



Knowledge grows

Yara Magazine

Bedrijfskrant van Yara Sluiskil B.V.

Versijnt viermaal per jaar | Nr. 447 december 2019



In dit nummer o.a.

- Turnaround Reforming C
- Onderhoudsstop CES
- Opvolging toekomst
- Tijdelijke natuur

Voorwoord

Samenwerking

Het is een bijzonder jaar geweest. Als dit jaar ons iets heeft getoond, is het hoe belangrijk samenwerking is. We hebben successen en mijlpalen gevierd, maar zijn ons ook nóg bewuster geworden van de omgeving waarin wij dagelijks actief zijn.

De energietransitie wordt steeds concreter. Yara wil hierin een voorname rol spelen, juist vanwege de kansen die het biedt. Een zero-emission plant is een duidelijke stip op de horizon en alleen haalbaar door intensief samen te werken met externe partijen.

Ook intern zien we dat samenwerking tot succes leidt. De onderhoudsstop aan Reforming C bewijst dat een goede planning en een goede voorbereiding belangrijke succesfactoren zijn. Ook ons inspectieprogramma wierp zijn vruchten af. We hebben gezien dat wij bij onverwachte situaties zaken professioneel kunnen aanpakken en oplossen. Dit bewijst eens te meer hoe sterk we als organisatie zijn. Sterk is ook de nieuwe mijlpaal van Reforming D. Nu deze fabriek vijf jaar non-stop draait, is eigenlijk iedere dag een nieuw record. Dit is een uitzonderlijke prestatie op het gebied van betrouwbaarheid. Maar dat niet alleen, het record toont ook aan hoe lonend onze voortdurende verbeteringsinspanningen zijn, in combinatie met de ervaring en samenwerking van medewerkers, onderhoud en technische ondersteuning.

Er is veel van ons gevraagd afgelopen jaar en de tomeloze inzet die is getoond, wordt gezien en gewaardeerd. Al deze prestaties gaan niet vanzelf.

Alle collega's maken het verschil, samen maken we het verschil.

Ik wens jullie een veilig en voorspoedig 2020.

Michael Schlaug



Yara Sluiskil
wenst u
een veilig,
gezond en
liefdevol 2020



Turnaround Reforming C

Het aantal schermen doet vermoeden dat we ons plotseling in de verkeerstoren van Schiphol begeven. De landkaart van Zeeuws-Vlaanderen op de achtergrond verradt iets anders. Een gesprek met Hans Spitters en Michael Vervaet. Beiden Proces Coordinator van Reforming C, de oudste van de drie ammoniakfabrieken in Sluiskil die onlangs een onderhoudsstop onderging.

Onder meer het beveiligings- en besturingssysteem werden vervangen, de zestig meter hoge toren T-301 werd gestript en ook de basket van de synthesesreactor is vervangen. Hierbij bleef de buitenmantel staan. “De reactie van de bestaande katalyseemassa liep achteruit. Door de katalyseemassa te vervangen, brengen we de energie-efficiency naar een hoger niveau”, legt Michael uit. Tot slot is er ook een aansluiting gemaakt om later het waterstofproject in samenwerking met Dow op aan te kunnen sluiten.

Spaghetti van draadjes

De aanpassing van het beveiligings- en besturingssysteem had de nodige voeten in de aarde. Hans vertelt: “Wij zitten aan de migratiekant. Alles wat de plant heeft, wordt een-op-een overgezet naar een nieuw beveiligings- en besturingssysteem. Alle punten die buiten aanwezig zijn, moeten opnieuw bedraad worden: zo’n 35.000 aansluitingen. Dat doen we niet zelf, maar daarna moeten wel alle loops getest worden. Dat zijn er zo’n 2.500. Het is vrij uniek dat we als productie afdeling, in samenwerking met E&I, ons eigen beveiligingssysteem testen. Op papier worden alle beveiligingen getekend, dat gaan we evalueren en met die feedback gaat men terug naar de tekentafel. Net zolang tot het klopt en de hardware bij HIMA Duitsland ‘gebouwd’ kan worden. Bij HIMA Breda wordt de

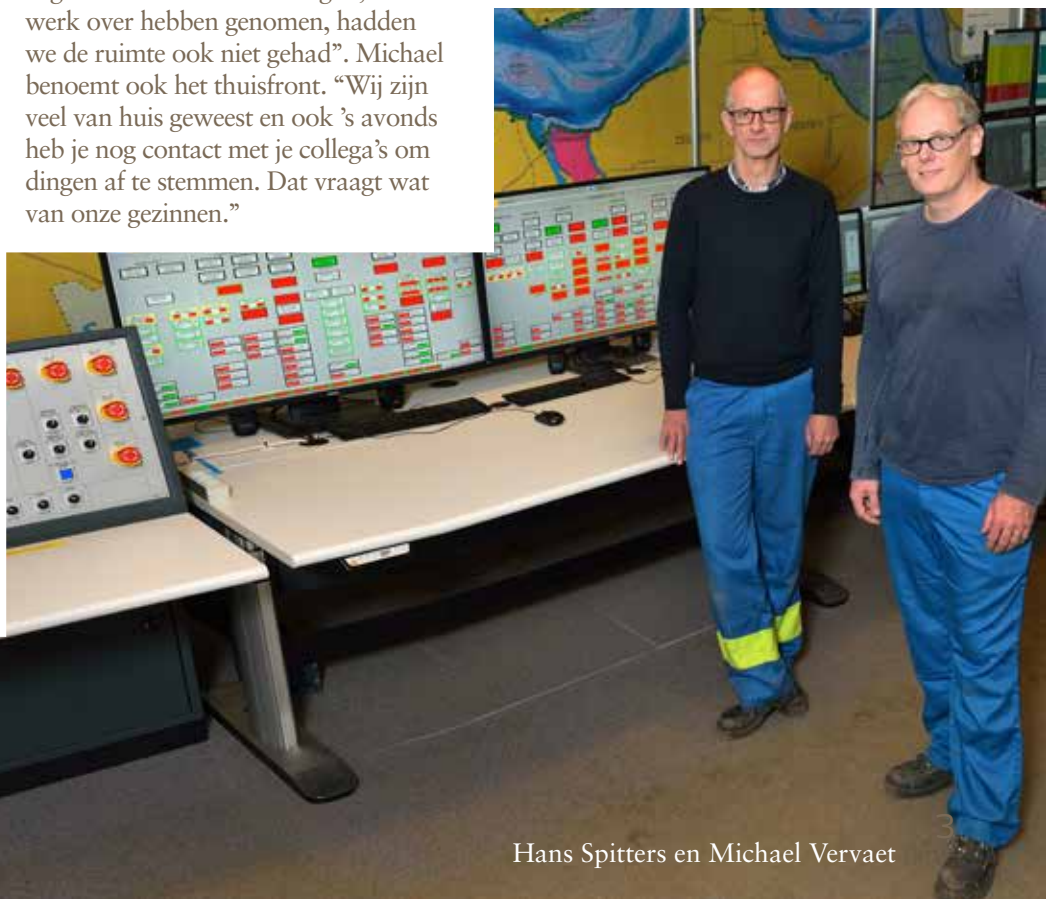
beveiligingssoftware geprogrammeerd en getest. Vervolgens wordt alles naar Sluiskil getransporteerd en daar functioneel getest, als onderdeel van de turnaround.” Half oktober is de plant stilgelegd, toen zijn de connecties gemaakt. Alle migratievoorbereidingen en bekabeling waren al voorbereid, een soort ‘plug and play’ aanpak.

Betrokkenheid

Hans is vooral trots op het gezamenlijke resultaat. “Op het feit dat we het samen hebben kunnen realiseren. Ik zeg heel bewust SAMEN. Zonder het vertrouwen van ons management hadden wij de kans niet gekregen om dit project van A tot Z te begeleiden. Zonder de collega’s, die ons werk over hebben genomen, hadden we de ruimte ook niet gehad”. Michael benoemt ook het thuisfront. “Wij zijn veel van huis geweest en ook ’s avonds heb je nog contact met je collega’s om dingen af te stemmen. Dat vraagt wat van onze gezinnen.”

Uitdagingen

“Tijdens inspecties kregen we te horen dat een aantal lassen in een van de reactoren beschadigd waren, een reparatie ter plekke was niet mogelijk. Dat is een behoorlijke domper. Alle leidingen naar de reactor zijn afgesloten, zodat deze kon worden gedemonteerd. Het hijsen van de reactor uit de fabriek was een spectaculaire klus. Normaal ga je een TUR in om de resultaten te kunnen verbeteren. Omdat we nu een reactor missen, wordt dat op korte termijn lastig”, vertelt Hans. De oude reactor wordt overigens wel vervangen, rekening houdend met design, ontwikkeling en plaatsing zal dit zo’n 2,5 jaar duren.



Hans Spitters en Michael Vervaet

Onze toekomst is groen

Als wereldwijde speler in de meststoffenindustrie is Yara in de unieke positie om een bijdrage te leveren aan één van de grootste uitdagingen van dit moment: het beschermen van onze aarde. Yara kan dit niet alleen. De ambitie om in 2050 klimaatneutraal te zijn maakt samenwerking noodzakelijk.

Michael Schlaug, algemeen directeur van Yara Sluiskil, verwoordt duidelijk hoe belangrijk samenwerking is. Hij en Sam Van Den Broeck, Vice President Decarbonize zien de energietransitie als een kans voor Yara Sluiskil om de concurrentiepositie te versterken. “Sinds 1990 hebben wij onze broeikasgasemissie met meer dan 55% gereduceerd”, legt Michael uit. “We voldoen daarmee nu al ruimschoots aan het Klimaatakkoord van Parijs, maar we gaan graag een stap verder. Groene ammoniak zal op termijn onze concurrentiepositie versterken. De technische kennis hebben wij van oudsher in huis. Om die transitie daadwerkelijk te kunnen maken, zijn verschillende stappen nodig. Dat kunnen we niet alleen.”

Nieuwe infrastructuur

Zo wijst Sam op de infrastructuur die nodig is om ‘groene’ of ‘blauwe’ waterstof te maken. “Willen we waterstof maken via de groene route, dan hebben we gigantisch

veel groene stroom nodig voor de elektrolyse van water. Denk aan offshore windmolenparken en een bijbehorend elektriciteits netwerk. Bij ‘blauwe’ waterstof moet de CO₂ die vrijkomt ondergronds worden opgeslagen, bijvoorbeeld in lege gasvelden. Ook dat vergt een compleet nieuwe infrastructuur aan pijpleidingen.” Naast het ontbreken van de juiste infrastructuur signaleren Michael en Sam een financieel gat. “Het verschil aan kosten tussen aardgas en hernieuwbare energie is zo groot dat we dit nu, met de huidige marges in onze markten, niet kunnen overbruggen.”

Koploper

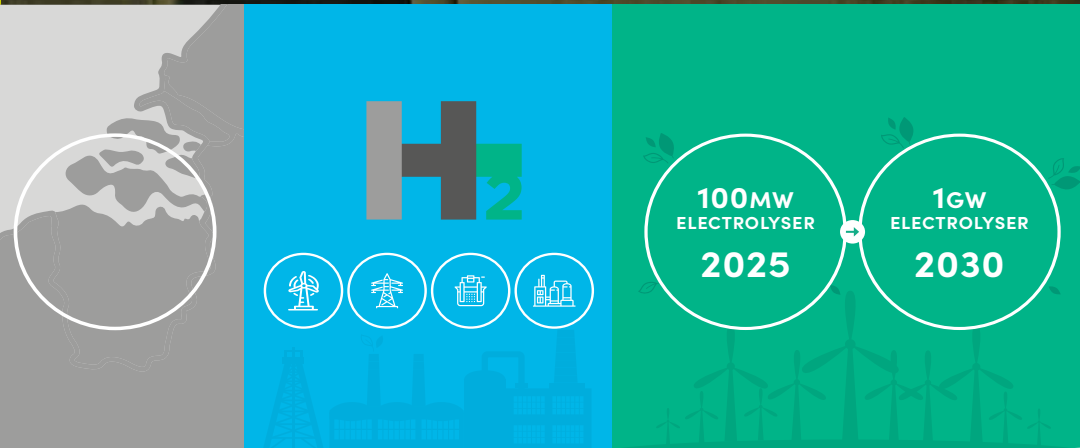
Yara heeft tot in jaren ‘90 groene waterstof geproduceerd. Nu is het moment om terug te grijpen op deze techniek, maar op een veel grotere schaal. “De positie van Yara is uniek”, vertelt Sam. “Wij willen koploper zijn en hebben de ambitie om op medium schaal in Sluiskil een

waterstoffabriek op te zetten. Dit zal in eerste instantie de prijs van groene kunstmest verhogen, dus ook de markt zelf moet hierin mee willen gaan. Voor de markt is het een interessante ontwikkeling. De footprint van kunstmest in voeding is fors. Nu al werken we samen in verschillende projecten met eindgebruikers en bedrijven in de voedselwaardeketen om de koolstofarme voedselketens te realiseren.”

Samenwerking

Michael hamert hierbij op de rol die de overheid hierbij kan en moet spelen. “De steun van de overheid is noodzakelijk om de ontwikkeling in gang te zetten. Een financiële impuls kan een vliegwiel zijn, waardoor technieken worden doorontwikkeld en de productiekosten kunnen gaan dalen. Wij hebben hier in Zeeland een mooi uitgangspunt om een start te maken. We hebben wind op zee, havens en grote industrieën die geïnteresseerd zijn in samenwerking,





als het ergens kan gebeuren is dat hier. Daar komt bij dat zowel de overheid als industriële partners Yara als een betrouwbare en eerlijke partij zien. Wij zien een groene waterstofketen als een kans voor Yara Sluiskil en zijn voortdurend in gesprek om dit project te starten.”

Waterstoffabriek in 2030

Bedrijven en overheden willen dat de Delta regio in 2030 een groene waterstoffabriek krijgt. Deze wens werd bekrachtigd tijdens het waterstofevent ‘The Hydrogen Delta Day’ op 25 november. Naast Yara, ondersteunen ook bedrijven zoals ArcelorMittal, Dow Benelux B.V., ENGIE, Fluxys, Gasunie, ICL-IP, Impuls Zeeland, Nederlands Ministerie van Economische Zaken & Klimaat, North Sea Port, Ørsted, Provincie Oost-Vlaanderen, Provincie Zeeland, Smart Delta Resources, Yara Sluiskil en Zeeland Refinery het initiatief.

Van blauw naar groen

Waar grootschalige groene waterstofproductie lange tijd toekomstmuziek leek, lijkt er nu

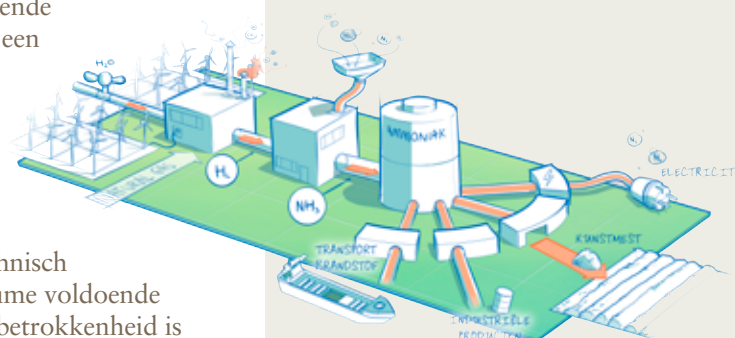
versnelling te komen. De ambitie is uiterlijk 2025 een grote pilot op 100 megawatt schaal en omstreeks 2030 een grootschalige groene waterstoffabriek van 1 gigawatt te realiseren. Hierbij wordt blauwe waterstof ingezet in de overgang naar groen.

Hoge ambities

Het duurzaam produceren van voldoende veilig, gezond en betaalbaar voedsel voor een groeiende wereldbevolking blijft een belangrijk doel voor Yara de komende jaren. Bij duurzame innovaties draait het om haalbaarheid en schaalbaarheid; is het economisch en technisch haalbaar en is het volume voldoende voor de behoefte? De betrokkenheid is groot, zo bleek tijdens het event. Door met andere koplopers de handen ineen te slaan en met de steun van regionale en nationale overheden en de EU komt grootschalige waterstofproductie en daarmee duurzame productie, weer een stap dichterbij.

Groene ammoniak

Om groene ammoniak te produceren zonder gas is een chemisch proces nodig. Hierbij is elektriciteit uit wind of zon nodig om water te splitsen in waterstof en zuurstof. Vervolgens wordt de waterstof aan stikstof gebonden. Waterstof gaat een belangrijke rol vervullen in de energietransitie, zowel in de energiehuishouding en mobiliteit, als in de verduurzaming van grondstoffen. Verdere ontwikkeling van waterstof is belangrijk voor de nieuwe groene economie en speelt een grote rol in het verlagen van broeikasgassen.



Met nieuwe AED is Schapenbout 'hartveilig'

De nieuwe AED voor buurtschap Schapenhout is met open armen ontvangen. Levien de Grootte, voorzitter van de Stichting Houdt Woonomgeving Schapenbout Leefbaar, deed hiervoor een beroep op Yara.

Hij was blij verrast toen hij hoorde dat Yara bereid was het volledige bedrag neer te leggen voor de AED. Gijsbrecht Gunter, manager Externe Relaties & Communicatie, vertelt dat deze AED een mooi voorbeeld is van de vele sponsorbijdragen van Yara.

Jaarlijks ontvangt Yara honderden sponsorverzoeken. Deze worden zorgvuldig bekeken door de sponsorcommissie. "We kijken naar een aantal aspecten", aldus Gijsbrecht. "Zo zijn we graag lokaal actief. Verder zoeken we naar raakvlakken met één van de thema's maatschappij & welzijn, natuur & milieu, kunst & cultuur en sport & recreatie. Zo'n zeventig procent van de verzoeken honoreren we. Hoewel het soms om forse bedragen gaat, hebben relatief kleine sponsorbijdragen onze voorkeur. Zo kunnen we veel initiatieven ondersteunen, met het beperkte budget. Zéker als er medewerkers bij betrokken zijn, is dat leuk. We sponsoren veel lokale sport- en toneelverenigingen en festivals. Vrijkaartjes verloten we via het Recreatief Cultureel

Fonds (RCF). Die vinden meestal gretig aftrek. Voorbeelden van grote evenementen en initiatieven zijn de Gildefeesten van Sluiskil, de viering van 75 Jaar Vrijheid, Festival Zeeuws-Vlaanderen en het initiatief 'Meer Muziek in de Klas' en 250 jaar Zeeuws Wetenschappelijk Genootschap."

Bijdragen aan leefbaarheid

Via sponsoring draagt Yara bij aan de leefbaarheid. "Soms zie je ons logo of een vlag, maar we stellen ons bescheiden op." Gijsbrecht vertelt dat het sponsorverzoek van Levien opviel. "We ontvangen nauwelijks verzoeken uit Schapenbout en hebben deze dus met extra belangstelling gelezen. Met onze bijdrage, kon deze AED aangeschaft worden. Hiermee kunnen levens worden gered." Levien is tevreden. "Het is fantastisch dat Yara dit doet. Mede door de kast die de gemeente Terneuzen schonk, is Schapenbout nu 'hartveilig'. Inmiddell zijn buurtbewoners ook opgeleid om de AED in geval van nood vakkundig te kunnen bedienen."



Mijlpaal voor Reforming D

In Sluiskil staan de grootste en meest betrouwbare ammoniakfabrieken van Yara wereldwijd.

Yara bereikte op donderdag 21 november een nieuw hoogtepunt: 5 jaar non-stop in bedrijf met Reforming D! Het is zeker niet de eerste mijlpaal. Vorig jaar september werd zelfs het wereldrecord verbroken met 1.396 dagen non-stop in bedrijf. Eind 2018 tikte de fabriek de 1.600 dagen aan. Van de circa 100 ammoniakfabrieken wereldwijd is Yara Sluiskil de enige die dit gepresteerd heeft. En ook de andere ammoniakfabrieken op het terrein verbeteren steeds hun eigen productierecords. Hiermee behoort de site in Zeeuws-Vlaanderen tot de wereldtop.

'Het kan altijd beter' blijft het motto, maar successen mag je vieren. Dat werd dan ook gedaan met taart voor de hele site. Deze mooie resultaten zijn te danken aan de inzet binnen de hele afdeling en de samenwerking met de andere afdelingen op Yara Sluiskil.



Gijsbrecht Gunter, Levien de Grootte, Michèle Koch

E&I maintenance verscherpt eigen performance indicatoren

Yara Sluiskil is eind 2016 met het Yara Productivity System (YPS) van start gegaan. Het doel van YPS is de werkprocessen optimaliseren. Dit betekent dat we met elkaar kijken naar hoe en voor wie we wat doen. Het doel op lange termijn is een (nog) meer efficiënte werkwijze. Een belangrijk onderdeel van YPS is het vergroten van de betrokkenheid van medewerkers bij het YPS.

Een mooi voorbeeld hiervan is de manier waarop het Electrical & Instrumentation Maintenance team bij de afdeling CES het initiatief nam om de performance indicatoren aan te scherpen om meerwaarde te kunnen creëren.

Maintenance Manager Denis Barthouet is enthousiast over de manier waarop Rudi, Ludwig en Ronald de performance indicatoren kritisch tegen het licht hebben gehouden. Hij doet het verhaal, maar benadrukt dat het in feite hún verhaal is. “Met het oog op ons streven naar ‘continuous improvement’ hebben zij het initiatief genomen om de performance indicatoren te herformuleren, zodanig dat ze meer waarde toevoegen. Ze hebben hiervoor het performance board aangepast en houden dit zelf dagelijks bij. De nieuwe performance indicatoren

hebben onder andere betrekking op het aantal werkzaamheden per maand, het percentage preventief onderhoud en het percentage op tijd opgeleverd werk. Juist doordat dit vanuit hen zelf komt, merk ik dat ze gedreven en betrokken zijn om de doelstellingen te halen.”

Dynamisch systeem

De rol van Denis ligt op het vlak van process confirmation. Bij de ‘end-of-shift’ meetings is hij regelmatig aanwezig om samen te kijken hoe werkprocessen verder geoptimaliseerd kunnen worden. Denis’ rol is voornamelijk die van coach. “Het is mooi dat het performance board dynamisch is. Ik zie nu al dat het team onderling nadenkt over de performance indicatoren voor 2020. Dat is mooi. Ze zijn zich bewust van hun eigenaarschap.”

Yara trakteert

Het doel van de YPS Achievement Award is de betrokkenheid van de medewerkers vergroten en samen zoeken naar nieuwe manieren om efficiënter te werken. Zo kunnen we onze productiviteit continu vergroten. Om die reden worden medewerkers beloond voor hun betrokkenheid bij het YPS programma. Zo konden collega’s van CES onlangs samen genieten van een heerlijke Chinese maaltijd.

Continuous Improvement Manager Ellen Cocquyt vertelt dat alle initiatieven om productiever of effectiever te werken, genomineerd kunnen worden voor een etentje of uitje met het team of de ploeg. Eén keer per kwartaal wordt het beste initiatief hiermee beloond. De eerstvolgende selectie is in januari 2020, dus nomineer nog dit jaar een collega, team of ploeg. “We hebben een zestal criteria waarop we de inzendingen beoordelen. Het performance board van het E&I team heeft niet gewonnen, maar is een mooi voorbeeld van het tonen van leiderschap in het promoten en aanmoedigen van het YPS programma.”

Kijk voor de criteria op de Yara Sluiskil Pulse pagina, onder het kopje YPS/ Digital in Production, verbeterideeën.

Ronald, Ludwig en Rudi



Vervanging warmtewisselaar een imposante klus!

De onderhoudsstop van de productie-eenheid Salpeterzuur 7 omvatte een uitzonderlijk grote klus. Naast de reguliere werkzaamheden, werd ook een warmtewisselaar vervangen. Imposant hijswerk, met een gewicht van circa 80 ton, was nodig om de oude warmtewisselaar eruit te hijsen en de nieuwe te plaatsen.

Stijn Karreman en Robin Dellaert waren respectievelijk als productie-coördinator en process engineer bij de onderhoudsstop betrokken. “Gelijktijdig met Salpeterzuur 7 kregen ook Nitraatgranulatie 4 en Nitraatoplossingsfabriek 3 een onderhoudsbeurt”, legt Robin uit. “Het is belangrijk deze stops zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen om productieverlies te beperken. Na opstart kan deze installatie er weer een jaar tegen aan.”

‘Doekenwissel’

Salpeterzuur 7 heeft circa één keer per jaar onderhoud nodig. Terugkerende werkzaamheden zijn dan onder andere de vervanging van de luchtfilters, de schoonmaak van de warmtewisselaars en de ‘doekenwissel’. Met doekenwissel wordt de vervanging van de katalysator meegenomen.

Deze zorgt voor de omzetting van ammoniak naar stikstofoxide, wat verder reageert tot salpeterzuur. Robin: “Al deze werkzaamheden zorgen ervoor dat de installatie efficiënter werkt, wat zorgt voor een hogere productie en een lager energieverbruik.”

Modificaties

Terwijl een reguliere onderhoudsstop aan Salpeterzuur 7 normaal circa vier dagen in beslag neemt, duurde deze stop zeven dagen. Dit vanwege de vervanging van één van de warmtewisselaars. Dit bood gelegenheid om ook enkele aanpassingen te doen, zoals de vervanging van de niveaumetingen. “Hierdoor neemt de betrouwbaarheid toe”, legt Robin uit.

Veilig werken

Stijn was gedurende de onderhoudsstop verantwoordelijk voor het veilige verloop van alle werkzaamheden. “We werkten met de veiligheidsprocedure LoTo (Lockout - Tagout). LoTo is bedoeld om mensen te beschermen tijdens werkzaamheden.

Voor hoge risicowerkzaamheden werd een taakrisicoanalyse (TRA) opgesteld. We werkten hierbij met multidisciplinaire teams, zodat we de werkzaamheden en de daarbij behorende risico’s vanuit verschillende gezichtspunten konden beoordelen.”



Zo vader, zo zoon?

Patric en Jasper Sponselee aan het woord

Wat weet Jasper Sponselee van Yara en het werk van zijn vader? Ziet hij zichzelf hier werken of heeft hij andere ambities? De wereld ligt voor hem open. Na zijn CIOS-opleiding heeft hij een tussenjaar. Alle tijd om hier goed over na te denken en samen over te praten. Dat kan misschien tijdens het gezellige familiediner op Eerste Kerstdag.

Weet je wat je vader doet?

Jasper: “Ik weet het niet precies, maar ik weet dat hij de elektriciteit en motoren controleert en dingen moet testen. Dat doet hij in Sluiskil, maar hij is soms ook een paar dagen weg. Dan moet hij voor Yara bijvoorbeeld naar Turkije of Finland.”

Praat hij veel over zijn werk?

Jasper: “Eigenlijk niet. Als er iets bijzonders gebeurd is, horen wij ervan. Meestal vertelt hij het dan aan mijn moeder, maar dat hoor ik natuurlijk ook.”

Wat lijkt je leuk in het werk?

Jasper: “Dat hij heel actief is. Het is geen kantoorbaan waarbij je acht uur achter een bureau zit.”

Klopt dit beeld een beetje?

Patric: “Zeker, mijn werk is veelzijdig. Ik ben actief bij storingen,

projecten, nieuwbouw en shutdowns. Soms maak ik lange dagen. Dat merken ze thuis ook.”

Wat horen we? Je hebt gesolliciteerd?

Jasper: “Dat klopt! Ik ben bij de Open Dag van Yara geweest dit jaar. Uit interesse en omdat mijn vader in het Jaarfeestteam zit. Tijdens de rondleiding besefte ik pas hoe groot het hier is. Toen ik de vacature zag voor medewerker Interne Logistiek heb ik gesolliciteerd. Volgens mijn vader is Yara een goede werkgever met een goede werksfeer en veel collegialiteit.”

Jullie delen de liefde voor sport?

Jasper: “Ik voetbal in het eerste van VV Steen. Daarnaast train ik het C-elftal. Door alle trainingen en wedstrijden ben ik dagelijks met

voetbal bezig. Het is leuk dat mijn vader zo betrokken is.”

Patric: “Ik sta regelmatig langs de lijn. Ook bij Pieter natuurlijk. Ik ben trots op ze. Verder ben ik lid van het hoofdbestuur en verantwoordelijk voor de sponsoring. Yara staat wat dat betreft nog op mijn lijstje.”

En met Kerst? Moeten jullie werken?

Patric: “Ik heb dit jaar geen dienst. We vieren Eerste Kerst gezellig thuis. Pieter komt dan ook met zijn vriendin.

Jasper: “Ik werk nu in de horeca. Gelukkig mocht ik aangeven wanneer we het thuis vieren. Het is leuk om dan samen thuis te zijn.”

Wie Jasper Sponselee
Leeftijd 21 jaar
Zoon van Patric en Petra Sponselee
Broer van Pieter
Studeert CIOS afgerond, heeft nu een tussenjaar
Bijbaan Brasserie Du Commerce in Heikant
Gezamenlijke hobby Voetbal



Knowledge grows

Wie Patric Sponselee
Leeftijd 56 jaar
Functie Assistant Engineer Electrical
Sinds December 2018 (in dienst: Sinds: Februari 2003)
Gezinsituatie Getrouwd, 2 kinderen
Nevenfuncties lid van Jaarfeestteam en bestuurslid VV Steen



De klas van Freddy is de toekomst een stapje voor

Bij de ammoniak plants neemt binnen vijf jaar ongeveer de helft van de ervaren medewerkers afscheid. Met goede workforce planning, de werving van nieuwe operators en gerichte scholing wordt zoveel mogelijk voorkomen dat kennis en ervaring verloren gaat. “Zonder de juiste kennis, kan de kleinste storing al grote gevolgen hebben”, weten Samantha de Moor en Freddy Weemaes.

Samantha de Moor is als HR Business Partner nauw betrokken bij de ammoniak plants. Zij vertelt: “Op de ammoniak plants is het zaak tijdig in te spelen op het vertrek van zoveel medewerkers. Om die reden werven we procesoperators. Vorig jaar waren dit er zeven, dit jaar tien en ook volgend jaar hopen we dat aantal te halen. Nieuwe medewerkers werken eerst boven de bezetting. We zetten alles op alles om ze klaar te stomen als hoofdoperator. Bij vertrek van de oudere collega’s, staan zij goed opgeleid klaar om het werk te continueren.”

Kennis ins en outs

Opleidingscoördinator Freddy Weemaes heeft 38 jaar ervaring bij

Yara op zijn naam staan. “Ik was erbij toen de fabrieken werden gebouwd. Net zoals veel oudere collega’s heb ik tal van shutdowns meegemaakt. We kennen daardoor alle ins en outs. Het probleem dat nu speelt, is dat bijvoorbeeld Ref. D al meer dan 5 jaar zonder storing draait. Geweldig natuurlijk, maar de consequentie daarvan is dat zelfs collega’s die vijf jaar geleden in dienst kwamen, nog geen opstart hebben meegemaakt.”

Intensieve opleiding

Om de nieuwe operators zo goed mogelijk op te leiden, brengt Freddy ze in hun eerste vier weken alle noodzakelijke basiskennis bij. Verder werkt hij aan de volledige documentatie van de fabrieken. Dat

is nodig om optimaal in de fabrieken te kunnen werken. Ook is Freddy doorlopend aanwezig voor vragen, advies en overleg. “We verwachtten met deze aanpak de opleidingstijd te kunnen verkorten, maar het belangrijkste blijft het bereiken van een hoge kwaliteit.” In maart wordt aan de opleidingsfaciliteiten een simulator toegevoegd, waarop tal van scenario’s kunnen worden nagebootst. “Dit biedt de mogelijkheid om te oefenen met shutdowns en met de meest risicovolle situaties. We willen de simulator ook gebruiken voor re-training. Zo doen we alles wat mogelijk is om kennis te borgen en de fabriek optimaal en veilig door te kunnen laten draaien.”



Boven: Shannon Duysserinck, Veerle Verras, Timothy Verschooten, Freddy Weemaes
Onder: Rowan Koekkoek, Branco Scheele, Jeroen Tas

Natuurwaarde creëren

‘Geen stoeptegels maar planten’. De woorden waarmee BNR radio onlangs de tijdelijke natuur bij Yara Sluiskil omschreef. Als het aan Gijsbrecht ligt, zijn ze over een paar jaar weer welkom om de letterlijke ‘vergroening’ van de site te komen waarnemen. “We hebben de afgelopen jaren diverse mooie, spontane initiatieven in de praktijk gebracht, van vleermuiskasten tot scharrelende varkens en het planten van unieke boomsoorten.

De komende 5 jaar willen we structureel verder gaan werken aan het vergroten van de biodiversiteit. We werken samen met de civiele afdeling, die onder andere verantwoordelijk zijn voor de infrastructuur en inrichting op ons fabrieksterrein. Er is al een projectlijst met zo’n 20 ideeën. Die worden nu in een tijdlijn geplaatst en daar wordt een jaarlijks budget aan gekoppeld, zodat we de projecten kunnen gaan realiseren.”

Natuur op bedrijfsterrein

Veel van de ideeën komen in samenwerking met Stichting Landschapsbeheer Zeeland en ZMF tot stand. Ook collega’s- met of zonder groene vingers- zijn welkom om input te leveren bij Michèle Koch (michele.koch@yara.com). “De schapen die hier al enkele jaren grazen zijn een idee van een vaste contractor. Een eigen groentetuin bij de nieuw te bouwen kantine werd zelfs door onze medewerkers geopperd, evenals een ommetje door het groen.”

Behalve een mooiere werkomgeving en ruimte voor biodiversiteit, zijn er in de toekomst ook andere voordelen denkbaar. Olie uit de vergeten plant Huttentut, met haar kenmerkende gele bloemetjes een trekker voor bijen, wordt gebruikt in koude gerechten maar ook al toegepast in de luchtvaart als biodiesel. Het pontje van Sluiskil zou in de toekomst zomaar kunnen varen op deze plantaardige brandstof.



Diversity and Inclusion

Op dinsdag 3 december was het World Disability Day; in het leven geroepen om gelijke kansen voor mensen met een functiebeperking op de agenda te zetten. Voor hen, en vele anderen, is meedraaien in onze maatschappij een opgave.

Maar het is juist deze groep mensen die enorm waardevol blijkt te zijn voor bedrijven. Yara vindt het heel belangrijk om als organisatie een afspiegeling van de maatschappij te zijn en wil iedereen de kans geven zichzelf te ontwikkelen. Mede daarom is Yara begin dit jaar gestart met het Diversity and Inclusion programma. Binnen het programma wordt naar vijf thema's gekeken; geslacht, leeftijd, etniciteit, mensen met een beperking tot de arbeidsmarkt en de LGBTgemeenschap. Het doel is om de bedrijfscultuur zo in te richten dat er ruimte is voor iedereen.

Als symbolisch gebaar deelden de Diversity & Inclusion ambassadeurs op 3 december chocoladeletters uit op de site. Een uitgelezen mogelijkheid om zichzelf voor te stellen en gelijk een moment om het gesprek aan te gaan. Want wat betekent Diversity and Inclusion voor jou?



Hoe een hinkelende Piet zorgde voor een groot Sinterklaasfeest!



Het was een heel raar verhaal: dagen voordat het grote Sinterklaasfeest van Yara zou losbarsten hinkelde DJ Piet? Hoe kon dat nu? Hij vroeg alle kinderen om hulp en nodigde ze uit om naar het Scheldetheater te komen.

Op zondag 1 december zat de grote zaal bomvol. Gelukkig maar, want samen kwamen ze er achter wat er met Piet gebeurd was. Er zat iets in zijn schoen wat daar niet hoorde!

Net op tijd, zodat een groot feest kon losbarsten. Mét een glunderende Sinterklaas, een dansende DJ Piet en heel veel blije, 'hihahinkelende' kinderen. Strooigoed is lekker, maar een pepernoot in je schoen niet.

Nieuwe waskolom voor nitraatfabriek

In Nitraat Solution 3, de grootste van de 2 Nitraat oplossingsfabrieken, was er in week 49 een TUR waarbij een aantal belangrijke projecten zijn uitgevoerd.

Naast het vervangen van ammoniak- en zuurleidingen, is ook een nieuwe waskolom geplaatst. De oude was, na ruim 13 jaar, aan vervanging toe. De functie van de waskolom is om de ammonium nitraat en ammoniak in de procesdampen van de reactorloop op te vangen en te recirculeren. Door de gezuiverde dampen te condenseren wordt alle restwarmte uit deze stroom maximaal teruggewonnen.

Bovendien wordt het verkregen procescondensaat naar Evides verpompt, waar er demin water van gemaakt wordt. Dit kan vervolgens door de andere fabrieken op Yara Sluiskil gebruikt worden. Een mooi voorbeeld van circulair produceren.

In de nieuwe waskolom werd meer pakkingmateriaal voorzien en werd gekozen voor meer zuurbestendige materialen, wat een positieve invloed zal hebben op zowel de procesvoering, als de levensduur van de kolom.



Het plaatsen van de nieuwe waskolom is een precisiewerkje

Fit over de Finish

Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is een belangrijk thema bij de cao-onderhandelingen. Tijdens de laatste gesprekken is besloten om een werkgroep op te richten die concrete voorstellen gaat uitwerken.

Dit jaar is de werkgroep met deze opdracht aan de slag gegaan. In de werkgroep zitten vertegenwoordigers van de werkgever en de werknemers van alle afdelingen. In de afgelopen maanden zijn diverse informatiesessies met medewerkers geweest. Hierbij

is veel informatie verzameld. De behandelde thema's zijn: bezetting, rooster, generatiepact, onrust in roosters, inhoudelijke takenpakket, organisatie en gezondheid/cultuur. De werkgroep werkt op basis hiervan een pakket aan voorstellen uit, dat in de

cao-onderhandelingen van 2020 wordt meegenomen. Het uiteindelijke doel is dat elke werknemer óók in de laatste dienstjaren zijn werk fit kan doen en nadien gezond kan genieten van zijn of haar pensioen.

Jubilarissenverving



Vijftien november was het bij de Maurits Hof in IJzendijke weer een drukke van belang. Traditiegetrouw werden de vele jubilarissen in het zonnetje gezet. 25, 35, 40 en zelfs 45 jaar dienstverband is op 'De Yara' heel normaal. Het is een schitterend bewijs dat veel werknemers het erg naar hun zin hebben. Ook de collegialiteit en loyaliteit richting het bedrijf bewijst dat iedere dag. De jaarlijks terugkerende jubilarissenverving is dan ook iedere keer voor alle jubilarissen en partners een feest!



Personalia

 26 september Frédéric Hoff Ass. Fin. Proc. Controller	 01 oktober Emmerly Suy Operator Ureum	 01 oktober Rogier van Suylekom Fin. Process Controller	 07 oktober Sjoerd van Deirse Process Engi- neer Ammoniak	 21 oktober Saulo van Hijfte Ass. Fin. Proc. Controller	 01 november Mitchel de Vos Chemisch Analist	 01 november Marijn Deurloo Operator Ureum	 01 november Frank Patijn Maintenance Technician 2 Ammoniak	 01 november Barend de Jong Process Engineer Ammoniak
 01 december Douwe Vrieswijk Medewerker Interne Logistiek	 28 januari Nico Bogerd Onderhoud Werkplaats & Verlading	 01 februari Theo van Deurzen Reforming C	 01 februari Sjef Pouwels Nitraat/Ureum	 01 februari Arie de Bruijne Technische Ondersteuning	 01 maart Ronald Vink Nitraat	 01 maart Jan Bareman Salpeterzuur & Utilities	 01 maart Egbert Cijssouw Reforming C	 01 maart Gerard van Hoecke Salpeterzuur & Utilities
 01 maart Theo van den Brande Reforming E	 01 maart Ron Versteeg Ureum	 01 maart Jacq Cappendijk Reforming E	 01 maart Anton Scheele Nitraat	 04 maart Rudy van den Bos Nitraat	 11 maart Davy van Dam Logistieke Dienst & Verlading	 01 januari Hans Kländermans HESQ	 02 januari Jean-Paul de Bruijn Ureum	 02 januari Jos Neve Onderhoud
 02 januari Antoine Van Laere Ureum	 28 januari Jan Koster Ureum	 01 februari Jos de Smet Onderhoud	 11 februari Wim Kint Logistieke Dienst & Verlading	 03 maart Johan de Meester Reforming C	 03 maart Waldemar de Waele Logistieke Dienst & Verlading	 24 maart Leon Bogaart Supply Management		

 In dienst

 Jubilarissen 35 jaar

 Jubilarissen 40 jaar

Huwelijk

17 augustus
Freddy & Manon Oele - Seijdlitz
Nitraat/Ureum

25 jaar huwelijk

3 maart
Dhr. & mevr. P. van de Luijster -
Teppa
Knokke-Heist

31 maart
Dhr. & mevr. M. Temmerman -
van Broecke
Breskens

40 jaar huwelijk

7 maart
Dhr. & mevr. E. de Rijk -
van den Bos
Graauw

45 jaar huwelijk

17 januari
Dhr. & mevr. R. de Burger -
Franckaert
Sint Gilles-Waas

20 februari
Dhr. & mevr. G. Braakman - Mulder
Philippine

50 jaar huwelijk

9 februari
Dhr. & mevr. J. Schoonbrood -
Sweers
Broek op Langedijk

20 maart
Dhr. & mevr. J. Vergouwe - Vos
Zaamslag

26 maart
Dhr. & mevr. W. de Feijter -
Verherbrugge
Axel

55 jaar huwelijk

25 februari
Dhr. & mevr. H. de Mos - Hullu
Oostburg

25 februari
Dhr. & mevr. L. Schoeters -
Lenaerts
Eeklo

26 maart
Dhr. & mevr. De Fouw - Limmen
Hoek

60 jaar huwelijk

1 januari
Dhr. & mevr. A. Yildi - Kaya
Ijmuiden

65 jaar huwelijk

20 januari
Dhr. & mevr. C. de Poorter -
Bastelaar
Axel

25 januari
Dhr. & mevr. J. Koole - Hillebrand
Vlissingen

In memoriam

13 november
Gonnie van Cadsand, 68 jaar
Nitraat/Ureum

01 december
Giel van Hese, 80 jaar
Verlading

Al 60 jaar inspraak en medezeggenschap

De ondernemingsraad (OR) bestaat 60 jaar. Een mooie mijlpaal van zes decennia inspraak en medezeggenschap. Wie in de boeken duikt, zoals secretaris Harold Verhelst, ontdekt dat medezeggenschap bij Yara Sluiskil van oudsher op de agenda staat. De oudste voorloper van personeelsvertegenwoordiging, de zogenaamde Ziektekas, werd al kort na de opening van de fabriek opgericht.

Er is in al die jaren veel veranderd, óók op het gebied van medezeggenschap. Toch is duidelijk dat medezeggenschap als een rode draad door de geschiedenis van Yara Sluiskil loopt. Na de Ziektekas uit de jaren dertig, werd in 1947 de zogeheten Fabriekskern opgericht, later de Fabriekscommissie. Nadat de Wet op de Ondernemingsraden was vastgesteld, werd in 1959 de eerste ondernemingsraad (OR) bij Yara geïnstalleerd. Harold benadrukt dat de OR iets anders is dan een vakbond. “Waar de vakbond onderhandelt over arbeidsvoorwaardelijke zaken in bijvoorbeeld de cao, controleert de OR of Yara Sluiskil zich aan alle afspraken houdt. Daarnaast hebben we inspraak en behartigen de medezeggenschap in de organisatorische aspecten van het bedrijf.”

Serius klankbord

De huidige ondernemingsraad telt dertien leden. Dat is geen lukraak gekozen aantal, maar de wettelijk vereiste afspiegeling van de zeshonderd werknemers die bij Yara Sluiskil werken. De OR vergadert minimaal 12 keer per jaar. Zes keer per jaar sluiten directeur Michael Schlaug en HR-manager Evelien de Visser aan voor een zogeheten overlegvergadering. Twee keer per jaar is Frank De Vogelaere van Yara International aanwezig. Met hem worden internationale ontwikkelingen besproken. “Het is prettig om te merken dat de OR leeft, bij zowel het Management Team als de collega’s. Het Management Team ziet ons als een serius klankbord. Dit betekent dat zij overleggen en onze mening vragen, óók over zaken die zij puur naar de

letter van de wet niet met ons hoeven te bespreken.”

Vertrouwen in de toekomst

De OR heeft een eigen missie geformuleerd. Deze is tweeledig: de OR ontwikkelt samen met het Management Team kaders waarbinnen medezeggenschap van alle medewerkers tot zijn recht kan komen. Daarnaast toetst de OR namens de medewerkers of het beleid wordt uitgevoerd volgens de afgesproken regels en kaders. “Dit betekent dat de OR alle medewerkers de mogelijkheid wil bieden om over het werk mee te praten”, vertelt Harold. “Als OR vinden we het belangrijk dat Yara een sociale, duurzame en verantwoorde werkgever blijft. We zien de toekomst met vertrouwen tegemoet.”



Boven: Benny van den Brande, Tom de Smit, Erik van der Peijl, Henk-Jan Kirkenit
Onder: Robin Stoel, Wesley Vermue, Rudy Harding, Dennis Hamelink, Sandra van Santen, Harold Verhelst, Leon Bleijenberg
Op de foto ontbreken: Ben van den Bos en Steven Cocquy

Colofon

Yara Magazine is het personeelsblad van Yara Sluiskil B.V., Industrieweg 10, 4541 HJ Sluiskil

Realisatie

Pieters Media

Opmaak en Druk

Pieters Media

Redactie

Ousmane Amadou, Marianne Chapelier, Ellen Cocquyt, Johan Van Den Hende, Caroline Houmes, Michèle Koch, Jos Meersschaert, Harold Verhelst en Evelien de Visser

Fotografie

David Plas Photography, Chris Platteeuw en Patrick Schelstraete

Eindredactie

Gijsbrecht Gunter, Manager Externe

Relaties & Communicatie (ERC)

Indien u geen prijs stelt op ontvangst van Yara Magazine, gelieve dit te melden via het tel.nr.: +31 (0)115 474 115 of via info.yara.sluiskil@yara.com.

