

# Clayson nv :

D. SANDERS, *Redaktiesekretaris*

## Geloven in de wereldlandbouw

Zedelgem — 5.310 inwoners en 101 bedrijven met 5.477 tewerkgestelden in 1970 — is één stuk industrieel leven, geënt op een belangrijke landbouwgebied.

Rond de eeuwwisseling begon de nieuwe bestemming van een gemeente, die nu door het NIS getypeerd wordt als: een verstedelijkte gemeente met werkfunktie, die dus werkkrachten uit de omgeving aantrekt, met nog slechts 14,8 % tewerkgestelden in de landbouw en méér dan 40 % inkomende werkelijke werkforenzen. Dit alles steunt nog op gegevens van de Volkstelling 1961, waar de te verwachten evolutie sindsdien zeker sterker in de industriële richting doorgegaan is.

Maar alsof de voorbijganger het niet direkt zo mag aanvoelen dat de landbouw week voor de nijverheid, wordt hij winter en zomer gekonfronteerd met een massale vlek geel, het korengeel van de bestendige oogst die groeit in het bedrijf, dat mede aan de basis ligt van deze omvorming: het geel van de afgewerkte maaidorsers van Clayson nv.

### Wording en groei

De story schrijven van Clayson nv is grotendeels de story schrijven van Zedelgem. En omgekeerd. Verschillende fabrieken in deze gemeente kenden immers eenzelfde begin: zij ontstonden uit de werklust en het doorzicht van de zoon van een dorpsmid, Leon Claeys. Deze stichtte in 1906 de werkhuizen, waar hij zich tot doel stelde de zware handarbeid van de plaatselijke landbouwbevolking te vergemakkelijken door middel van de machine. In de eerste plaats dacht hij aan het dorsen met de vlegel; dit was één van de zwaarste taken in die tijd. Hiervoor bouwde hij een primitieve stationaire dorskast, met daarin als basiselementen een dorstrommel uitgerust met dorslatten, die ronddraaide in een tegendorser, eveneens van latten voorzien. Tussen deze elementen — nog altijd het basisorganisme van de huidige maaidorser — werd het gewas gebracht en het graan werd er uit de aren geslagen. In deze eerste fase werd de trommel aangedreven door een paard dat ronddraaide in een tredmolen.

Nogal vlug begon Leon Claeys met de bouw van semi-diesel- en dieselmotoren die de paardekracht moesten vervangen. Ook de dorskast werd langzamerhand uitgebreid. Vóór 1940 produceerde de firma Claeys maxi-

mum 10 grote dorsinstallaties per jaar, naast enkele kleinere machines van diverse aard. In 1947 werd het hoogtepunt bereikt van het stationaire dorsmechanisme, voorzien van schovenophaler, stroschudders, graanzuiveraar, enz. Ondertussen bleef de firma Claeys daarnaast nog vlasslijtmachines, persen, tractoren en gasgeneratoren produceren.

In 1947 nam de mechanisatie van de graanoogst een belangrijke wending: men ging het maaien en het onmiddellijk dorsen van het graangewas aan mekaar koppelen en de stationaire dorsinstallatie werd vervangen door de maaidorser. Eerst was er de getrokken maaidorser, waarvan in 1950 een 25-tal exemplaren werden gemaakt (waarvan er volgens de heer L. Claeys, 'zelfs vijf voor Nederland bestemd waren'). Vanaf 1952 werd die maaidorser zelfrijdend en de firma ging zich voortaan uitsluitend wijden aan de ontwikkeling van deze revolutionaire techniek. Dit werd het produkt waarmee de grote stap werd gezet naar de uitbreiding.

In het rijk van de zelfrijdende maaidorsers citeerde men in 1962 reeds een gemiddelde van 23 machines per dag en momenteel is er een montagekapaciteit voorhanden die schommelt tussen 35 en 40 machines per dag, naar gelang het type. Daarbij mag zeker niet worden onderschat dat de vraag naar arbeidsbesparing in de landbouw als gevolg heeft dat een machine van vandaag heel wat groter en ingewikkelder is dan een machine tien jaar geleden.

Maar ondertussen gebeurde het belangrijkste feit in de geschiedenis van de firma gedurende de laatste 20 jaar: de fusie in 1964 met de Amerikaanse New-Holland Machine Company. Op zeker ogenblik was er inderdaad een nood aan nieuwe kapitaalsinbreng, nieuwe markten en doorgedreven beheers- en organisatietechnieken, wilde de firma haar voortbestaan en haar ontwikkeling verzekeren.

New-Holand was te Zedelgem geen onbekende: ongeveer op dezelfde manier als Clayson ontstaan in Pennsylvania, een landbouwstreek in de USA, en eveneens actief op het vlak van de landbouwmechanisatie, produceerde deze firma maaimachines, hakselmachines, op-raappers en andere, waarvan de verkoop in België door Clayson werd verzekerd. Dit werd dan de ideale



Foto : Inbel, Brussel

partner en sedert 1964 maakt Clayson deel uit van de New-Holland groep.

Als resultaat van dit samengaan maakt Clayson voortaan deel uit van de Sperry Rand Corporation, — een groep die over de wereld minimum 100.000 personen tewerkstelt — die naast de landbouwmachinesektor van New-Holland, nog de volgende divisies omvat :

- Remington (elektrische uurwerken, scheerapparaten enz.)
- Remington Rand (kantoormachines)
- Sperry (navigatie instrumenten)
- Univac (computers)
- Vickers (hydraulische systemen).

Deze divisies functioneren synergistisch. De term synergisme is aan de scheikunde ontleend en betekent dat het resultaat van het samenbrengen van elementen die elkaar aanvullen en versterken, groter is dan de rekenkundige som van deze elementen.

#### **De technologie**

De verwerking van ongeveer 65.000 ton materialen per jaar, en de bouw van honderden machines, gingen gepaard met een enorme opgang van de technologie in het bedrijf.

Kenmerkend voor het bedrijf — de fierheid daarover ontmoet men overal — is dat de engineering in het

**CLAYSON nv :**  
**GELOVEN IN DE WERELDLANDBOUW**

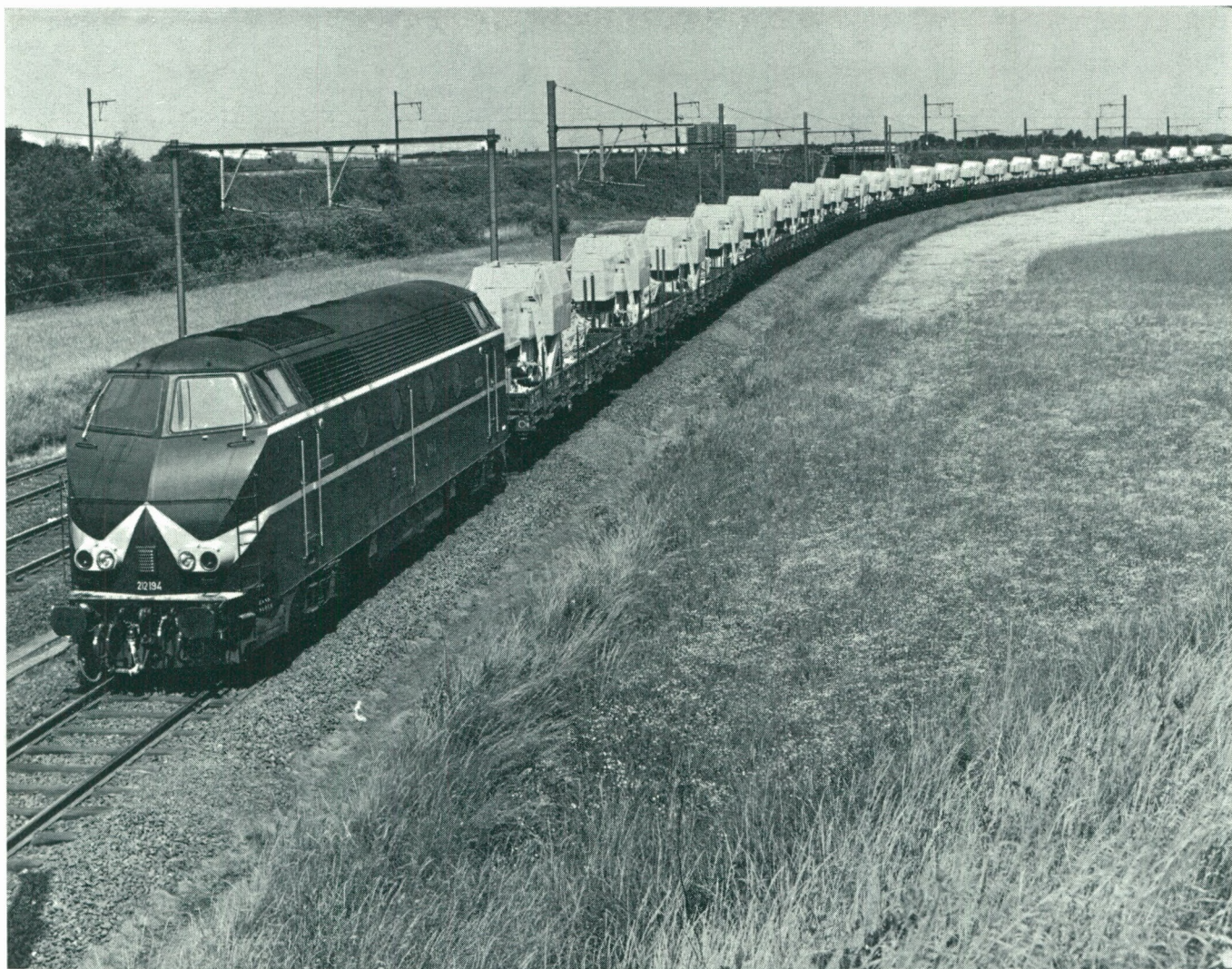


Foto : Archief Clayson nv

eigen bedrijf kon blijven. Zowel het ontwerpen als de studie en het uittesten van de prototypes gebeurt te Zedelgem met eigen mensen.

Het groot percentage van het totaal aantal tewerkgestelden dat in deze engineering-divisie werkzaam is, wijst op het belang dat wordt gehecht aan het ontwerpen van nieuwe modellen met alles wat dit meebrengt inzake toegepaste opzoekingen, veldtests en zelfs administratie. De research omvat diverse aspecten waaronder de studie van de verhoogde efficiënte bij het dorsen van de verschillende gewassen.

Belangrijk is te noteren — en dit gebeurde dank zij een recente mentaliteitsverschuiving — dat deze opzoekingen de laatste jaren zijn uitgelopen op tientallen oktroyen in binnen- en buitenland.

Het opzoekingswerk heeft zich de laatste jaren niet beperkt tot het verbeteren van het produkt, dat tevens het enige is van het bedrijf : de maaidorser.

Permanent wordt de evolutie van de landbouw, van de bedrijfsstructuur en van de mechanisatie van dichtbij gevolgd, teneinde in de toekomst de produktie stelselmatig te kunnen aanpassen, waar dit nodig mocht blijken.

Om nog even terug te keren op het aktuele resultaat van de technische opzoekingen op de maaidorser, kan gezegd worden dat de vijf types die momenteel door Clayson nv op de markt zijn, behoren tot de hoogste groepen van de 8 capaciteitsschalen, waarin maaidorsers

meestal worden ingedeeld. Zij omvatten zowel machines voor de familiebedrijven, voor de middelgrote en de grote bedrijven, voor de dorsondernemingen die er dag en nacht moeten kunnen over beschikken als voor de zeer uitgestrekte landerijen.

De nieuwste serie maaidorsers, de 1500-reeks, die pas verleden jaar werd geïntroduceerd, is een gamma polyvalente machines die in zich alle voordelen van de voorgaande types, en heel wat nieuwe kenmerken, verenigen. Voor de Clayson 1550, de grootste uit de reeks, die alle gewassen aankan en operationeel blijft op alle terreinen, is het verwerken van 12 ton graan per uur, een gewone zaak.

#### **De marktbenadering**

Theoretisch is het afzetgebied de ganse wereld, met hoofdzakelijk twee oogstperiodes en een grote diversiteit inzake te oogsten produkten. In de praktijk zijn er natuurlijk heel wat beperkingen : politiek ontoegankelijke streken en gebieden in ontwikkeling die — zoals ook uit andere bedrijfskontakten in West-Vlaanderen blijkt — weinig kapitaalkrachtig zijn of hun kapitaal liever in nijverheids- dan in landbouwinvesteringen omzetten. De ontwikkelde gebieden zijn op deze wijze een aangewezen, en ook druk bewerkt, afzetgebied. De marktbenadering gebeurt globaal langs New-Holland. Gefusioneerd na een jarenlange kommerciële samenwerking met New-Holland, is juist het kommercieel beleid van

Clayson nv door deze fusie gewijzigd. De produkten van de negen aangesloten industriële eenheden<sup>1</sup> worden gezamenlijk verkocht ; voor Europa werd daartoe onlangs een afzonderlijke European Marketing Division te Brussel opgericht. In totaal brengt New-Holland een 30-tal op elkaar aansluitende 'tijdwinstmachines' op de markt.

Deze verkoop steunt ten dele op gespecialiseerde distributeurs, ten dele op de eigen New-Holland verkoopdivisie. Zeer belangrijk is de na-verkoop service (en het wisselstukken-magazijn), die door deze dealer-organisaties wordt geleverd.

Maar zelfs een dergelijke breed-vertakte en uitgebouwde marktorganisatie kan niet beletten dat er plots commerciële en industriële zorgen naar boven komen. Zo waren de jaren 1970-71 uitzonderlijk moeilijk, door een samenloop van omstandigheden : een slecht landbouwjaar in de wereld, kredietbeperkingen in veel landen maar vooral dan in Europa, een psychologische weerslag van het Plan-Mansholt, het economisch reces en de internationale toestand.

Sindsdien zijn heel wat factoren weer gunstig geworden en ook de doorbraak naar de Amerikaanse markt werd een realiteit, als gevolg van een betere penetratie en het opvangen van een stabiele vervangingsmarkt. In Europa is de markt, door het aanbod van een ganse gamma nieuwe (New-Holland)-produkten weer succesrijk geworden, terwijl door de economische recessie, bepaalde concurrentiële situaties anders werden.

#### Het personeel

De ontwikkeling van het bedrijf en van het produkt heeft een zeer direkte weerlag gehad op de tewerkstelling. Van 250 personen in 1952 naar 1400 in 1960 was een grote stijging, die verder doorliep tot 2500 in 1968. Sedert 1968 is de tewerkstelling ongeveer stabiel gebleven, rekening houdende met de gevolgen van de economische toestand in 1970, die toch een momentele zware weerslag heeft gehad op de tewerkstelling in het bedrijf. Momenteel benadert de tewerkstelling opnieuw de 2500 personen en de vooruitzichten zijn van die aard, dat in die eerstvolgende maanden nog verdere aanwervingen worden verwacht.

Door deze verhoogde aanwerving heeft Clayson nv een merkwaardige bijdrage geleverd aan de tewerkstelling in eigen streek, ook van hooggeschoold personeel.

Er is echter meer : het personeelsbeleid zelf is ten gronde uitgebouwd. Er wordt betracht de mens in het bedrijf centraal te stellen, en dit wordt nagestreefd met de meest moderne methoden.

Belangrijk hierbij is dat deze methoden reeds vóór de fusie werden opgenomen, om daarna met vernieuwde kracht toegepast te worden. De geest van deze toepassing was echter merkwaardig : New-Holland heeft uit zijn eigen oorsprong — gelegen in de landbouwstreek van Pennsylvania — blijkbaar alle 'Amerikaanse business-allures' vervangen door een meer menselijk management en het is deze aanpak die ook bij Clayson nv wordt teruggevonden. De twee partners speelden blijkbaar op eenzelfde toonhoogte op elkaar in.

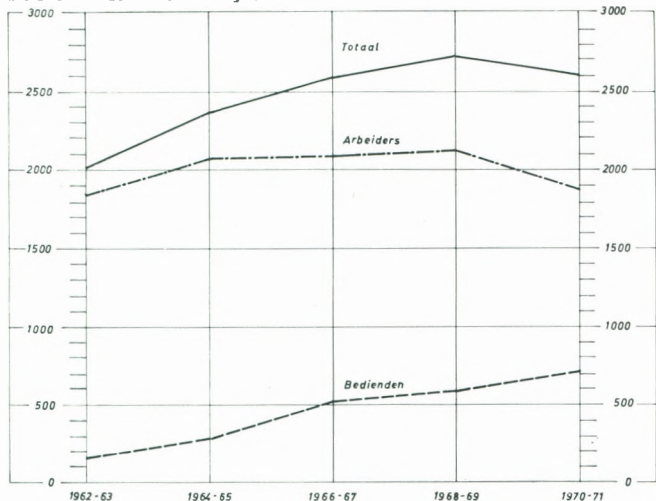
De woorden : psycho-technisch onderzoek, tijdmeting, job-analyse, job-rotatie, merit-rating, permanente training



Foto : Archief Clayson nv

<sup>1</sup> Frankrijk : Dijon ; Engeland : Aylesbury ; België : Zedelgem ; Australië : Dandemong ; USA : Pennsylvania, New-Holland, Belleville ; Nebraska : Grand Island ; California : Fowler ; Ohio : Lebanon.

Evolutie van de Tewerkingstelling . 1962-71



hebben hun volle menselijke waarde behouden, naast hun technische toepassing.

De aanwerving is erop gericht medewerkers te zoeken die bekwaam zijn hoogstaand kwalitatief werk te verrichten aan een competitieve landbouwmachine. Deze medewerkers zijn slechts voor één derde terug te vinden in de directe produktie: een ander derde verricht indirekt-produktieve arbeid en één derde hoort tot het bediendenkader. Voor al deze medewerkers wordt door de personeelsdienst gestreefd naar een waardevolle beroepskarriëre. Technisch steunt dit streven op een functiebeschrijving, op het volgen van het personeelslid door de direkte overste, op een permanente training in het bedrijf en op een waarde-beoordeling met het scheppen van promotiekansen voor de betrokkenen.

Personeelspolitiek is echter niet alleen een kwestie van promotie, het is ook een zoeken naar de realisatie van een ideaal werkklimaat.

In deze zin is bijvoorbeeld de medische dienst zo uitgebouwd, dat de gezondheid van de medewerker — al dan niet aan een wettelijk onderzoek onderworpen — optimaal wordt beschermd. Daarbij hoort zowel de studie van de arbeidsomstandigheden (vermindering van de geluidsintensiteit in de werkplaatsen), als het onder-

zoek naar de fitheid van leidinggevend en ander personeel. Medisch onderzoek is bij Clayson nv geen minimaal beantwoorden van een wettelijke verplichting, het is een gewild verder gaan in de gezondheidspromotie voor iedere medewerker.

Een ander aspect in de menselijke benadering is de oprichting van kwaliteitscirkels. Arbeiders en direkte chefs worden samengebracht om, onder leiding, te discussiëren over de kwaliteitsmeting van de produkten. Blevén deze kwaliteitscirkels eerst beperkt tot een inzicht geven in het waarom van kwalitatieve proeven, dan zijn zij nu aan het uitgroeien tot nieuwe besprekings-terreinen: normering in het bedrijf, veiliger werken, produktief werken.

Andere groepen hebben zich reeds verdiept in de arbeidsverhoudingen op het technisch vlak (lawaaï, ergonomische problemen) en op de vraagstukken van arbeidsveiligheid. Dat uit deze discussies goed gemotiveerde arbeiders naar voren komen, blijkt wel uit bepaalde bereikte resultaten: de kwaliteit verhoogt stelselmatig, en ook de arbeidsveiligheid. Dit laatste wil heel wat zeggen in een bedrijf dat aan de top staat op dit gebied. In 1963 bv. was het aantal arbeidsongevallen per maand nog 38,4; in 1971 was dit gemiddelde reeds gedaald tot slechts 8,83. Per jaar en per 1000 personeelsleden betekende dit in 1963 nog 190 ongevallen en in 1971 nog slechts 43.

Op de langere duur beschouwd zal dit alles zeer zeker leiden tot een persoonlijk gemotiveerde produktiviteitsverhoging, steunend op een konsultatief beleid, waar in grote participatie van de medewerkers met hun chefs, dagelijks de belangrijkste problemen en beslissingen kunnen worden doorgepraat.

Dit alles is van een uitzonderlijk belang voor een bedrijf dat zeer arbeidsintensief is en blijft. Als optie neemt men een steeds grotere investering in management en in marketing, teneinde met een kwalitatief en kompetief produkt, een bestaan te kunnen verzekeren aan alle medewerkers van dit bedrijf. Alleen op deze wijze ook kunnen de steeds groeiende bedrijfskosten — waarvan de loonkosten een integrerend deel uitmaken — stelselmatig onder controle worden gehouden, wat voor het voortbestaan van het bedrijf een essentiële vereiste is.

