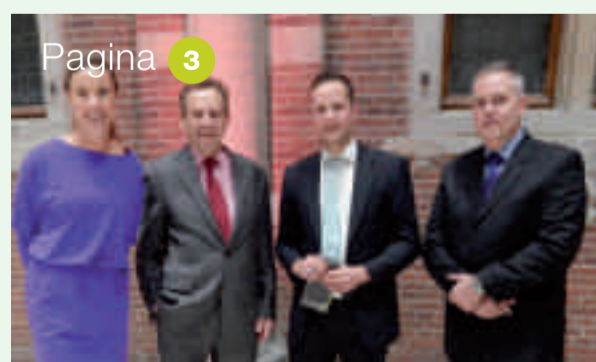


one world NL



Onze producten voor gebouwen en infrastructuur

Mattijn Klaver voor Casa Confetti in Utrecht waarop poeder coatings zijn toegepast. Zie pagina **4**



Pagina **3**

Rijks en Van Gogh

De intensieve samenwerking tussen twee van Nederlands beroemdste musea en AkzoNobel gaat in 2015 onverminderd door. Zelf een kijkje nemen in het Van Gogh? Dat kan in 2015 gratis!



Pagina **10**

Fit en plezier

Hoge werkdruk, flinke fysieke inspanningen? Je kunt zelf veel doen om het werk minder zwaar en aangenaam te maken. Een productgroep in Sassenheim heeft goede ideeën.



Pagina **12**

Olie en zoutholtes

Vlakkbij Enschede liggen twee cavernes van AkzoNobel die dit jaar gevuld worden met gasolie. "Maar alleen als we 100% zeker zijn dat dit veilig kan gebeuren", aldus Tjeerd Koopmans.



Alles over je pensioenopbouw:

- bezoek de website
- vul je profiel in en laat je emailadres achter
- ontvang een e-mail als je pensioen aandacht nodig heeft
- je pensioen volgen wordt zo een stuk makkelijker



Knut Schwalenberg:

“Met Human Cities krijgt het merk AkzoNobel meer inhoud, ook voor al die burgers en consumenten die wel weten dat we bestaan maar geen idee hebben wat we doen.”



Voorwoord

AkzoNobel en Human Cities

leving. Maar gewone burgers en consumenten weten niet zoveel van ons. Iets met verf en chemie misschien? Diezelfde mensen maken dagelijks gebruik van tientallen van onze producten zonder dat ze de herkomst kennen. Ze verven hun huis, wassen hun haren, gebruiken hun smartphone, drinken uit blikjes en hebben geen idee dat het AkzoNobel is dat een duurzame bijdrage levert aan hun moderne leven. Daar gaan we iets aan doen onder het motto Human Cities.

duurzaam kan bijdragen aan modern leven dat zich steeds meer in de stad afspeelt. Daarmee is het een ideaal platform om uit te leggen waarom onze producten zo belangrijk zijn voor de wereld om ons heen. Het vat samen waar wij als bedrijf voor staan en is de meest effectieve manier om onze zichtbaarheid te verhogen en onze reputatie te verbeteren. Human Cities geeft ons een duidelijkere focus en helpt ons bij de verwezenlijking van onze visie: leidende marktposities die toonaangevende prestaties mogelijk maken. Je gaat er nog veel over horen dit jaar!

Knut Schwalenberg
Voorzitter Directie AkzoNobel Nederland

AkzoNobel heeft in Nederland een zeer grote bekendheid: meer dan 96% van de mensen kent ons van naam. Onze relaties in de business weten ook nog precies wat we doen, net als de meeste mensen die een actieve rol spelen als beslissers in politiek en samen-

Human Cities gaat over de positionering van ons bedrijf. Het legt een verband tussen ons en een belangrijk wereldwijd probleem: de uitdaging die ligt in de snelle bevolkingsgroei in stedelijke gebieden. Human Cities is een concept dat laat zien op welke manier AkzoNobel



Meest gestelde HR vragen

De HR portal biedt veel informatie over uiteenlopende arbeidsvoorwaardelijke onderwerpen. Mocht je hier niet vinden wat je zoekt, dan kun je contact opnemen met HR Services Nederland, tel. 088-0106789 of HRSNL@akzonobel.com. Dit zijn de meest gestelde van dit moment.

Kan ik nog steeds deelnemen aan de fiscale uitruil woon-werkverkeer?

- Ja, je kunt nog steeds deelnemen aan de fiscale uitruil woon-werkverkeer.
- Iedere maand kun je ervoor kiezen de fiscale uitruil aan te zetten.
- Wanneer je verzoek voor de 6e kalenderdag van de maand bij ons binnen is, garandeert HR Services verwerking in dezelfde maand.
- Voor meer informatie over de fiscale uitruil en het keuzeformulier kun je terecht op de HR portal, via A-Z, R van Reiskosten woon-werkverkeer.

Het fietsplan is gestopt. Kan ik nu geen fiets met belastingvoordeel meer aanschaffen via de werkgever?

- Het fietsplan van AkzoNobel is niet gestopt. Je kunt ook in 2015 nog steeds deelnemen aan het fietsplan.
- Het fietsplan valt vanaf 1 januari 2015 onder de werkkostenregeling. Hierdoor verandert voor AkzoNobel de afwikkeling van het fietsplan. Voor jou als werknemer verandert er niets.
- Voor meer informatie over het fietsplan en het deelnameformulier kun je terecht op de HR portal, via A-Z, F van Fietsplan.

Wat gaat er dit jaar anders bij de salarisherziening per 1 april 2015?

- Voorgaande jaren werd de brief met de wijziging van je salaris uitgereikt door je manager. Vanaf dit jaar krijg je, wanneer je salaris wijzigt per 1 april, de brief thuisgestuurd.

Volg je pensioen

Waarschijnlijk staat ‘pensioen bekijken’ niet op je lijstje met favoriete bezigheden. Niet zo vreemd. Je pensioen is misschien nog zo ver weg. Waarom zou je daar nu al mee bezig zijn? Maar hoeveel pensioen krijg je nu eigenlijk? En hoe weet je of dit genoeg is?

Omdat je in dienst bent bij AkzoNobel, bouw je automatisch pensioen op bij Stichting Pensioenfonds APF (APF). Naast het salaris is pensioen de meest kostbare arbeidsvoorwaarde. Het is immers je salaris voor later. Best belangrijk om daar over na te denken. Want net zoals nu, moeten je inkomsten en uitgaven later ook in balans zijn. Nu kun je zorgen voor voldoende pensioen voor later, voor jezelf en voor je eventuele partner (nabestaandenpensioen). Gemiddeld genomen ga je 13 jaar lang van je pensioen genieten!

Website

APF kan je helpen om inzicht te krijgen in je pensioensituatie. De website van APF is volledig vernieuwd. Je logt in met je DigiD. Daarmee krijg je toegang tot jouw persoonlijke pensioenpagina met informatie die voor jou relevant is. Je vindt de website nog steeds op www.pensioenfondsapf.nl

Op de nieuwe website is meer te vinden. Via de site krijg je namelijk toegang tot de rekenmodule ‘Op Koers’. Met Op Koers kun je stap voor stap in tien minuten berekenen of je op koers bent met je pensioenopbouw. Je krijgt antwoord op de vraag: hoe sta ik er op dit moment voor met mijn pensioen? Lig ik op schema of moet ik actie ondernemen? Tot slot kun je instellen dat je bijvoorbeeld één keer per jaar een uitnodiging krijgt voor Op Koers. Dan hoeft je daar niet meer aan te denken.

Heb je nog vragen, dan kun je ons natuurlijk bellen op nummer 013-462 33 12 of mailen naar apf.pensioenservices@achmea.nl. Wij staan voor je klaar.

Ook organiseren we een paar keer per jaar een pensioensprekbeurt op een aantal grotere locaties. We zien je graag op een van deze bijeenkomsten, of natuurlijk op de website.



Colofon

Magazine voor alle medewerkers en gepensioneerden van AkzoNobel in Nederland.

Adres Redactie OneWorld NL
Postbus 9300
6800 SB Arnhem
tel. 026-3661797
e-mail: oneworldnl@akzonobel.com
OneWorldNL-online
one.akzonobel.intra/country/NL

Redactie Emy Baars, John de Munnik
Verder werkte mee Monique de Ligny, Irma Sanders
Foto's/illustraties Marcel Nijhuis, Mark de Rouw, Benne Solinger, Ronald van der Horst, Diederik van der Laan, Peete van Spankeren, Ronny Benjamin.
Vormgeving designGenerator
Druk Tesink, Zutphen

De in dit blad naar voren gebrachte meningen worden niet noodzakelijkerwijs gedeeld door AkzoNobel en AkzoNobel aanvaardt geen verantwoordelijkheid voor deze opinies. Hoewel de redactie streeft naar feitelijk juiste informatie, kan zij geen garantie geven voor correctheid of volledigheid. Overname van materiaal in andere publicaties is toegestaan. Vermelding van AkzoNobel OneWorld NL als bron wordt daarbij op prijs gesteld.

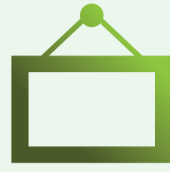
AN_201385_160215





Sikkens plan:

- meer kleur in basisscholen
- via Deco collega's in Nederland
- met verf en advies van Sikkens
- toekomstige schilders die de klus uitvoeren
- een streven van 40 scholen in 2015



In de Philipsvleugel

- organiseert het museum meerdere tentoonstellingen per jaar
- uit eigen collectie én met (inter)nationale bruiklenen
- heeft een vaste zaal voor het tonen van fotografie
- huist één van de oudste lakkamers ter wereld

Kleur voor scholen

Meer kleur geven aan basisscholen via eigen medewerkers. “Dat is het hoofddoel van het plan dat Sikkens de komende maanden zal lanceren”, zegt Fred van den Heuvel, Sales Manager Sikkens Nederland. “Dit nieuwe initiatief zorgt voor bemiddeling tussen AkzoNobel medewerkers, basisscholen en ROC schilderopleidingen. Via collega's, onze ambassadeurs, kunnen scholen hun gebouw opvrolijken met kleur. Sikkens zorgt voor verf, een kleurrijk advies en regelt het schilderwerk.”

Het plan is uitsluitend bedoeld voor medewerkers van Deco Nederland. Zij polsen of een basisschool in hun omgeving geïnteresseerd is om de hal, een klaslokaal of een andere plek in de school kleur te geven. Is het schoolbestuur enthousiast en voldoende gemotiveerd, dan dient de 'jury' van het plan eerst een akkoord te geven voordat de schilderklus kan beginnen. De motivatie van de kinderen speelt ook een belangrijke rol bij het jureren. Het programma vertegenwoordigt drie pijlers uit Akzonobel's Human Cities initiatief: kleur, educatie en duurzaamheid.

Kleurkeuzes

De schilderklus zelf wordt uitgevoerd door leerlingen van regionale opleidingscentra (ROC's) voor schilders of schildervakopleidingen. Zij werken aan de verfprojecten op de scholen onder leiding van een Sikkens vakman. Fred van den Heuvel: “We doen meer dan alleen verf leveren. De leerlingen van de basisscholen betrekken we ook bij het verfproject. Zij krijgen materialen over verf en kleur

aangeboden. Op deze manier krijgt het project een educatief karakter. En ze zien ter plekke wat kleur doet. We helpen de scholen met de kleurkeuzes aan de hand van kleur paletten per ruimte, bestaande uit basiskleuren en accentkleuren. Scholen kunnen zich overigens niet zelf aanmelden.”

Betrokken

“Het mes snijdt aan meerdere kanten”, vertelt Fred van den Heuvel. “We maken onze collega's enthousiast over kleur, Sikkens en AkzoNobel in relatie tot scholen. Hoe leuk is het dat je zelf lokaal kunt sponsoren, want zo moet je het zien. Daarnaast geven we leerlingen van schildersvakopleidingen de mogelijkheid stage te lopen. De kinderen van de basisscholen maken kennis met kleur. Het plan is opgezet vanuit de gedachte dat medewerkers hun trots over ons bedrijf en de producten delen met hun sociale omgeving. Deze betrokkenheid sluit perfect aan bij Human Cities.”



Door de vakmensen van morgen

Fred van den Heuvel: “Het plan van Sikkens brengt trots, kleur en vakmanschap bij medewerkers, basisschoolkinderen en de toekomstige schilders.”

Samenwerking met musea floreert



Afgelopen jaar is er veel moois gebeurd tussen partners AkzoNobel, het Rijksmuseum en het Van Gogh Museum. Ook staat er het nodige op stapel voor 2015. Zoals gratis toegang in het Van Gogh voor alle AkzoNobel medewerkers. Een update van de initiatieven en activiteiten.

De samenwerking tussen twee van Nederlands beroemdste musea en AkzoNobel is intens. Zo werd in oktober 2014 het laatste deel van het Rijksmuseum geopend, de Philipsvleugel. Net als in het hoofdgebouw, dat in 2013 werd heropend na een intensieve verbouwing, zit ook in deze vleugel Sikkens verf op de muren. Prinses Marilène was aanwezig bij de opening en sprak met sales manager Sikkens Nederland Fred van den Heuvel en onze klanten die het schilderwerk hebben uitgevoerd.

Ook startte afgelopen jaar de eerste van twee promotieonderzoeken in het Rijksmuseum, die mede door AkzoNobel worden gesteund. Promovenda Birgit van Driel van de TU Delft onderzoekt onder meer aan de hand van schilderijen de eigenschappen van titaanwit. Dit jaar zal een tweede promovendus beginnen aan een promotieonderzoek naar de 'Ultramarijnziekte'.

Irissen

Het Van Gogh Museum opende eind november een nieuwe, permanente expositie. Ook in deze ruimtes werd op de muren Sikkens verf gebruikt. Verder is de restauratie van het beroemde schilderij 'Veld met irissen' van Vincent van Gogh op dit moment in volle gang. AkzoNobel steunt deze restauratie, zowel financieel als met haar expertise. Naar verwachting is het schilderij eind april 2015 klaar.

Goed nieuws voor alle AkzoNobel-medewerkers: in 2015 kunnen zij gratis het Van Gogh Museum bezoeken, op vertoon van hun medewerkerspas, visitekaartje of loonstrook.

Regelmatig vinden er klant- en/of medewerkers evenementen plaats in het Van Gogh Museum. Zie kader hieronder. Zelf een evenement organiseren voor klanten of afdeling? Mail naar sarah.oneill@akzonobel.com

Your AkzoNobel (YAN) organiseerde een event in het Van Gogh Museum. Piter Brandenburg was er bij: “Dankzij de samenwerking tussen AkzoNobel en het Van Gogh Museum kregen wij de kans om meer te leren over de schilderijen van Van Gogh. Én meer te weten te komen over het kleurenpalet van tien AkzoNobel muurverven, dat geïnspireerd is op het werk van de grote meester. De 38 YAN-leden waren onder de indruk van de prachtige, kleurrijke schilderijen. Ik ben trots dat AkzoNobel zich verbindt aan een wereldberoemd museum als het Van Gogh Museum. Het zet zich, net zoals onze organisatie, in voor duurzaamheid in kleur en het behoud van cultureel erfgoed.”



Poedercoatings zijn toegepast in:

- het Philips stadion in Eindhoven
- het Erasmus Medical Center in Rotterdam
- Casa Confetti in Utrecht
- Omnizorg in Apeldoorn

Internationale gebouwen met poedercoatings:

- de Petronas Twin Towers in het centrum van Kuala Lumpur, Maleisië
- het Nationaal Stadion van Peking, China (Bird's Nest)
- het nieuwe Acropolis Museum in Athene, Griekenland
- op www.interponbuildings.com vind je een wereldwijde impressie van gebouwen waarbij onze poedercoatings gebruikt zijn.

Onze klanten staan centraal bij alles we doen. Zij bevinden zich grotendeels in vier consumentenmarkten: gebouwen en infrastructuur, transport, gebruiksgoederen en industrie. In 2015 neemt OneWorld NL een kijkje op de markten waarin we actief zijn. In dit nummer: **Gebouwen en Infrastructuur**.

“Wij maken gebouwen mooier en beter”

AkzoNobel levert veel producten voor het bouwen, verfraaien, beschermen, onderhouden en renoveren van gebouwen, zowel binnen als buiten. Onze producten worden ook gebruikt voor de aanleg en het onderhoud van infrastructuur, zoals bruggen en wegen. Het eindgebruikerssegment Gebouwen en Infrastructuur zorgt voor 45% van onze omzet.

Interpon poedercoatings

‘Elke kleur is groen’

Gebouwen zijn belangrijk voor ons, we brengen er veel tijd in door. Zo worden onze coatings toegepast op gevels, meubels, constructiestaal en puien. Gebouwen zijn een groot toepassingsgebied van poedercoatings, zowel binnen als buiten. AkzoNobel is ‘s werelds grootste fabrikant van poedercoatings. Deze verf zonder oplosmiddelen beschermt van alles: Van aluminium geveldelen tot stalen kozijnen, van radiatoren tot wasmachines.

Poedercoaten is een milieuvriendelijk proces waarbij zonder oplossingsmiddelen een elektrostatisch opgebrachte poeder laag in een oven wordt uitgehard. Moderne installaties maken het tegenwoordig mogelijk om in korte doorlooptijd grote hoeveelheden staal of aluminium te voorzien van een enkel- of dubbellaags poedersysteem met een minimum aan handling en een maximum aan kwaliteit. Naast corrosiewerende eigenschappen kunnen poedercoatings tegenwoordig ook prima de strijd met natlakken aan qua uiterlijk, profiel en dekking, maar vooral vanwege de milieuvriendelijkheid en duurzaamheid.

“Met onze poedercoatings kunnen we een breed scala aan bouwwerken en producten beschermen en mooier maken, in elke gewenste kleur”, zegt Mattijn Klaver, Sales manager Benelux. “Van architectonische hoogstandjes als Casa Confetti in Utrecht en het Olympische ‘Vogelnest’ Stadion in Beijing tot wasmachines en piepkleine componenten.”

Poedercoatings zijn uitsluitend bedoeld voor industrieel gebruik. AkzoNobel heeft hiervoor twee merken in huis. Het merk Interpon vindt vooral toepassing op geveldelen, kozijnen, radiatoren, hekwerken, meubels en laptops. Het



Mattijn Klaver voor Casa Confetti in Utrecht: “Bijna alles wat van metaal is, kunnen we voorzien van een poeder coating.”

merk Resicoat wordt vooral ingezet voor de bescherming van pijpleidingen, kleppen, fittingen en betonstaal tegen roest en zorgt voor elektrische isolatie van componenten.

Bestek

Vaak zijn ook andere verven geschikt voor toepassing in en op gebouwen, maar poedercoatings hebben een belangrijk milieuvoordeel, zijn relatief goedkoper en qua doorlooptijd in productie efficiënter. “Via architecten komen onze coatings in de gewenste kleuren terecht in het bestek, de technische beschrijving van een uit te voeren bouwwerk”, vertelt Mattijn Klaver. Onze coatings vind je ook terug op het nieuwe AkzoNobel kantoor in Amsterdam. Voor de frames in de gevel hebben we speciale kleuren ontwikkeld die passen bij de kleuren van de natlakken die op het hout in het gebouw worden gebruikt.”



Poedercoating zijn aangebracht op de stalen constructie van het Nationaal Stadion in Peking, China. Het stadion heeft de bijnaam ‘Het Vogelnest’.

Gemoffeld

Poedercoating is letterlijk verf in poedervorm en wordt geleverd in een plastic zak verpakt in een kartonnen doos. Poedercoatings worden voor 99,9% toegepast op metaal. De poedercoatings worden aangebracht via spuitpistolen. Mattijn Klaver: “In industriële hallen worden de te spuiten metalen objecten geaard via kettingrails en door een spuitcabine geleid. In een bak wordt het poeder met lucht vermengd, opgezogen en via poederspuitpistolen aangebracht op de objecten. Doordat de poederdeeltjes elektrostatisch geladen zijn, ‘kleven’ ze vast aan het geaarde metalen object. Direct daarna gaan de metalen objecten de oven in om de poederverf te moffelen. De afmeting van de oven bepaalt de maximale grootte van de onderdelen die je kunt poedercoaten. Er bestaan ovens in afmetingen die een truck chassis kunnen verhitten.”

Duurzame techniek

“Sinds kort heeft AkzoNobel een nieuwe technologie om dubbellaags poedercoatings met maar één uithardingscyclus aan te brengen”, vertelt Mattijn Klaver. Onder de naam ‘Interpon Align’ introduceren we deze unieke techniek op dit moment in de markt. Wanneer extra corrosiewerende eigenschappen gewenst zijn, wordt doorgaans met minimaal twee lagen poeder coating gewerkt. Normaal gesproken breng je eerst een primer aan en vervolgens de topcoat. De gepoedercoate objecten moeten na iedere laag, dus minimaal twee keer, door de oven. Met de Interpon Align technologie worden de twee lagen direct na elkaar aangebracht en is er maar één ovendoorgang nodig. Hiermee bespaar je een hoop tijd en energie. Op YouTube vind je een film om precies te zien hoe dit werkt.”



Trimetal in Amsterdamse musea:

- het Stedelijk Museum
- het Gemeente museum
- het Scheepvaartmuseum

Meer bekende gebouwen in de Trimetal:

- het Paleis op de Dam, Amsterdam
- kasteel Doornenburg, Doornenburg
- het Concertgebouw, Amsterdam
- kantoor van de Belastingdienst, Apeldoorn

Trimetal bouwverven

De professional achter de professional

Het leveren van producten voor de wereldwijde bouwsector is een belangrijke tak van sport voor AkzoNobel. Door onze wereldwijde schaal en enorme expertise kunnen we elk oppervlak, in elk land, in elke gewenste kleur van een verlaag voorzien. De omvang van een project of een complexe locatie vormen ook al geen probleem. Of het nu een enkele kamer in een huis, een brug, luchthaven, sportstadion, winkelcentrum of wolkenkrabber is.

De kans is groot dat onze bouwverven in of op een gebouw zijn aangebracht. AkzoNobel in Nederland kent drie merken voor bouwverven in het professionele segment: Trimetal, Herbol en Sikkens. Het Sikkens Bouwverven assortiment en Herbol zijn verkrijgbaar via de Sikkens Verkoop vestigingen. Trimetal is te koop via het vrije grossiersnetwerk in Nederland.

Grossiers

Jeroen Muis, verkoopleider Trimetal: "Sikkens is onze grote zus, We komen elkaar tegen in de markt. Samen dekken we een belangrijk deel van de Nederlandse markt. Trimetal is geheel gericht op de professionele markt. Het merk is ook actief in Frankrijk en België. In Nederland is onze naam wellicht iets onbekender bij de niet professionele gebruiker omdat we niet via de doe-het-zelf kanalen verkopen. Toch we zijn het derde professionele verfmerk in Nederland. Onze klanten zijn de klanten van onze grossiers die over heel Nederland verspreid zitten. De distributie verloopt via zeven kerngrossiers waarmee we nauw samenwerken. We hebben afspraken over groei, omzet en gezamenlijke marktwerking. Trimetal staat bij deze grossier op nummer 1, we zijn een exclusief merk voor muurverven, lakken en beitsen."

Bijzonder

"In principe zijn onze producten geschikt voor alles wat schilderbaar is, van dak tot kelder", zegt Jeroen Muis. "Ons marktaandeel in Nederland ligt rond de 10 procent. Het afgelopen jaar was fantastisch, mede door het zachte weer. Dan kan het schilderwerk ook 's winters doorgaan en dat zie je terug in de resultaten. Trimetal is een bijzonder merk. De meeste verf in Nederland is van goede kwaliteit, maar wij kunnen concurreren door samen met onze grossiers snel te schakelen in de markt met een prima verf assortiment in een goede prijs/kwaliteit verhouding."

Trimetal is van origine een Belgisch verfmerk en in Nederland voortgekomen uit Brink/Molyn. Door de fusie met Nobel kwam Trimetal binnen de AkzoNobel organisatie. In 2006 zijn de merken samengegaan en sindsdien is Trimetal hét bouwvervenmerk in Nederland. "Onze oplosmiddelarme verf wordt geproduceerd in Machelen (B) en Montataire (F). De oplosmiddel houdende verf komt uit Groot-Ammers, aldus Jeroen Muis. "In Nederland werken we vanuit onze thuisbasis Groot-Ammers met een team van 11 accountmanagers, 1 technisch

Niet alleen onze verven en lakken zijn terug te vinden op de Gebouwen en Infrastructuurmarkt. Ook Specialty Chemicals biedt belangrijke producten, zoals chloor voor PVC, additieven voor cement, polysulfides voor kisten, toevoegingen voor asfalt en hoofdbestanddelen voor de vervaardiging van verf.



Wooncomplex Het Breed in Amsterdam-Noord met meer dan 1150 woningen is een mega renovatieproject voor Trimetal.

manager, 3 verkoopleiders en 1 salesmanager. Vanuit Sassenheim worden we ondersteund door onder andere R&D, technical support en customer support."

Projecten

Actuele Trimetal projecten zijn de renovatie van wooncomplex Het Breed in Amsterdam-Noord met meer dan 1150 woningen. Jeroen Muis: "Dit is één van de grootste Europese renovatieprojecten en wordt geschilderd door Painting Holland. Een ander groot project is het nieuwbouw studentencollege Johanna in Utrecht met 650 wooneenheden van opdrachtgever SSH. Trimetal vind je ook terug in de infrastructuur op bruggen en sluisen. Een project dat al sinds 1978 in de Trimetal wordt gezet is de Kadoelerkeersluis bij Vollenhove. Al die jaren voert nog steeds dezelfde schilder het onderhoud uit. Opdrachtgever is Waterschap Zuiderzeeland in Lelystad. En trots vermeld ik nog het Concertgebouw in Amsterdam dat sinds jaar en dag in de Trimetal staat."



Jeroen Muis: "Trimetal is het derde professionele verfmerk in Nederland."



Sinds 1978 voorzien van Trimetal: de Kadoelerkeersluis bij Vollenhove.



Nederlandse projecten van International Paint

- Amsterdam Arena
- Hoofdkantoor Atradius, Amsterdam
- Schiphol (diverse pieren en hallen)
- Centraal Station Rotterdam en Amsterdam
- Eurotank Terminal, Amsterdam

Internationale constructies

- Sydney Harbor Bridge, Australië
- Tower Bridge, Londen, UK
- Øresund Brug, Zweden / Denemarken
- Maracanã voetbalstadion, Brazilië
- Nelson Mandela Bay Stadium, Zuid-Afrika

International Paint

Isoleren en beschermen

Wanneer je onze coatings ziet, gaat het vaak om onze decoratieve lakken of architectonische poeders, die kleur en uitstraling toevoegen kleur aan huizen, gebouwen en structuren. International Paint is de grootste leverancier van zichtbare en onzichtbare coatings voor stalen constructies. Het assortiment bestaat uit functionele corrosie- en brandvertragende coatings, maar ook een verscheidenheid aan extreem duurzame aflakken.

International Paint is marktleider voor het leveren van coatings voor staalbescherming, maar ook de scheepvaart en luchtvaart. Deze Protective coatings bieden al meer dan een eeuw bescherming tegen corrosie en slijtage in de meest extreme omstandigheden. "We bieden ook coatings die bewezen brandvertragende veiligheid bieden", vertelt Rob van Druenen, Business Development Engineer. "Onze wereldwijd leidende merken Chartek en Interchar bieden een ultramoderne,

brandvertragende technologie voor bescherming tegen koolwaterstof en cellulosebranden. Deze producten maken gebouwen en offshore-petrochemische installaties veilig. In geval van brand kan dit levens redden."

Brandvertraging

Interchar is geschikt voor het beschermen van commerciële gebouwen en infrastructuur. Deze coating



Rob van Druenen:
"Hoogwaardige coatings van International Paint zijn zeer geschikt voor stalen constructies."

zwelt op zodra het met vuur in aanraking komt. Daarmee beschermt het stalen constructies tegen instortingsgevaar. Rob van Druenen: "Staal en brandbeschermende coatings gaan hand in hand. Afhankelijk van de laagdikte kan de verf bij brand tot 120 minuten vertraging opleveren. Dit geeft bij een calamiteit mensen de tijd om de ruimte te verlaten. En hulpdiensten hebben voldoende tijd om slachtoffers te helpen en de brand te bestrijden." Voor de meest veeleisende plaatsen is Chartek, ook van International Paint, het aangewezen product. Dit is eveneens een opzwellende, brandvertragende coating en al meer dan 30 jaar op de markt. Het is bedoeld voor toepassing in de olie- en gasindustrie en de chemische procesindustrie.

Duurzame bescherming

Interthane, Intercure en Interzinc zijn eveneens beschermende coatings van International Paint. Deze coatings vinden we terug op stalen draagconstructies in commerciële gebouwen, luchthavens, stadions, elektriciteitscentrales, maar ook op bruggen en sluizen. "Ze zorgen voor bescherming en verfraaiing, maar verlagen ook de onderhoudskosten bij klanten", zegt Rob van Druenen. "In Nederland kiezen bouwbedrijven nog vaak voor beton, terwijl in het buitenland veel vaker staal wordt ingezet bij grote bouwkundige projecten. In ons land zien we wel dat staal steeds vaker wordt toegepast in burger- en utiliteitswerken zoals schoolgebouwen en sportcomplexen. Onze verfsystemen zijn geschikt voor zowel nieuwbouw als onderhoud. Vaak proberen we in het beginstadium van nieuwe projecten al contact te leggen met voorschrijvende partijen zoals architecten. Vervolgens leggen we ook contact met aannemers en staalbouwers om de toegevoegde waarde van onze verfsystemen binnen het project aan te bieden. Voor onderhoud van bijvoorbeeld bruggen willen we zoveel mogelijk lange termijn partnerschappen aangaan met onder andere Rijkswaterstaat."

Stations en bruggen

De producten van International Paint vind je over de hele wereld op indrukwekkende constructies. Maar ook in Nederland zijn mooie voorbeelden. Op en in het nieuwe station van Rotterdam is vorig jaar 60.000 liter brandvertragende verf aangebracht. Tevens zijn er spraakmakende infrastructurele projecten zoals de Galecopperbrug, brug Hagestein, brug over de IJssel en de Jan Schaefer brug in het Oostelijk Havengebied van Amsterdam. Maar ook de Nesciobrug, genoemd naar de schrijver Nescio, één van de langste fiets- en voetgangersbruggen van Nederland. De nieuwe Botlek brug, de grootste hefbrug ter wereld, wordt beschermd door een duurzaam polysiloxaan systeem. Maar ook belangrijke waterbouwkundige werken, zoals de Maeslantkering, de stormvloedkering bij Hoek van Holland, genieten bescherming van onze corrosiewerende producten", meldt Rob van Druenen. "Interzinc, Intergard en Interfine zorgen voor een combinatie van isolatie en corrosiebescherming. En dat is precies wat onze producten te bieden hebben."



De IJsselbrug tussen Hattum en Zwolle is behandeld met het door Prorail goedgekeurde verfsysteem bestaande uit Intercure 200 HS, Intercure 420 HS en Interthane.



Brandvertragend verfsysteem Interchar 212 is aangebracht op de draagconstructie van de D Pier op Schiphol.



20 jaar Education Fund:

- 50 projecten in 15 landen
- trainingen voor meer dan 10.000 jonge mensen wereldwijd
- in 2014 zijn 146 jonge Brazilianen opgeleid als steward



Iedereen kan mee doen:

- doneer 20 euro en help jonge vrouwen in India met hun opleiding
- Individueel of samen met collega's
- het rekeningnummer is IBAN NL 76RABO03 9354 3595



Alle werknemers kunnen geld ophalen voor het Education Fund. Marten Booisma en Ans Pot (Community Program) overhandigen namens AkzoNobel een check aan Monique van 't Hek, directrice van Plan Nederland.

Twintig jaar vruchtbare samenwerking



Dit jaar vieren het AkzoNobel Education Fund en Plan Nederland dat ze twintig jaar samenwerken. Dankzij het Education Fund kregen tienduizenden kinderen en jongeren wereldwijd onderwijs en betere loopbaanperspectieven. Alle AkzoNobel collega's kunnen hier hun steentje aan bijdragen.

Al sinds 1994 is AkzoNobel via het Education Fund partner van Plan Nederland, onderdeel van Plan International. Het Education Fund werd in eerste instantie opgericht om onderwijsprojecten in ontwikkelingslanden financieel te steunen. In de loop der jaren richtte het Education Fund zich daarnaast ook steeds meer op de inzetbaarheid van jonge mensen op de arbeidsmarkt en betere loopbaanperspectieven. Tienduizenden jongeren profiteerden van deze samenwerking. Zoals 146 kansarme jongeren in Brazilië, die werden opgeleid tot stewards voor sportevenementen. In totaal sponsorde het Education Fund al vijftig projecten in vijftien landen.

Educatie is één van de zes pijlers van het Human Cities initiatief van AkzoNobel: 'Onderwijs moet de levensader van een stad zijn'. Samen met Plan Nederland geven we daar al 20 jaar op vruchtbare wijze inhoud aan.

Elfduizend euro

2015 is het jaar waarin de 20e verjaardag van het partnerschap tussen het Education Fund en Plan Nederland zal worden gevierd met verschillende activiteiten en communicatie momenten. In november vond de kick-off plaats van het jubileumjaar. Ter gelegenheid hiervan overhandigden Marten Booisma en Ans Pot van AkzoNobel een cheque van bijna 11.000 euro aan Monique van 't Hek, directeur Plan Nederland. Dit geld werd bij elkaar gesport via het AkzoNobel evenement Running Around The World (RATW). Voor elke kilometer die werd afgelegd was 0,3 cent bestemd voor Plan Nederland.

Werknemers van AkzoNobel kunnen echter het hele jaar door de projecten van het Education Fund steunen door direct te doneren op de rekening van het Education Fund: IBAN NL 76RABO03 9354 3595. Individueel of samen met collega's. Zo kan een jonge vrouw in India al met twintig euro het materiaal betalen voor haar beroepsopleiding.

Uitgesproken

“Eilanden worden landen zodat de mogelijkheden oneindig zijn.”

Tamara van Sminia, executive assistant, tijdens de Values workshop 'Count me in'

“HR moet zo transparant en meetbaar mogelijk zijn.”

Chief HR officer Marten Booisma, op raet.nl

“Een bedrijf waarvoor ik werk, moet iets maken. Ik wil het kunnen ruiken.”

CEO Ton Büchner, in Elsevier.

“De onnauwkeurigheid door de factor 'mens' was erg groot.”

Bert Hidding, operator Zout locatie Delfzijl, over zijn Lean Six Sigma onderzoek naar energieverbruik, in OneWorld Chain.

“Dáár wilde ik nooit werken. Te onpersoonlijk, te groot.”

André Schaap, assistent-specialist bij Deco, groeide op onder de rook van Sikkens, in OneWorld Info-Locale.

“We zijn van een Peugeot 205 naar een BMW M-serie gegaan.”

Brian Horner, project manager Financieel Supply Chain Management, over een nieuw systeem voor creditmanagement, op Financieel-management.nl.

“Een staking lost geen problemen op, maar leidt meestal tot verharding van standpunten en is heel slecht voor onze klanten.”

Johan Alebregtse, locatiedirecteur Rotterdam, over de staking bij het MEB, in OneWorld Rotterdam.

“Het is aan jou om de waarden te omarmen.”

Evelyn van Hamme, Executive assistant, tijdens de Values workshop 'Count me in'.

“Als student al wilde ik ooit plant manager worden.”

Vincent van Eekhout, HSE-manager, over duurzame inzetbaarheid en zijn carrière stappen, in OneWorld Info Locale.

“Het nieuwe kantoor in Amsterdam moet een gebouw worden waar de wereld van AkzoNobel samenkamt.”

CEO Ton Büchner, tijdens de bijzondere COR overlegvergadering op 14 januari.

“Eén van AkzoNobel's kernwaarden, Samen Winnen, wordt hier echt in de praktijk gebracht.”

Piter Brandenburg, Turnaround coördinator, over de voorbereiding op de Turnaround 2015, in OneWorld Rotterdam.

“Voor de continuïteit van het bedrijf is het cruciaal dat we zicht hebben op het talent in onze organisatie.”

Chief HR officer Marten Booisma, op raet.nl

“Het meeste werk is nu wel gedaan.”

CEO Ton Büchner over twee jaar herstructureren, op beurs.nl

Salarisdata 2015

In 2015 komt het salaris op de volgende data beschikbaar:

Dinsdag 27 Januari	Woensdag 27 Mei	Maandag 28 September
Vrijdag 27 Februari	Vrijdag 26 Juni	Dinsdag 27 Oktober
Vrijdag 27 Maart	Woensdag 27 Juli	Vrijdag 27 November
Dinsdag 28 April	Donderdag 27 Augustus	Woensdag 23 December



Succesfactoren voor ander werk:

- een goede opleiding en werkervaring
- neem initiatief; je moet het zelf doen
- wees toekomstgericht
- laat je niet uit het veld laat slaan



Het Mobiliteitscentrum:

- gestart in 2012
- sindsdien zijn circa 400 medewerkers boventallig geworden
- ongeveer 60% heeft een passend, nieuw perspectief gevonden
- een (vergelijkbare) baan binnen of buiten AkzoNobel of eigen bedrijf

Ruim 100 medewerkers in Mobiliteitscentrum

‘Dit had ik dit niet verwacht’

AkzoNobel is sterk in beweging. De organisatie verandert en dat gaat gepaard met reorganisaties. Tot de grootste in Nederland behoren de reorganisaties bij Performance Coatings in Sassenheim en in Deventer door de sluiting van de peroxide-fabriek. Het Mobiliteitscentrum draait op volle toeren om de nu circa 100 boventallige medewerkers te ondersteunen in het van werk naar werk traject.

In Sassenheim gaat het om ongeveer 75 collega's die boventallig zijn of op korte termijn worden verklaard. In Deventer zijn op dit moment zo'n 15 medewerkers boventallig, maar dit getal zal toenemen want de fabriek blijft open tot eind 2016. In totaal verliezen hier circa 200 mensen hun baan. Mobiliteitsmanager Jan Willem Rossing en zijn collega Akkie Jonkman voeren dagelijks gesprekken met mensen die hun functie kwijt raken. Ook op andere locaties en in alle functionele kolommen vinden momenteel reorganisaties plaats.

Strategie

“De huidige reorganisaties hebben te maken met AkzoNobel's strategie en de nieuwe structuren, functies,

processen en systemen die zijn en worden ingevoerd om die strategie uit te voeren”, zegt Jan Willem Rossing. “We gaan naar een strakkere organisatiestructuur. Dat is voelbaar in het hele bedrijf en zeker in Nederland. Grote organisatiewijzigingen zijn adviesplichtig. De medewerkers weten in het adviesstadium vaak wel dat er iets speelt, maar hebben nog geen volledige duidelijkheid. Zodra de OR een positief advies afgeeft, krijgt de HR business partner een signaal dat de reorganisatie uitgevoerd kan worden. Deze informeert het Mobiliteitscentrum en vervolgens stelt HR Services een brief op waarin de boventalligheid aangezegd wordt.” De aanzegging dient minimaal 1 maand en maximaal 3 maanden voor de boventalligheidsdatum te gebeuren.

Emotie

“Bij reorganisaties heb je altijd te maken met een zakelijke en menselijke kant”, verklaart de Mobiliteitsmanager. Na de aanzegging van boventalligheid volgt er zo snel mogelijk een gesprek met het Mobiliteitscentrum om vragen te beantwoorden en om de consequenties en mogelijkheden uit te leggen. “In Sassenheim en Deventer, waar het om grote groepen gaat, hebben we informatiesessies georganiseerd. Daarna volgt altijd een individueel gesprek om de medewerker te informeren over de consequenties van de boventalligheid en om zijn achtergrond en wensen te leren kennen. We kijken naar wat iemand kan en wil en wat realistisch is. We zijn er om te helpen en richten ons op de toekomst van de boventallige medewerkers. De eerste reactie die ik vaak hoor, is: ‘Dit had ik niet verwacht’. In het begin overheerst de emotie en dat is begrijpelijk. We willen in het kader van duurzame inzetbaarheid dat mensen altijd voorbereid zijn op een nieuwe baan.”

Kansen

Iedereen in het Mobiliteitsbureau krijgt gedurende maximaal 6 maanden hulp van een extern, gespecialiseerd bureau. Dit behelst onder andere talentinventarisatie, persoonlijke coaching, sollicitatie- en andere trainingen en netwerkbijeenkomsten. Als een opleiding of training bijdraagt aan een nieuwe baan is dit ook mogelijk. Voorbeelden zijn taal- of computertraining, een opleiding voor een functie in de zorgsector en allerlei functiegerichte trainingen. *Zie het kader op pagina 9 over certificaten in Deventer.*

Je leven staat op de kop als je hoort dat je functie komt te vervallen. Wat nu? Het Mobiliteitscentrum helpt waar mogelijk, maar uiteindelijk moet je zelf actie ondernemen. Dat kan leiden tot bijzondere keuzes. Lees de ervaringen van twee medewerkers die boventallig werden en nu iets heel anders doen.



Rob Kroes

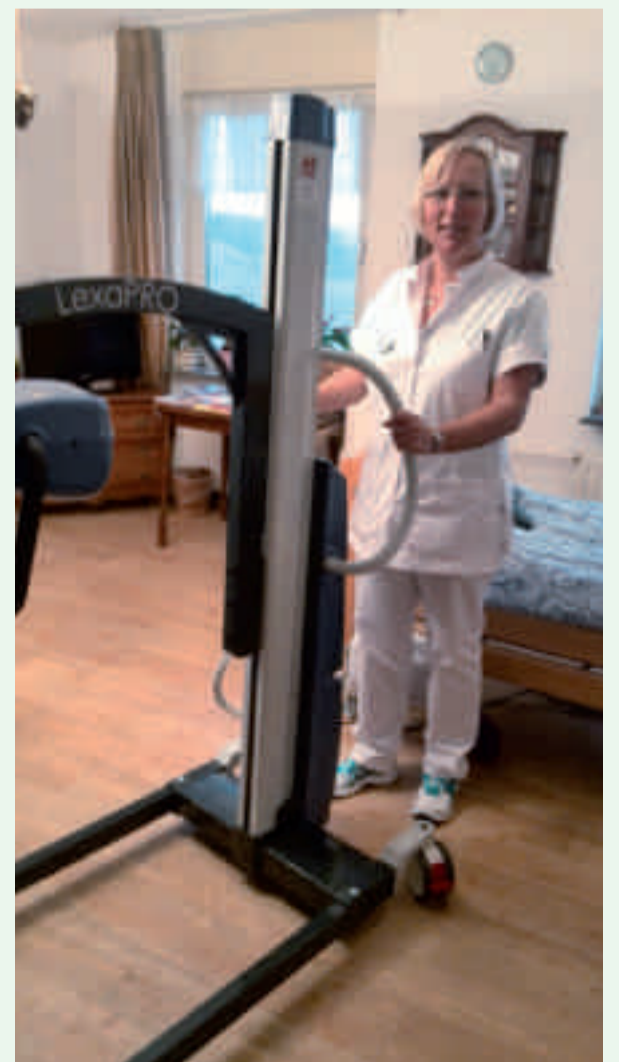
was: Senior technician bij RD&I, locatie Deventer
is nu: Eigenaar van Roemar koffiebranderij & FishFootSpa

‘Koffie en thee zijn mijn passies’

“Vorig jaar kreeg ik te horen dat ik in 2015 boventallig zou worden. Ik hield me bezig met de bouw en verbouw van technische instrumenten. Er volgde een gesprek met de mobiliteitsmanager, maar eigenlijk had ik al een plan B. Al 7 jaar ben ik bezig met het opzetten van een koffiebranderij. Daar ligt ook mijn passie. Dat deed ik vooral in de avonden en op zaterdag. In het centrum van Deventer heb ik een winkel. Daar verkoop ik koffie en sinds één jaar ook 100 soorten losse thee in schepbakken in de steeg naast mijn winkel ‘de theesteeg’. Maar daar blijft het niet bij. Ik ga uitbreiden door bijvoorbeeld het organiseren van koffie- en theeproeverijen. Een ander plan is een webshop opzetten waar mensen thee en koffie kunnen bestellen en ik wil graag trainingen geven, want ik ben ook theesommelier. Bijvoorbeeld over hoe je thee kunt zetten, of over thee in combinatie met gerechten of over kruiden om te ontgiften. Dat past weer bij de fish foot spa die in de winkel ernaast aanwezig is. Net zoals thee verwerken in maskers en crèmepjes, er is nog zoveel mogelijk. Zo leuk! Na 27 jaar werken bij AkzoNobel is het mobiliteitstraject op 1 januari gestart. Omdat ik mijn route al kende, ga ik geen sollicitatietrainingen doen, maar zoek ik via een assessment naar de hiaten in mijn kennis en ga die bijspijkeren. Het is handig als je weet wat je wilt. Wel ga ik bij Schouten en Nelissen de cursus ‘Van vakspecialist naar trainer’ volgen. Als ik niet boventallig was geworden, weet ik niet of ik deze stap gezet had. Ik ben nu 57 en dan krijgt je moeilijk nieuw werk. En lukt het wel, dan wordt het nooit meer zoals je het gewend was bij AkzoNobel. Er zijn veel dingen goed geregeld. Nu moet ik alles zelf doen. Maar ik ben heel blij met deze kans. Wel mis ik mijn collega's om even koffie mee te drinken of om de vreugdemomenten mee te delen.”

Adri van Duin

was: Medewerkster Sikkens Customer Support, Decorative Paints, locatie Sassenheim
is nu: Werkzaam bij een zorginstelling via een werk/leer traject





In het Sociaal Plan is sprake van:

- een aankondigingsperiode
- een datum van boventalligheid
- een van-werk-naar-werkperiode
- een financiële vergoeding bij einde dienstverband



Sociaal Plan Nederland 2014-2016

- is bestemd voor alle medewerkers die onder de cao vallen en door een reorganisatie hun baan verliezen.
- speciaal voor Deventer is een addendum toegevoegd vanwege de bijzondere omstandigheden door de sluiting van de fabriek



Zorg goed voor jezelf

Onder de noemer Duurzame Inzetbaarheid is binnen AkzoNobel een groot aantal initiatieven ontwikkeld. Op de HR Portal (via de A-Z pagina) vind je een mooi overzicht dat je kan helpen bij je ontwikkeling en loopbaan, gezondheid, levensstijl en *work life balance*. Het gaat om handige hulpmiddelen die je kunnen helpen bij een belangrijke opdracht: zorg goed voor jezelf.

Eén van die instrumenten is de Checklist Duurzame Inzetbaarheids Dialoog (DID). Het is een handzaam formuliertje dat je kunt gebruiken in de voorbereiding van P&DD, maar eigenlijk het hele jaar door. Er staan concrete vragen in die je aan het denken zetten over de rol van je werk in je leven. En over je takenpakket, je loopbaan, je kennis en je positie op de arbeidsmarkt. Ten slotte komt ook je gezondheid in relatie tot je werk aan de orde. Als je de vragen voor jezelf beantwoordt, kun je meteen noteren waar je het met je manager over wilt hebben of wat je zelf wilt veranderen om over een aantal jaren nog steeds met plezier naar je werk te kunnen gaan. Doen!

Vacatures

Laptop, telefoon en auto van de zaak blijven tijdens het mobiliteitstraject in het bezit van de medewerker. Jan Willem Rossing: "Onze hulp is maatwerk en altijd gericht op mensen weer een nieuw perspectief te geven. Van doorslaggevend belang is dat mensen zelf

initiatief tonen en de regie nemen. Ze moeten zelf naar passende vacatures zoeken, op de vacaturebank kijken en bepalen of ze solliciteren. AkzoNobel publiceert in principe alle vacatures. Een boventallige medewerker bepaalt zelf of hij of zij op een vacature solliciteert. Maar als niemand solliciteert of geschikt is voor een

bepaalde functie, dan kan deze functie worden aangeboden aan een boventallige medewerker mits deze passend is. Hij of zij is dan verplicht deze functie te aanvaarden. Niet accepteren betekent geen recht op het Sociaal Plan en dus geen ontslagvergoeding."

'Een positieve instelling helpt'

"In maart 2013 werd bekend dat er 4,7 fte's op mijn afdeling weg moesten. Daar zat ik bij. Kort daarna werd ik bij een andere afdeling gedetacheerd en werd het Mobiliteitstraject bevroren. In november 2013 is het traject wel in werking getreden, maar kort daarna kon ik weer aan de slag op mijn oude afdeling Joinery & Wood Coatings en opnieuw werd de datum opgeschoven tot april 2014. Op de valreep kwam er vanaf september 2014 weer een tijdelijk plekje vrij bij Sikkens Customer Support en wederom werd het mobiliteitstraject bevroren tot eind februari 2015. Ik heb een paar keer een afspraak gehad met het Mobiliteitscentrum, maar ik vind niet dat ze veel voor je regelen. Wel heb ik bij Tempo Team een sollicitatietraining gevolgd. Verder moet je alles zelf doen zoals het zoeken naar vacatures. Ik had er iets meer van verwacht. Administratief is het allemaal wel prima in orde. Ik denk dat het Mobiliteitscentrum in sommige gevallen meer hulp en begeleiding moet bieden. Mensen zijn soms echt in shock of raken depressief als ze horen dat hun baan ophoudt.

Het werk ligt niet voor het oprapen, daarom heb ik alles aangegrepen om zo lang mogelijk bij AkzoNobel aan het werk te blijven. Als je zoiets overkomt, ga je nadenken over wat je wilt. Ik ben vrijwilligerswerk gaan doen bij een zorginstelling. Daar kwam ik altijd als een gelukkig mens vandaan. Toen hoorde ik dat daar een leer/werkplek vrij kwam. Dat betekent voor mij vier dagen werken en 1 dag naar school. Best veel en ik weet dat er in de zorg is ook het nodige aan de hand, maar ik wil het heel graag. Na een aantal gesprekken en een toets, besloot ik mijn hart te volgen. Financieel ga ik er zwaar op achteruit, maar ik heb er heel veel zin in. Ik ben dankbaar dat ik bij AkzoNobel zoveel werkervaring heb kunnen opdoen. Dat heeft me zeker geholpen om na 28 jaar deze stap te zetten. En een positieve instelling helpt ook!"



'Duurzame kroon op hun werk'

Eind januari hebben hebben 23 collega's van de locatie Deventer een certificaat of diploma ontvangen. Hiervan hebben 19 collega's een EVC-certificaat behaald en 4 collega's het MBO-diploma Operator B. "Dit is een echte opsteker voor deze groep en een kroon op hun werk", aldus Hans Rijpstra, Training Supervisor. "Zij hebben vaak al een hele staat van dienst. We hebben met ons allen een mooie prestatie neergezet." Het Operator B traject is een samenwerkingsverband van Randstad Techniek en Vapro beroepsopleidingen. Het EVC-traject is in samenwerking met het

ROC van Twente tot stand gekomen en uitgevoerd. EVC (Erkenning van Verworven Competenties) brengt in kaart wat iemand in de praktijk heeft (bij) geleerd. Dit wordt vastgelegd in een ervaringscertificaat en is, naast eventuele diploma's, een bewijs van iemands kwaliteiten, kennis en vaardigheden. "De ervaring en scholing die deze collega's bij AkzoNobel hebben opgedaan, is nu officieel omgezet in een bewijsstuk dat waarde heeft" verklaart Rolf Voerman, HR Business partner. "Hierdoor zijn hun kansen op de arbeidsmarkt en hun duurzame inzetbaarheid aanzienlijk toegenomen."



Wandelend werkoverleg

- Beste idee uit de vitaliteitsworkshop Productgroep Blank
- Goed voor de gezondheid
- Tot andere inzichten komen
- Elkaar beter leren kennen



Energie en veerkracht

Bedrijfsfysiotherapeut Erik Voetman: "Vitaliteit is de energie om dingen te doen die je wilt en belangrijk vindt om te doen. In de workshop ontdekken deelnemers waar ze energie van krijgen en hoe ze zichzelf kunnen verbeteren."

Fit voor je baan

Werkvoorschriften bij machines en een wandelend werkoverleg. Het zijn twee ideeën uit een lijst, verzameld door de Sassenheimse Productgroep Blank in een vitaliteitsworkshop die deze tap-/afvulafdeling als pilot volgde. Centrale vraag: wat kun je zélf doen om te zorgen dat je tot je pensioen fit en met plezier aan het werk blijft?

Aanleiding om vitaliteit of duurzame inzetbaarheid extra in de schijnwerpers te zetten, waren uitkomsten van het PAGO+, gesprekken met teamleiders, verzuimcijfers, bevindingen van fysiotherapeuten, verminderde inzetbaarheid en toenemende gemiddelde leeftijd in Productgroep Blank. Teamleider Arie Klinkenberg: "Veel collega's gaven aan dat ze zich niet fit genoeg voelden om tot hun pensioen hun werk vol te houden. Hoge werkdruk, flinke fysieke inspanningen... Maar het bleek ook dat vrij veel collega's roken, te weinig bewegen, overgewicht of een matige conditie hebben. Daar wilden we iets mee doen." Dat 'iets' groeide uit tot een vitaliteitsdialogo-training, ergonomische aanpassingen en een vitaliteitsdag.

Geén big brother

Vitaliteitscoaches van Fysergo lieten leidinggevenden (ook uit andere productgroepen) zien hoe je op een positieve manier met je medewerkers een dialoog aangaat over hun vitaliteit. "Heel zinvol, en een vervolg waard", vindt Arie. "Zo'n gesprek voer je ook in je My career/P&DD. Een 'big brother'-gevoel ligt op de loer; waarom bemoeit mijn leidinggevende zich met hoe ik me voel? In de training leerden we duidelijk te maken: we hebben met elkaar een klus te klaren, en als jij je daar niet fit genoeg voor voelt, hoe gaan we dat samen oplossen?"



Wat je zélf kunt doen om het werk vol te houden

Teamleiders Arie Klinkenberg (links) en Leo Zuyderduijn (rechts) en Productgroepleider Piet van Beelen zijn enthousiast over de vitaliteitsaanpak waarvan hun team een succesvolle pilot heeft gedraaid.

Verbeteringen op de werkplek

Tweede onderdeel van de vitaliteitsaanpak was een turbosessie ergonomie. "Een oplossingsgericht onderzoek waarbij een technisch tekenaar meteen oplossingen schetste, bijvoorbeeld voor de plaatsing van pallets", licht bedrijfsfysiotherapeut Erik Voetman van Fysergo toe. "Naast ergonomische aanpassingen of nieuw materiaal zit een deel van de oplossing ook in een effectievere inzet van de professionele arbeidsmotoriek-training (PAM), en duidelijkheid over wie waarvoor verantwoordelijk is."

Langer volhouden

De vitaliteitsdag, bedoeld om bewustwording te vergroten en ideeën te verzamelen, vormde het derde onderdeel. In twee ploegen volgden de 32 collega's van Productgroep Blank een interactieve presentatie over duurzame inzetbaarheid en een workshop fysieke belasting. "We moesten zware doosjes aan touwtjes verplaatsen. Keihard trekken of rennen werkt averechts. Zo is het ook met je rug; je houdt het langer vol als je voorzichtig doet", weet operator Marco Dorsman. "Vanuit de PAM-coaching deden we al veel. Zoals pompwagens dwars aan de lijn zetten, waardoor je dozen met afgevulde blikken op pallets schuift in plaats van tilt. En pallets komen niet meer in tien, maar in vijf lagen opgestapeld binnen. Kost niks, maar scheelt veel."

Werkvoorschriften

Bij ergonomische knelpunten in Productgroep Blank worden dit jaar werkvoorschriften opgehangen. "Er is er al eentje geplaatst die laat zien hoe je de tilhulp moet gebruiken om doosjes op pallets te zetten", noemt operator en PAM-coach Abdel Bagga als voorbeeld. "Technische aanpassingen of nieuwe spullen zijn niet altijd nodig of mogelijk. We kunnen ook zelf veel doen om het werk minder zwaar te maken. Door de vitaliteitsdag kijk je nog beter hoe je werkt en wat je daarin kan verbeteren."

De pilot heeft handen en voeten gegeven aan vitaliteit, concludeert teamleider Arie Klinkenberg. "De winst is dat iedereen zich realiseert dat hij zelf óók iets kan doen. En weet waar duurzame inzetbaarheid over gaat en wat we hebben afgesproken. Want het is niet klaar; vitaliteit blijft onderdeel van ons beleid!"

Operator Abdel Bagga (rechts), die ook PAM-coach is, instrueert zijn collega Marco Dorsman over het inpakken van 1-liter verharders.



Bedrijfsarts Marianne Willemsen en bedrijfsfysiotherapeut Erik Voetman vinden dat de aanpak in Productgroep Blank de betrokkenheid bij duurzame inzetbaarheid versterkt. Zo geef je je team een vitaliteitsboost!

Dit gaat over jón

AkzoNobel neemt verantwoordelijkheid in duurzame inzetbaarheid en geeft iedereen daar ook eigen verantwoordelijkheid in. Marianne Willemsen, bedrijfsarts in Sassenheim: "De pilot in Productgroep Blank vind ik een fantastisch voorbeeld van hoe je je team een vitaliteitsboost geeft. De teamleiders zien in dat dit een belangrijke sleutel is om je afdeling ook op langere termijn draaiend te houden. En dat we als individu te weinig verantwoordelijkheid nemen voor onze duurzame inzetbaarheid. Deze aanpak versterkt de betrokkenheid; dit gaat over jón, jouw team, jouw werk en jouw verantwoordelijkheid. Het is intussen op meer afdelingen uitgerold en kan ook prima werken voor andere productgroepen, R&D-teams of kantoor. Ziektekostenverzekeraar OZF ziet nut en noodzaak van klachtenpreventie, en heeft vanuit haar vitaliteitsvisie bijgedragen aan de pilot."



**“We hebben drie takken van sport.
We houden van alle drie.”**



Human Cities

- Gelanceerd in Venetië (Architectuur Biënnale)
- Acties met Rockefeller Foundations en Clinton Global Initiative
- 50% van de wereld bevolking leeft in steden, in 2015 meer dan 75%
- Meer dan 60% van AkzoNobel's omzet gaat nu al naar steden

Ton Büchner over veranderingen en de menselijke maat in COR vergadering

“Het is nu even hollen, maar het is nodig”

“Het welbevinden van de medewerkers is voor mij heel belangrijk, maar het was noodzakelijk om te veranderen. En dat wilde ik snel doen. Want hoe langer het duurt, hoe langer we het voelen. We moeten ons als AkzoNobel kunnen meten aan onze concurrenten en uiteindelijk hen verslaan. Maar het gaat niet om de getallen. Het gaat om de medewerkers en de klanten. Door het invoeren van nieuwe procedures en goede processen maken we AkzoNobel sterker en kunnen we samen gaan winnen. Een goed financieel resultaat volgt dan vanzelf.”

Dit zei CEO Ton Büchner tijdens een bijzondere overlegvergadering van de Centrale Ondernemingsraad (COR) op 14 januari. De bijeenkomst werd afgetrapt door Steven Leijenaar, vice-voorzitter van de COR, met een opsomming van de signalen die de OR heeft ontvangen naar aanleiding van de vele veranderingen binnen AkzoNobel. In een brief vraagt de COR aandacht voor het gevoel van de medewerkers. Zij geven onder andere aan dat zij niet voldoende erkenning ervaren en voelen dat ze meer op afstand zijn komen te staan.

Presteren

Ton Büchner bespreekt tijdens deze vergadering deze signalen en geeft aan dat er inderdaad veel veranderingen zijn geweest in 2014. “Ik ben me ervan bewust dat het gevoel leeft dat AkzoNobel onder mijn leiding meer ‘performance georiënteerd’ is en daarmee harder is geworden. Dat is niet zonder reden. Ik zal uitleggen waarom we deze verandering in gang hebben gezet. Bij mijn aantreden in 2012 presteerde AkzoNobel beneden peil. De operationele efficiency was niet goed. Ik heb toen flink aan de handrem getrokken. In 2013 hebben we de toon gezet om AkzoNobel te veranderen. Dit is in 2014 tot uitvoering gekomen. In 2015 willen we gemiddeld presteren ten opzichte van onze concurrenten. Natuurlijk hebben we de ambitie om tot de top te behoren, maar dat gaan we in 2015 nog niet halen. We hebben met onze strategie ingezet op organische groei, op operationele uitmuntendheid en op duurzaamheid. Hiermee kunnen wij onze achterstand ten opzichte van onze concurrenten inhalen.”

Strategie

De CEO wilde één fundamentele strategie voor het hele bedrijf en die is breed doorgevoerd in zowel de Business Area's als in de functies. Ton Büchner: “De doelstellingen zijn volledig opgelijnd en geven duidelijke richting. Dat was nodig om AkzoNobel te op een nieuwe manier te structureren en te laten werken. Onze ambitie gaat verder dan alleen getallen verbeteren. De acties die we hebben ondernomen zijn verschillend, maar ze ondersteunen de fundamentele strategie. Voorbeelden zijn de verkoop van de Deco-business in Noord-Amerika, de invoering van het Global Business Services model, het weghalen van management lagen en het verbeteren van de Supply

Human Cities

De ExCo heeft besloten om AkzoNobel een sterker gezicht te geven. Ton Büchner: “Flexa (Dulux) en International zijn onze grootste en bekendste merken. Eka en Interpon volgen daarna. We hebben verschrikkelijk veel merken, maar de associatie met AkzoNobel is er niet altijd. Klanten weten vaak niet dat een merk onderdeel is van AkzoNobel. Ze geven aan dat ze eventueel meer producten hadden gekocht als ze het wel geweten hadden. We vinden dat de herkenning-waarde van AkzoNobel omhoog moet en daarom hebben we Human Cities gelanceerd.

Ton Büchner: “Er zit een delta tussen onze prestaties en die van onze concurrenten. Het is mijn ambitie om die delta te sluiten.”



Chain. De mensen voelen deze aanpassingen; er gebeurt veel tegelijk. Maar het was belangrijk, want AkzoNobel liep op bepaalde vlakken duidelijk achter bij de concurrentie. Van de grote inhaalslagen is het overgrote deel nu voorbij. Door het uitrollen van de strategie is er duidelijkheid ontstaan over wie wat doet. Functies zoals HR, IM, Finance en HSE voeren we voor de BA's op groepsniveau op dezelfde manier uit. Functionele support zoals RD&I en Inkoop voeren we deels vanuit corporate en deels op BA niveau uit. Marketing, sales en services vinden plaats in de business. Dit leidt tot een organisatie waar iedereen op de juiste plek die dingen doet die nodig zijn. De vier waarden zijn in dit proces belangrijk. Daarin zijn we zeker nog niet perfect, maar de ExCo is er van overtuigd dat dit de juiste waarden voor AkzoNobel zijn en we zullen ze blijven versterken.”

Gesprek

Ton Büchner is vastbesloten om de doelstellingen voor 2015 te bereiken. “Het gaat om de geloofwaardigheid van AkzoNobel en ons imago. De strategie blijft met zijn focus op organische groei, operationele uitmuntendheid en duurzaamheid. Organische groei staat ontzettend hoog in onze doelstellingen. Maar ook het definiëren van de volgende stappen na 2015.” COR-lid Pascal Cornelissen: “Al deze ambities zijn makkelijk te vertalen in KPI's, maar hoe zit het met de mensen? De COR is bezorgd dat het niet lukt om constructief met elkaar in gesprek te raken en signaleert dat op veel plaatsen in de organisatie de dialoog tussen management en (vertegenwoordigers van) medewerkers onder druk staat. Ton Büchner: “Ieder veranderproces is lastig. Daarom gaan we coaching sessies organiseren door het hele bedrijf heen. We zullen mensen trainen om medewerkers mee te nemen in deze

veranderprocessen. Het opleiden van medewerkers is per definitie belangrijk. In iedere baan, in iedere fabriek of kantoor, zal de moeilijkheidsgraad langzaam, maar zeker omhoog gaan. Pascal: “Ik zie het als de rol van de ondernemingsraad om de menselijke maat vast te houden in dit bedrijf.” De CEO: “Onze feedback cultuur moet sterker worden. Daarin ligt een uitdaging. Daarvoor zijn teamsessies en actieplanning nodig.”

Groei

“AkzoNobel is in de goede richting aan het bewegen”, besluit de CEO. “We worden steeds beter, elk kwartaal maken we stapjes vooruit. We zijn op weg naar een groeifase en groeien is leuker dan herstructureren. AkzoNobel moet weer een bedrijf worden waar medewerkers energie van krijgen. Terwijl de grote geplande veranderingen bij decoratieve verven en chemie in een afrondingsfase zitten, zullen we de grote reorganisatie bij Performance Coatings in 2015 afmaken. Daarna gaan we voor groei daar waar het mogelijk en strategisch slim is. Daarvoor hebben we alles in huis: goede merken, producten en posities. Nederland is traag uit de crisis gekomen, maar voor 2015 ben ik voorzichtig positief als het om de economie en onze resultaten gaat.”





De cavernes bevinden zich volledig in een massieve zoutlaag en zijn omringd door zout dat geen olie doorlaat. Onderin de caveerne ligt een laag pekels, die ervoor zorgt dat de olie (die lichter is dan pekels) niet kan weglekken door de bodem van de caveerne.



De boorgaten voor het in- en uitpompen van de olie bevatten drie barrières die de olie scheiden van het omliggende gesteente. In de buitenbuis hangt een binnenbuis voor het olietransport en tussen de buizen bevindt zich zuurstofloze pekels.

Duurzame opslag van olie onder de grond

Na de zomer zullen voor het eerst twee cavernes van AkzoNobel gevuld worden met gasolie. De opslag van olie in ondergrondse zoutholtes is nieuw in Nederland. De twee zoutholtes liggen onder industriegebied De Marssteden in Enschede. Het gaat om een strategische en duurzame opslag van de olie.

Alleen als AkzoNobel er zeker van is dat olieopslag veilig kan gebeuren, zal de olie in de cavernes worden opgeslagen. Tjeerd Koopmans, projectleider en geoloog: "Dit project voeren we alleen uit als we echt overtuigd zijn van onze zaak, als we dus 100% zeker zijn dat dit veilig kan gebeuren. De testen en de veiligheidsmaatregelen die we nemen om lekkage van olie te voorkomen, zijn omvangrijk en gaan verder dan internationale voorschriften. We denken in september te kunnen starten met het vullen van de cavernes."

Crisis

Alle vergunningen voor de ondergrondse opslag zijn eind 2013 verleend voor vijf cavernes. AkzoNobel zal beginnen met twee, per caveerne zal ongeveer 125.000 m³ olie opgeslagen worden. De opslag is bedoeld voor strategische doeleinden. Ten tijde van crisis is er zo voldoende olie op voorraad. Het ondergronds opslaan van gassen en vloeistoffen is goedkoper, veiliger en duurzamer dan bovengrondse opslag in tanks. Na onderzoek is gebleken dat de cavernes bij De Marssteden qua stabiliteit, veiligheid, vorm en inhoud geschikt zijn. Het vullen van cavernes is niet nieuw. Sinds 2010 slaat Gasunie aardgas en stikstof op in een aantal door AkzoNobel aangelegde cavernes nabij Groningen. Deze aardgasbuffer is aangelegd om in tijden van extreem grote vraag naar aardgas aan de behoefte te kunnen voldoen.

Lek

"We zijn inmiddels begonnen aan de uitvoeringsfase", vertelt Tjeerd Koopmans. "We zitten middenin een belangrijke test die moet bevestigen dat de cavernes 100% veilig zijn voor de opslag van gasolie. We doen al het mogelijke om risico's uit te sluiten of te minimaliseren. Alles wat er zou kunnen gebeuren, hebben we in beeld gebracht en daar nemen we maatregelen voor. Na een olielek in een Duitse caveerne (zie kader) in



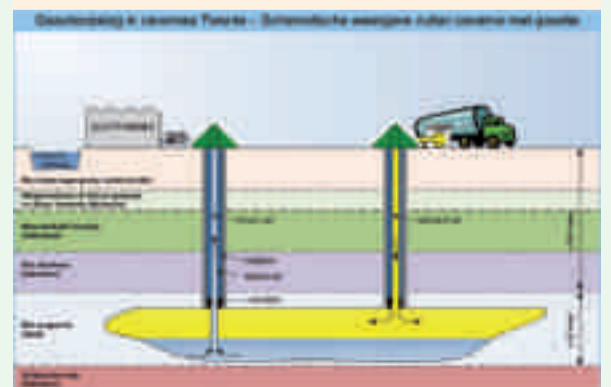
Tjeerd Koopmans bij het boorterrein: "We testen momenteel de stabiliteit de twee ondergrondse zoutcavernes bij Enschede, die dit najaar gevuld worden met in totaal 250.000 liter gasolie."

2014, hebben we een aantal informatieavonden georganiseerd voor omwonenden en andere belanghebbenden zoals de lokale politiek, milieuorganisaties en dorpsraden. We hebben ook nieuwsbrieven opgesteld en verstuurd. De stakeholders waarderen onze openheid en duidelijkheid. Onze boodschap is dat een lekkage zoals in de Duitse caveerne, zich niet voor kan doen bij de opslag in Enschede. De olie zit opgesloten in de caveerne omdat steenzout niet doordringbaar is en geen poriën heeft. We konden ons dan ook niet voorstellen dat een lek zou zijn ontstaan in de caveerne zelf. Uiteindelijk bleek het lek in de verticale buis te zitten, die de olie vanaf het aardoppervlak naar de caveerne transporteert."

Cavernes of zoutholtes

In het gebied tussen Hengelo en Enschede wordt sinds 1933 zout gewonnen via oplosmijnbouw. Door het ondergronds oplossen van zout ontstaan zoutcavernes, holtes in de zoutlaag gevuld met pekels. Omdat de te winnen hoeveelheid zout per caveerne beperkt is, zijn er steeds nieuwe cavernes nodig.

Op deze manier zijn er in de afgelopen 80 jaar, waarin ruim 100 miljoen ton zout is gewonnen, zo'n 220 cavernes ontstaan in Twente. Daarvan zijn er op dit moment nog ruim 60 actief; de andere zijn uitgeproduceerd. De nieuwere cavernes zijn geschikt voor opslag omdat de ontwikkeling ervan goed gecontroleerd heeft plaatsgevonden waardoor de cavernes dus stabiel en veiliger zijn. De holtes zijn ongeveer 150 meter lang, 100 meter breed en 20 meter hoog. Ze hebben een inhoud van circa 150.000 m³. De cavernes liggen op 500 meter diepte. De olie kan zeker 10 jaar onder de grond blijven. Elk jaar zullen testen uit moeten wijzen of de kwaliteit van de olie nog in orde is. Daarnaast zal ook de kwaliteit van de buizen, de boorgaten en de druk in de cavernes permanent bewaakt worden.



Olielekkage in Epe (Duitsland)

In april 2014 is in het Duitse Epe olie uit één van de cavernes gelekt. In mei werd bekend dat er op 217 meter een lek in de verticale buis zat. De situatie van de cavernes van AkzoNobel bij Enschede is fundamenteel anders. Tjeerd Koopmans: "In Epe was de buis, waar de olie doorheen stroomt, enkelwandig waardoor slechts één barrière tegen olielekkage aanwezig was. In Nederland is het wettelijk verplicht om altijd twee barrières te hebben tussen de olie en het gesteente. De cavernes van AkzoNobel hebben daarom een dubbele buis, waarbij de buitenste buis aan het gesteente is vast gecementeerd en de binnenbuis gebruikt wordt voor olie. In de ruimte tussen deze twee

buisen is zuurstofloze pekels aangebracht. Indien een lekkage van de buitenste buis optreedt, ontstaat er een drukverandering in de ruimte tussen de twee buizen. Die wordt direct opgemerkt en er kan alleen zuurstofloze pekels naar het omliggende gesteente lekken. Dit is onschadelijk voor het milieu." Naar aanleiding van het incident in Epe heeft AkzoNobel een aanvullende risicoanalyse uitgevoerd. Ondanks dat de conclusie hiervan was dat alle risico's in beeld zijn en geminimaliseerd worden, is aanvullend besloten dat de samenstelling van de pekels in de ruimte tussen de twee buizen niet regelmatig maar continu wordt gemeten. Een nog verdere verbetering van de veiligheid.



YAN doelstellingen 2015:

- SEE** - vergroten van zichtbaarheid
- TOUCH** - stimuleren van contact tussen leden
- GROW** - bijdragen aan groei



Het kerstpakket in 2014:

- 52% van de bedrijven heeft een kerstpakket aan het personeel verstrekt
- dat is 5% minder dan in 2013, toen 57% van de bedrijven dat deed
- de gemiddelde waarde daalde met 5% (van € 44,05 in 2013 naar € 42,25 in 2014)
- 90% van de Nederlanders vindt het kerstpakket een traditie die behouden moet blijven

Nieuw bestuur Your AkzoNobel

Your AkzoNobel is de wereldwijde organisatie voor nieuwe werknemers van AkzoNobel met actieve onderdelen in Nederland, Zweden, India, Turkije, Shanghai en Rusland. Op 23 januari 2015 is in Amsterdam het YAN Nederland Bestuur 2015 geïnstalleerd.

Het YAN Bestuur 2015 bestaat uit zes bestuursleden:

- **Bob van Dijk**, Reliability Engineer in Rotterdam - is voorzitter en verantwoordelijk voor de coördinatie van alle plannen van YAN.
- **Evert van Essen**, Product Manager in Sassenheim - is als HR Sounding Board (HRSB) Coördinator het contact naar HR en vertegenwoordigt de behoeftes en belangen van de YAN leden.
- **Anna Novo**, IT Auditor in Arnhem - heeft een dubbele rol. Als penningmeester heeft ze als doel de maximale waarde uit het budget te halen; als Site Representative Coordinator is ze het contact voor de lokale Site reps.
- **Marc Mier Cervantes**, Operations Trainee in Amersfoort - heeft grootse plannen voor de evenementen van dit jaar en is vol energie om deze tot uitvoering te brengen in zijn rol als Events Coordinator.
- **Bob Dirks**, IM Project Manager in Amsterdam - heeft ambitieuze plannen voor het uitbreiden van het wereldwijde YAN netwerk in haar rol als Global Network Coordinator.
- **Nienke Peters**, Business Analyst in Sassenheim - zal de zichtbaarheid van YAN vergroten in haar rol van Vice Chairman en PR & Communications Coordinator.

Plannen voor 2015

De afgelopen jaren is YAN continue aan het groeien en verbeteren. Ontwikkelingskansen voor Young Professionals binnen AkzoNobel krijgen meer aandacht. Het YAN Nederland netwerk groeit, het wereldwijde YAN netwerk breidt zich uit, events worden populairder en de communicatie wordt professioneler.

Het YAN bestuur 2015 zal deze lijn voortzetten, maar ook nieuwe elementen toevoegen. De doelstellingen voor komend jaar komen samen in het volgende motto:

- SEE** Het verbeteren van de zichtbaarheid van YAN, continu door het jaar heen;
- TOUCH** Nauwer in contact komen met YAN leden en de leden dichter bij elkaar brengen;
- GROW** Bijdragen aan de persoonlijke groei van YAN leden en de groei van het netwerk.

Werk je maximaal 5 jaar bij AkzoNobel en ben je geïnteresseerd in het deelnemen aan evenementen om AkzoNobel te ontdekken en andere YAN leden te ontmoeten? Of wil je gewoon meer weten over YAN? Stuur een e-mail naar YOUR@akzonobel.com of bezoek onze website op OneWeb.



YAN Nederland Bestuur 2015. Vlnr.: Marc Mier Cervantes, Bob Dirks, Evert van Essen, Anna Novo, Bob van Dijk en Nienke Peters.

Opbrengst kerstpakket naar drie goede doelen

Ruim 250 collega's van de verschillende onderdelen van AkzoNobel in Nederland hebben vorig jaar aangegeven geen kerstpakket te willen ontvangen. Zij kozen ervoor het geld te besteden aan een goed doel. Dit leverde een bedrag van ruim 10.000 euro op. Voor deze opbrengst zijn drie goede doelen geselecteerd: Unicef, ActionAid en Hospitaal-Broeders. Per doel heeft AkzoNobel € 3.346 gedoneerd.

De goede doelen waren erg blij met de donatie. De reactie van ActionAid: "U heeft ons ontzettend blij gemaakt met dit bedrag. ActionAid werkt samen met kwetsbare en buitengesloten mensen om armoede en onrecht te bestrijden. Voor het bedrag dat u met uw collega's heeft geschonken, kunnen bijvoorbeeld 237 plattelands vrouwen in Malawi via een lokaal microkredietplan een lening krijgen zodat ze een eigen

handeltje kunnen beginnen. Of we kunnen 4 basisscholen in Ethiopië van lees- en leermiddelen voorzien. Dit zijn slechts 2 voorbeelden van onze directe en praktische hulp."

actionaid

Even bellen met...



Peter Nieuwenhuizen, Director Innovation & Partnerships. AkzoNobel kwam onlangs in het nieuws met twee baanbrekende duurzaamheidsprojecten.

Misschien even uitleggen wat de aanleiding is...?

"Het is geen geheim: fossiele grondstoffen zijn schaars en eindig. We zijn dus op zoek naar duurzame alternatieven. Zoals *biobased* grondstoffen. Deze groeien steeds weer aan en raken niet 'op'. Zoals suikerbieten. Maar ook huishoudelijk afval is een biograndstof, omdat het kan worden hergebruikt. Omgezet in chemicaliën zijn biograndstoffen zeer geschikt om te gebruiken voor de productie van onze AkzoNobel producten. Om dit grootschalig op te pakken moet je samenwerken met partners uit de hele keten. Eind vorig jaar zijn we met een aantal belangrijke partijen in zee gegaan voor twee innovatieve projecten. AkzoNobel heeft de regisseursrol."

Wat houden deze projecten in?

"Het uiteindelijke doel is om over een paar jaar twee fabrieken te hebben staan: eentje die op grote schaal huishoudelijk afval omzet in synthesesgas. Gas, dat wordt ingezet voor grondstoffen voor Specialty Chemicals en mogelijk Coatings. En een fabriek met hetzelfde doel, maar dan met suikerbieten als grondstof. Voor het suikerbietenproject zitten we om de tafel met onder andere SuikerUnie, Rabobank, en Deloitte. Op dit moment onderzoeken we vragen als: hoe zorgen we voor voldoende suikerbietenproductie? Wordt het voor alle partijen, inclusief de boeren, een win-win situatie? Hoe moet zo'n fabriek er uit gaan zien? Voor het afvalproject wordt een raamovereenkomst getekend met partijen, wiens namen ik nog even niet mag noemen."

Klinkt baanbrekend.

"Dat is het ook. Dit zijn echte innovaties. Het is uniek dat we met zoveel partijen samenwerken in deze keten en onze kennis bundelen. Daar zijn we natuurlijk enorm trots op. Maar we moeten ook reëel zijn. We moeten opboksen tegen de gevestigde fabrieken, die al jaren op olie en gas werken. De reacties in onze omgeving zijn dan ook divers: van zeer enthousiast tot enigszins sceptisch. Maar ik ben een *believer*. Dit kan wat worden."



Word lid van VHP AkzoNobel:

- aanmelden via de website www.vhpakzonobel.nl
- voor ondersteuning in je carrière
- invloed op arbeidsomstandigheden
- wacht niet tot het te laat is



VHP AkzoNobel behartigt zowel collectieve als individuele belangen van haar leden

VHP AkzoNobel behartigt jouw belangen

Ooit nagedacht over wat een vakbond voor jou kan betekenen? De VHP AkzoNobel stelt zich graag aan je voor en legt uit hoe zij jou kan ondersteunen in je carrière bij AkzoNobel.

De VHP AkzoNobel is een van de deelnemers waarmee AkzoNobel onderhandelt over de arbeidsvoorwaarden van haar werknemers. De VHP vertegenwoordigt het personeel dat werkzaam is in het hogere en midden segment van de onderneming. Onderwerpen die ter sprake komen zijn onder andere salarisverhoging, het aantal vrije dagen maar ook het Sociaal Plan en op dit moment de pensioenregelingen. Dat gaat in samenspraak met ons pensioenfonds.

Belangenbehartiger

Naast het 'collectieve' karakter van onze activiteiten, waarvan niet alleen onze leden maar alle werknemers profiteren, houden wij ons ook bezig met het behartigen van persoonlijke belangen van onze leden. Daarbij kun je denken aan arbeidsconflicten zoals onenigheid bij een beoordeling of de ontslagvergoeding waarbij vaak juridische bijstand nodig is. Voor vele dagelijkse aan-gelegenheden wordt de VHP vertegenwoordigd door leden die zitting hebben in de ondernemingsraad.

Op weg naar succes

Het starten en doorlopen van een carrière, gesteund door

een gedegen hogere opleiding, kun je vergelijken met een tocht, licht de helling op, maar toch heel comfortabel, op weg naar het welverdiende pensioen bij de finishvlag.



Het werkelijke pad ziet er soms heel anders uit: als een kronkelig hobbelpad met moeilijk te bedwingen bergtoppen en onverwachte dalen.



Professionele steun van iemand met kennis van het arbeidsrecht kan dan een uitkomst zijn. De VHP AkzoNobel kan je in die situatie behulpzaam zijn. De VHP AkzoNobel heeft een full time belangenbehartiger in dienst in de persoon van Chris van Loon. Dankzij zijn jarenlange ervaring en kennis van de AkzoNobel organisatie is zijn bemiddeling vaak effectiever dan een rechtsbijstandverzekering. Uiteraard kunnen alleen leden van de VHP AkzoNobel een beroep doen op deze diensten.

Lid zijn van onze vereniging is meer dan verzekerd zijn tijdens arbeidsconflicten. Wij hebben een actieve rol in de discussie met AkzoNobel waarbij we samen met collega's het bedrijf sterker maken. We krijgen de gelegenheid om onze belangen te bespreken met het management van AkzoNobel. In gesprek zijn en blijven is van groot belang. Anders dan vele andere vakverenigingen is gebruik maken van het 'stakingsrecht' niet een middel dat wij zullen gebruiken als er onenigheden zijn.

VHP
VERENIGING HOGER PERSONEEL AKZONOBEL

Komen



Jerry van Santen – “Begin dit jaar kwam ik terug naar Nederland, na een verblijf van drieënehalf jaar in China. In de stad Changzhou heb ik, samen met mijn team, een fabriek voor autoreparatielakken ontwikkeld en gebouwd. China heeft grote indruk op me gemaakt. Alles is gigantisch, er wordt enorm gebouwd en er is 24/7 bedrijvigheid. Ik woonde in Shanghai, waar 23 miljoen mensen wonen. Nu ben ik teruggekeerd naar mijn 'oude stek' Sassenheim, waar ik per 1 januari als sitemanager ben benoemd. Hier ben ik ooit in 1996 begonnen als elektrotechnicus/automatiseerder. Ik stond aan de wieg van diverse geautomatiseerde installaties, zoals een doseermachine voor poeders en oplosmiddelen. Maar na verloop van tijd wilde ik graag dichter bij de business staan. In de jaren die volgden, groeide ik door in verschillende managementfuncties bij Car Refinishes, onder meer in Marketing, RD&I (International Color) en de Supply Unit. En de afgelopen jaren dus voor het project in China. Toen ik net terug was in Sassenheim was het wel weer even wennen om in zo'n kleine gemeenschap te wonen. Op de site ligt er echter een hele mooie uitdaging te wachten. Ik ben erg blij dat ik dit mag doen en het hier in Sassenheim mag doen. Als ik nu over de productieafdelingen loop herken ik veel mensen uit de teams van mijn begintijd. Dat voelt toch een beetje als thuiskomen.”

& gaan

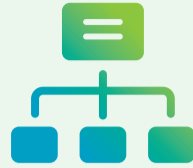


Marcel Bartelink – “Bijna veertig jaar geleden werd ik tijdens mijn studie gevraagd om te solliciteren bij Akzo in Hengelo. Ik ben toen aangenomen en altijd bij het bedrijf gebleven. Nu ben ik met pensioen en kijk terug op een mooie carrière. AkzoNobel is altijd een hele goede werkgever geweest. In 1975 begon ik als bedrijfsingenieur bij de Technische Dienst van de Zout en Chemie divisie. Al vrij snel ging ik me bezighouden met het bouwen van fabrieken en leiding geven. Mijn laatste project in Hengelo was de bouw van warmtekrachtcentrale Salinco, in een joint venture met Essent. In 1994 werd me gevraagd of ik iets dergelijks in Delfzijl wilde gaan opzetten, ook samen met Essent. Dat werd de uitbreiding van de energiecentrale Delesto, één van de grootste warmtekrachtcentrales in Europa. Ik ben met mijn gezin verhuisd naar Delfzijl, een ingrijpende verandering met twee kinderen in de tienerleeftijd. Maar het heeft gelukkig heel goed uitgedaan voor ons allemaal. Ook bij Delesto heb ik zo'n twintig jaar met veel plezier gewerkt. Eerst als plantmanager, later als directeur. Ik had onlangs een daverend afscheid, met een cabaret dat ruim twee uur duurde. Maar ik kijk ook uit naar de komende jaren. Ik wil vrijwilliger worden bij Natuurmonumenten, meer gaan golfen en samen met mijn vrouw leuke dingen doen. Naar musea, fietsen en stedentripjes. En veel aandacht en tijd geven aan onze drie kleinkinderen!”



Noodzaak OneSite Hengelo:

- Economisch klimaat
- Ontwikkelingen op de energie- en zoutmarkt
- Invoering ALPS (AkzoNobel Leading Performance System)
- Verbetering efficiëncy locatie



Herstructurering Performance Coatings:

- Van 4 BU's en 12 sBU's naar 7 Strategic Market Units (SMU)
- Van 10 hiërarchische lagen naar 6 lagen
- Van 5 of minder direct reports per manager naar 7 of meer direct reports

OneSite Hengelo in COR

“Ingrijpende maatregelen, maar zonder boventalligheid”

In 2014 hebben zich weinig ongevallen voorgedaan bij AkzoNobel in Nederland. Dit meldt bestuurder Knut Schwalenberg tijdens de overlegvergadering van de Centrale Ondernemingsraad (COR) eind 2014. “Slechts 10 ongevallen in totaal, waarvan 9 bij eigen personeel. Elk ongeval is er een te veel, maar dit is echt een mooie prestatie.” Andere onderwerpen waren de staking in Rotterdam, ViewPoint en de reorganisaties bij Performance Coatings en de locatie Hengelo.



Viewpoint resultaten: feedback geven en verbeteracties plannen.

Adviesaanvraag Performance Coatings

Er is veel druk om de reorganisatie bij Performance Coatings uit te voeren. De bestuurder: “We lopen nog steeds achter op onze concurrenten en dat is vooral bij Performance Coatings een groot probleem. De financiering van de herstructurering drukte zwaar op de kosten in 2014, in 2015 moet Performance Coatings presteren. De tweede fasen van de adviezen zullen in 2015 doorlopen.”

In eerste instantie ging het om het weghalen van de bovenste managementlagen wereldwijd, maar de reorganisatie treft nu ook de onderliggende lagen. In de overlegvergadering van 14 januari komt de deeladviesaanvraag voor RD&I in Sassenheim ter sprake. HR director Jan Strik geeft een toelichting op de voorgenomen plannen. COR-leden Roosmalen en Koppenol vinden dat de communicatie rond boventalligheid amateuristisch is. Aankondigingen worden te laat gedaan er is veel onduidelijkheid. Er lijkt geen centrale regie. Medewerkers zitten soms 3 tot 4 dagen in onzekerheid. Jan Strik: “Het streven is mensen zo snel en vroeg mogelijk te informeren, maar dat is afhankelijk van de functie. Het kan voorkomen dat de continuïteit van de business een risico vormt.” De COR geeft tijdens de vergadering een positief advies onder voorwaarden. Jan Strik spreekt zijn dank uit naar de COR werkgroep die het advies heeft voorbereid. Een commissie van de COR zal uitvoering van het advies en het transitieproces begeleiden.



Reorganisatie Performance Coatings: positief advies van de COR.

Staking Rotterdam

COR-voorzitter Albert Groenwold vraagt, nu de staking Rotterdam ten einde is, wat de volgende stap is. Knut Schwalenberg: “We zullen met elkaar in gesprek gaan. Er komt een nieuw onderzoek naar de salarisachterstand van de medewerkers. De indruk is dat de salarissen in de petrochemie boven die in de markt liggen, maar dat ze in de chemische industrie op hetzelfde niveau zijn. Bij het vergelijken van salarissen moet ook het vereiste kwalificatieniveau meegewogen worden. Daarnaast overwegen we de hulp van een coach in te roepen die ervaring heeft met stakingsperikelen. Er zijn geen signalen dat er problemen zijn ontstaan tussen de stakers en de niet-stakers op de locatie. Het neveneffect van de staking is echter wel dat onze klanten nu naar alternatieven gaan kijken.”



MEB in Rotterdam: de staking heeft 61 dagen geduurd.

ViewPoint

Knut Schwalenberg geeft een presentatie over de ViewPoint resultaten 2014 voor Nederland. Ruim 4.000 medewerkers hebben de enquête ingevuld. De score is nauwelijks veranderd ten opzichte van 2013 (+ 0,05). Zweden en Frankrijk scoren het hoogst. India is het enige land waar de totale score niet omhoog is gegaan. De bestuurder is van mening dat je als management de scores kunt beïnvloeden, onder andere door te praten over de verwachtingen en de voortgang ten opzichte van de eerdere resultaten. “Je ziet de verbinding tussen feedback geven, verbeteracties opzetten naar aanleiding van eerdere scores en de resultaten van de enquête. Ik vind het belangrijk dat er in teams discussie wordt gevoerd en dat er ruimte is voor feedback.” In de algemene resultaten voor Nederland scoren ‘teamwork’ en ‘mijn mening telt’ goed. Ook de samenwerking tussen afdelingen is positief beoordeeld. ‘Mijn baas geeft me feedback’ en ‘Ik weet wat van mij wordt verwacht’ scoren niet goed. Ook ‘Ik ben trots om te zeggen dat ik voor AkzoNobel werk’ geeft geen hoge score. Van de Nederlandse locaties scoren Rotterdam en Herkenbosch het laagst op deze stelling. Amersfoort en Geleen scoren het hoogst. In relatie tot ziekteverzuim (TIAR) laten Herkenbosch en Rotterdam een hoog verzuim zien. De locaties Delfzijl, Geleen en Rhon tonen een laag verzuim.

OneSite Hengelo

Arnoud Verdoorn, HR director Industrial Chemicals, bespreekt met de COR de adviesaanvraag over de reorganisatie van de locatie Hengelo. Dit betreft de gevolgen van de integratie van twee verschillende BU-onderdelen en de aanpassing van de organisatie volgens ALPS (AkzoNobel Leading Performance System).

De bedoeling is de vorming van één organisatie model onder één lokaal management: OneSite Hengelo. De eerste stap in het veranderingsproces is de integratie van Bulk Zout, onderdeel van Industrial Chemicals, en Salt Specialties, ex-onderdeel van Functional Chemicals. Het doel is synergie- en efficiency-verbeteringen realiseren. De resultaten in Hengelo staan onder druk door de energiemarkt en de onmogelijkheid de hogere kostprijs aan de klanten door te berekenen. De markt van Salt Specialties krimpt al een aantal jaren. Daarnaast is de kasstroom van de BU en de locatie niet voldoende om de benodigde investeringen te kunnen financieren. Arnoud Verdoorn: “De corporate doelen om tot jaarlijkse

productiviteitsverbetering van 4-6% te komen, kunnen wij niet zonder ingrijpende maatregelen bereiken. Het aanpassen van de organisatie in Hengelo is nodig om een leidende marktpositie te behalen en leidende prestaties te kunnen leveren. De voorgenomen plannen willen we de komende twee jaar gaan uitvoeren, in principe zonder boventalligheid.”



OneSite Hengelo: synergie en efficiency verbeteren.

Het diploma van...



Naam

Jaco Meijerman

Diploma

EVC certificaat
(erkenning van verworven competenties)

Duur

6 maanden


“Een EVC certificaat is een getuigschrift waarin staat wat je kunt en wat je weet. Ik werk nu 6 jaar als werktuigbouwkundig onderhoudsmonteur in de peroxide fabriek in Deventer. De fabriek gaat eind 2016 dicht en ik kreeg, samen met andere collega's, de kans om dit traject in te gaan. Daarmee kon ik mijn kennis en ervaring omzetten naar een certificaat op MBO-niveau. Als je al langer werkt, kun je vaak meer dan het diploma dat je al hebt. Vanuit ROC van Twente kregen we begeleiding. Je moet bewijzen wat je kunt en dat viel niet mee. Er komt iemand kijken op je werkplek en je moet allerlei gegevens invoeren via een persoonlijk account. Gelukkig heb ik het papiertje gehaald! En daar gaat het om,

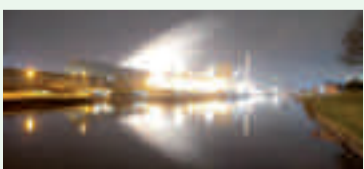
want ik sta nu sterker op de arbeidsmarkt. Ik ben nog niet officieel boventalig verklaard, maar ben al wel aan het nadenken wat ik nu wil. Het liefst wil ik voor AkzoNobel blijven werken in het buitenland. Ik hou van uitdagingen en ben pas 44. Daarom heb ik gesolliciteerd op een baan bij een Eka-vestiging in de VS, maar dat is niets geworden. Er zijn nog meer interessante vacatures in Ohio en in Canada. Maar dichterbij huis mag ook. Verder leren wil ik ook graag. Ik zou graag mijn kennis van wiskunde willen ophalen. Daarmee vergroot ik mijn kansen op werk nog meer. In de afgelopen 6 jaar is het me wel duidelijk geworden dat ik hier mijn pensioen niet ga halen.”

Social media

De leukste en opvallendste pagina's van de afgelopen tijd.




 Pascal Render
Vd Lee in de kleuren van AkzoNobel



 nnijman @nnijman
Bezig met #Nachtfotografie
#longexposure #akzonobel #HENGELO
#visionablephotography



 Jack van Lieshout @CMJackOss
Hoezo geen AKZO jassen meer in Oss! #dok2014 lachen!

Twitter

DJKoster @DJkoster83
Nog steeds blij met de sneeuwschep en het zout van mijn werkgever.
#AkzoNobel #Safety #sneeuw #zout

BertEgbertsBK @BertEgbertsBK
Mooie opdracht voor project Akzo aan Zuidas Amsterdam.
Alu maatwerk rondom #zonnepanelen. Bijzondere klus! #bkalu.nl

Biobased Delta ZH @BBDZH
#cdb2030 Willen multinationals naar #biobased? Goede vb van brandowners (Coca Cola, DSM, Akzo) zijn er, nu ook graag productie in Europa!

Evert Pruis @EvertPruis
Mooi interview met Booisma, Chief #HR Officer van #AkzoNobel
#Talentmanagement draait om vooruitkijken.

Gertjan Verbaan @gertjanverbaan
Triple A op de Zuidas. Naast #snl nu #stibbe en #akzo volop in uitvoering! #dgmr #dura

Chemiebeurzen @Chemiebeurzen
AKZO doet méér voor de toekomst dan alleen maar het sponsoren van Topsector Chemiebeurzen. #Chemiebeurzen...

reporter_wimraaijen @wimraaijen
Waarom ook niet... AkzoNobel test zoutcavernes voor olieopslag ... via @_Petrochem_

