



# Yara Magazine

Bedrijfskrant van Yara Sluiskil en Vlaardingen B.V.

Knowledge grows

## In dit nummer:

- Continu verbeteren
- Een gloednieuw gebouw voor de brandweer
- Premium KAS-ALS-Zn

Verschijnt tweemaal per jaar | Nr. 466 maart 2025

## Voorwoord



*Luc Cattoir*

De eerste tekenen van de lente vertonen zich, de zon is meer aanwezig en de warmte doet deugd na de kille, sombere maanden die achter ons liggen.

We kunnen ons zeker ook verwarmen aan de enorme prestatie van twee jaar zonder ongeval, dit zijn ongeveer vier miljoen gewerkte uren. Maar bovenal: blijf zorg dragen voor uzelf en uw collega's!

In de huidige moeilijke(re) tijden ben ik toch zeer trots op de organisatie die blijk geeft van ondernemerschap en verantwoordelijkheidszin. Waarbij ideeën aangebracht worden die kosten reduceren en efficiënter werken stimuleren. Daarnaast werken we ook aan het toekomstbestendig maken van onze site zowel productie als ondersteunende diensten.

We lezen in dit magazine de verhalen van collega's die hier mee bezig zijn en de schouders eronder zetten. De nieuwe brandweerkazerne, CCS alsmede projecten gekoppeld aan marktperspectieven zijn daar goede voorbeelden van.

Laat ons samen eensgezind deze moeilijke tijden van hoge gasprijzen, lage marges en kostenreductieprogramma's doorstaan.

Ik geloof sterk in de kracht en flexibiliteit van Sluiskil.

Succes!

*Luc Cattoir*  
*Algemeen Directeur*



*Foto gemaakt in een CO<sub>2</sub> storagetank tijdens werkzaamheden*



# Continu verbeteren

Het project 'Better Together' is een projectnaam voor Operational Excellence, oftewel continu verbeteren. Damiën Dieleman kijkt waar we dat op ons terrein nog kunnen doen, faciliteert en begeleidt deze processen. "Het is iets wat integraal onderdeel wordt van je werk, eigenlijk een systeem- en gedragsverandering waardoor het een nieuwe manier van werken wordt."

## Dat klinkt allemaal logisch, maar waar begin je?

Lachend vertelt Damien: "Dat is een goede. September 2023 ben ik begonnen bij Yara na mijn baan bij Equans en ben ik de afdelingen afgegaan. De medewerkers en Yara cultuur leren kennen, ideeën krijgen van wat in het verleden al is onderzocht en waar men nu tegenaan loopt. Ik ben de bestaande documentatie, processen en systemen ingedoken om de huidige situatie te kunnen begrijpen. We hebben met het team de focus gelegd op vijf punten waar verbetering in kan zitten, namelijk op de vaste kosten, de projecten waarbij grote investeringen zijn gemoeid zoals een onderhoudsstop, productvariabele, contractormanagement en workforcemanagement. Voornamelijk kijken we op dit moment naar het efficiënter maken van de werkprocessen. Dit doen we door verspillingen te herkennen en te elimineren. Vanuit de data maak je analyses om inzicht te krijgen en afwijkingen te vinden om te bevestigen dat er verbeterpotentieel is. Zo zijn we begin vorig jaar met contractormanagement in het dagelijkse onderhoud gestart en zien we dat er verschillende kansen zijn door gezamenlijk het werkoverleg met de afdelingen en contractor te voeren. Ook het Plant Service Center (PSC) team heeft verschillende verbeteringen doorgevoerd om de workload te kunnen managen."

## Heb je daar een voorbeeld van?

"Verschillende, maar een heel praktische is het verbeteren van de standaard werkpakketten. Dit is een kritisch overdrachtsmoment tussen klant en contractor, deze moet vanaf de eerste keer goed zijn. Stel je voor dat het door miscommunicatie anders wordt uitgevoerd, dan is het resultaat: extra kosten voor beide partijen, re-work en tijdsverlies. Zonde! Samen met de afdelingen en de contractor is er een nieuw standaard gemaakt, hierdoor gaat de productiviteit omhoog!

Als je kijkt naar een voorbeeld bij het PSC-team kan ik de telefonie benoemen. De collega's kregen de gehele dag door telefoontjes met diverse bellers en schakelden deze dan zelf door. Door een keuzemenu toe te voegen aan de telefoonlijn krijgen ze 60%(!) minder telefoontjes. Op deze manier werken we aan structuur, een fijne werkomgeving en meer rendabiliteit."

## Merk je weerstand bij de veranderingen?

"Het is zeker niet altijd makkelijk, maar uiteindelijk leidt de aanpak tot verbetering van veiligheid, efficiëntie, productiviteit, kwaliteit en winstgevendheid. Dat werkt vaak voor iedereen toch het prettigst. Als je het hebt over het voorbeeld in het volgende artikel van de Onderhoudsdienst bij de Nitraat en Ureum komt het ook vanuit de medewerkers zelf. Daar faciliteer ik enkel door ze op weg te helpen met één training, gevolgd door het tussentijds polsen van de voortgang en eventueel coachen of bijsturen. Het kan daarbij helpen om als "buitenstaander" mee te denken in deze werkprocessen. Maar het is wel aan hen om eigenaarschap te nemen en het te integreren in hun dagelijkse werk."

## Dan kom je vaak op alle afdelingen?

"Dat is wel het leukste van het werk. Je werkt nauw samen met veel collega's aan verbeterprocessen. Je kan niet overal tegelijk bezig zijn en maakt het liefst kleine stapjes vooruit die daadwerkelijk van toegevoegde waarde zijn. Dit jaar kijk ik er naar uit om ook bij de andere afdelingen langs te gaan om met meer collega's kennis te maken en Better Together toe te lichten. Er is nog zoveel verbeterpotentieel en zeg nou eerlijk, samen beter worden, wie wil dat nou niet?"



“  
Je groeit door  
ondernemerschap



# Continu verbeteren - contractormanagement

Met een contractorpark zijn er vaste contractors die elke dag op Yara werken. Kenan Gunes is Maintenance Coördinator E&I en werkt op dat gebied veel met verschillende contractors aan het onderhoud van de fabrieken. Met zijn eigen team van vier E&I technicians en drie E&I werkvoorbereiders werken ze aan gepland en ongepland onderhoud. Hiermee ondersteunen ze in het waarborgen van de continuïteit van de plants.

## Waar zit de verbetering?

“Wie doet wat en op vraag van wie? Er miste overzicht en commitment waardoor de verhoudingen zoek raakten. Na een constructieve sessie weten we beter wat de bedoeling is van ieders rol en verantwoordelijkheid. In ons werk is een contractorplanning belangrijk, werkzaamheden afstemmen, data plannen, zorgen dat het werk gereed is en afspraken nakomen. Het begin is er en de communicatielijnen zijn al beter.”

## Hoe loopt dat?

“Met een wekelijkse meeting bespreken we alle standaard werkprocessen en alle openstaande werkopdrachten. Dat gaat goed en is positief. Ik zie wel dat soms tijdens zo’n wekelijkse meeting zaken naar boven komen die mogelijk in de week ook al opgelost hadden kunnen worden als we daarover directer communiceren. Dan kan ik daar misschien al meteen actie op ondernemen, zodat we niet wachten tot de wekelijkse meeting. Daar zie ik nog verbetering. Alle veranderingen gaan in stappen, dus dit komt ook wel,” lacht Kenan.

## Wat is de rol nog van Yara medewerkers?

“Het moet een manier van werken worden voor ons allemaal in een positieve setting. Waar we als Yara nog aan kunnen werken en waar ik nu zelf mee bezig ben, is templates maken van de unit-rate codes voor veelvoorkomende klussen. Deze worden gebruikt bij het indienen van de facturen door de contractor. Als we dat uitrollen en iedereen kan deze lezen dan scheelt dat tijd en geeft het overzicht. Nu zijn de ingediende facturen soms vaag of weten we niet precies wat erop staat. Zelf heb ik aan de andere kant van de tafel gezeten en heb ik er ervaring mee, maar dat heeft niet iedereen. Dan weet ik dat het lastig is als je ze zonder uitleg of kennis moet beoordelen. Daar zie ik nog een kans, de werkvoorbereiders dat goed te leren lezen. Er heerst vaak goed vertrouwen en het idee dat het altijd zo is gedaan, maar dat zorgt niet voor verbetering in het proces. Nu de wil er is om het goed te leren en onder de knie te krijgen, komt er ook een stijgende lijn in en creëer je eigenaarschap. Dat is het begin!”



## Kenan

31 jaar | Middelburg |  
Maintenance  
coördinator E&I |  
Getrouwd, dochter van  
4 jaar | Hobby: Voetbal



## Continu verbeteren - digitaliseren

**Maarten**

*25 jaar | IJzendijke |  
Hoofd operator CES |  
Samenwonend |  
Hobby: Voetbal*

Maarten van de Sande werkt als hoofdoperator op de afdeling Centrale Salpeterzuur (CES).

Hij is één van de collega's die zich bezighoudt met continu verbeteren. "Ik wil het werk makkelijker en efficiënter maken." Vaak heeft iedereen zijn eigen interesses. "Elke operator kijkt naar eigen interesses waar iets in te verbeteren is. Het kan soms heel simpel zijn en toch veel impact hebben."

### Wat heb je onlangs ingevoerd?

"Er is een digitale omgeving ontwikkeld. Als we een idee hebben om te verbeteren dan signaleren we dit, geven dit door aan de Engineer en die maakt er een plan voor om dit wel of niet mee te nemen in een Management of Change (MOC). Voorheen ging dit dan op papier en konden wij de opvolging verder niet zien. Dat kon betekenen dat je een jaar later hetzelfde verbeterplan op papier zette. Nu doen we dit in een digitale omgeving waarin wij de stappen kunnen volgen tot aan de uitvoering."

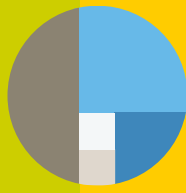
### Wat levert het op?

Maarten lachend: "Gemak voor de operator. Zonder gekheid, het kan natuurlijk ook financieel schelen. Een voorbeeld wat ik nog niet lang geleden heb gehad, laat dat

zien. Er was een pomp die in de slik draaide. Door deze iets hoger te zetten, draait hij niet kapot. Elk jaar had de pomp dezelfde falen en nu heb je minder onderhoud eraan en gaat hij langer mee. Dit is in het systeem gezet en kan nu opgevolgd worden als er weer iets met de pomp is."

### Was het digitale systeem makkelijk te implementeren?

"We zijn er nog maar pas mee gestart. Digitaliseren doen we best veel, zoals met de controlerondes en takenlijsten. Nu doen we dat ook hiervoor en ik verwacht dat dit niet heel lastig is om te implementeren, omdat we ook zelf graag de opvolging willen weten. Het helpt ons, is makkelijker en efficiënter. Precies waar we het voor doen!"



## Continu verbeteren - 5S

Michael de Koeijer, Bram Smit en Nick Tangelder gaan voor in de nissenhut. Een gestructureerde loods waar ze trots laten zien hoe alles netjes in bakjes ligt opgeslagen en van nummers is voorzien. Een voorbeeld willen ze zeker niet zijn, want dan komt er teveel druk op. Daarbij hoort het eigenlijk zo, een opgeruimde werkplek.

Volgens het principe 5S werken ze sinds januari aan structuur in hun eigen nissenhut. 5S staat voor scheiden, schikken/sorteren, schoonmaken, standaardiseren en standhouden. “In december 2024 is iedereen van het onderhoudsteam bijeengekomen en hebben we meer overleg waarin we elkaar ook durven aanspreken,” aldus Michael.



Oud

Het belangrijkste is eigenaarschap creëren. “Het is voor iedereen fijner als je op een plek komt waar je niet eerst een uur moet zoeken voor je het juiste gereedschap gevonden hebt,” aldus Nick. “Dat was eerst wel het geval, omdat er ook een soort verzameldrang was ontstaan. Er lagen nog afsluiters uit 2004, waarvan men dacht ze nog eens te gebruiken. Als niemand weet dat het er ligt dan worden nieuwe besteld op het moment dat er nodig zijn. Later kom je ze dan nog eens tegen.”

Deze club Mechanisch/Werktuigbouw bevat negen technicians, drie werkvoorbereiders en twee coördinatoren. Tijdens het gesprek komen we op de vergelijking van thuis met de stapel was op de trap. “Het is niet de bedoeling dat men er overheen stapt naar boven, maar het daadwerkelijk oppakt en legt waar het hoort,” lachen ze. Het klinkt soms makkelijk, maar toch treffen ze nog wel eens troep in hun werkauto of op een werkplek. “Het heeft ook met een stukje discipline te maken, legt Bram uit. “Als iets schoon of opgeruimd is dan hou je het ook wel zo en maak je er minder snel een zooi van. Als iets al een zooi is, vindt men het niet zo erg en kiezen ze sneller voor gemak.”

Dat het er nu spic en span uitziet moge duidelijk zijn. Michael legt uit: “We werken ook met een ‘two-bin systeem’ met ons materiaal. Als het eerste bakje op is dan heb je nog een nieuw bakje erachter staan waardoor je niet zonder komt te zitten. We hebben nu meer orde, waardoor we meer kunnen uitvoeren.” Bram vult aan: “Ze noemen dat ook wel de ‘hands on tool time’,” volgens mij. “Meer tijd om het daadwerkelijke werk uit te voeren.”



Nieuw



## Michael

36 jaar | Axel |  
Maintenance coördinator  
| Samenwonend, zoon  
van 6 jaar | Hobby:  
voetbal

## Nick

26 jaar | Vogelwaard |  
Maintenance technician 2  
| Samenwonend | Hobby:  
Driften met auto's, bedrijf  
Tangelder Tyres

## Bram

30 jaar | Waterlandkerkje |  
Maintenance technician 4 |  
Samenwonend, zoon van 1,5  
jaar | Hobby: Bbq



# Moderniseren, versimpelen en werkprocessen stroomlijnen

‘Alles is met elkaar verbonden’ horen we regelmatig. Bij aanpassingen en vernieuwingen kom je erachter wat de impact is op afdelingen en systemen. Belangrijk is om overal rekening mee te houden, maar daarmee ook de scope te bepalen en het project zo af te bakken dat het overzicht behouden blijft.

Bij het project ‘toegangscontrole’ is het niet anders. Waar begon het? Carlo Vanhijfte is projectleider en kwam er al snel achter dat hij nauw zou samenwerken met Niels Boogaert van de HESQ afdeling. Carlo vertelt: “Het ging over de storingen en onbetrouwbaarheid van het huidige toegangssysteem, waar ook de tijdsregistratie aan gekoppeld is. Het is een verouderd systeem en zie dan maar eens nieuwe onderdelen te vinden. Als blijkt dat een vernieuwing van het systeem ook de beveiliging van het bedrijfsterrein en de ISPS-kade aanpakt, is de afdeling HESQ erbij betrokken. Van daar is er een bal gaan rollen. De oude bekabeling naar

de toegangspoorten in de grond gaat ook geen nieuwe software kunnen draaien, waardoor IT en Onderhoud meekijkt. Als de tijdsregistratie niet meer plaatsvindt hoe registreren we dan onze werkuren en hoe gaan we om met de privacy, waren vragen die de afdeling HR stelt. Om dan compleet te zijn wilde de afdeling Inkoop weten hoe we toegang verlenen aan onze contractoren. Een schakel van afdelingen dus waar dit project invloed op heeft.”

## Wat staat er te gebeuren?

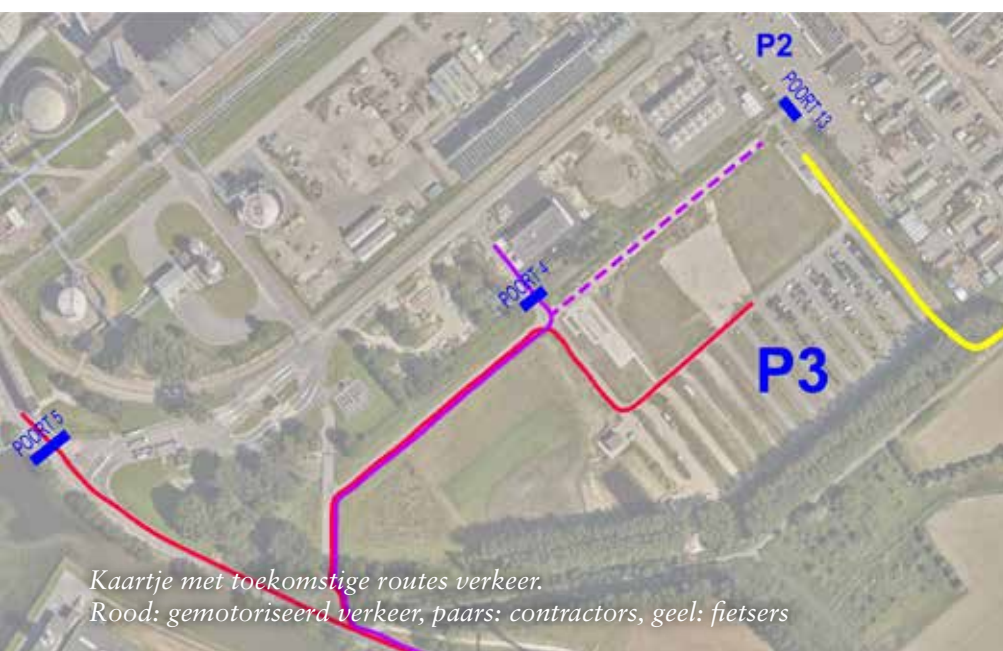
Carlo Vanhijfte houdt zich al ruim anderhalf jaar bezig met dit project. “We willen opschonen, versimpelen,

werkprocessen stroomlijnen en de veiligheid waarborgen. Dat betekent dat we aan de poorten een sluitende toegangscontrole gaan doen. Bij het passeren van de toegangspoort start of eindigt gelijk de werkdag van alle medewerkers. Dan vervallen alle punten om in te klokken op de afdelingen.” Niels Boogaert vult aan: “Oftewel je moet dan ook badgen bij het verlaten van het terrein via Poort Zuid (poort 5). Dit project is een overall plan en kent meerdere fases. We beginnen met nieuwe software voor het onboardingsysteem. Fase twee is alle bekabeling naar de toegangspoorten vernieuwen voor de omschakeling naar het nieuwe systeem. Fase drie is de verhuizing van onze beveiligingsloge naar de andere kant van het terrein.”

## Elke fase onder de loep

### Fase één - onboarden

Niels: “We krijgen een nieuw softwareprogramma voor de toegang tot ons terrein. Een medewerker of contractor moet in het programma Your Identity Management (YIM) geregistreerd staan voor die een toegangsbadge krijgt. Voor de Yara medewerkers kunnen we die zo opvoeren. Voor de contractoren en onderaannemers dienen zij zelf alle benodigdheden in te vullen in YIM. Alles kan dan al aan de voorkant afgevinkt worden, denk hierbij aan het bezit van een VCA-diploma of tewerkstellingsvergunning.



Kaartje met toekomstige routes verkeer.  
Rood: gemotoriseerd verkeer, paars: contractors, geel: fietsers



Ook de poortinstructie kunnen zij vanaf thuis doen. Enkel de toets blijft bij ons op site afgenomen worden. Met deze fase zijn we al een heel eind op weg.” Carlo: “Veel contractoren zijn al getraind en weten hoe ze hun medewerkers die dagelijks naar Yara komen en hun onderaannemers in YIM moeten zetten. De software gaat ons helpen om enkel te werken met bedrijven die we kennen, die toegang hebben tot de software en de bevoegdheid hebben om iemand aan te melden. Dan weten we wie er op ons terrein komt en of die de juiste papieren heeft.”

#### Fase twee - ombouwen

“De poorten worden omgebouwd en de bekabeling wordt gemoderniseerd. We gaan werken met nieuwe badges. Het systeem wat we inschakelen met een grote onderhoudsstop lijkt hierop, maar dit nieuwe systeem gaat nog een stap verder,” aldus Carlo.

#### Fase drie - verhuizen

Niels: “Het verplaatsen van de beveiligingsloge zonder de software te vernieuwen levert niks op, maar andersom net zo. Door de veranderingen op het terrein veranderen ook de verkeersstromen en wordt de ISPS-kade verder ontlast. Samen met Steven de Nijs, projectleider van het masterplan waarin fase drie zit, kijken we naar de mogelijkheden om groot transport, voertuigen en fietsers te scheiden. Daarbij is het nu onlogisch dat een contractor via Poort Zuid aankomt en het hele terrein rond moet voor hij op de werkplek is”. Carlo: “We werken naar een nieuw verkeersplan: Fietsers komen via Poort 13, het tourniquet

tussen parking 2 en 3. Er is besloten om de fietstoegang bij Poort Zuid te gaan sluiten, dus dat wil zeggen dat er over de Industrieweg geen fietsers meer komen, maar deze vanaf de rotonde Axelse Sassing en de Koegorsstraat de Kruisweg in kunnen. Het scheelt maar enkele meters om via de Koegorsstraat en Kruisweg te fietsen in plaats van via de Industrieweg. Contractoren zonder voertuig gaan via Poort 13. Als ze geautoriseerd zijn om met het voertuig het terrein op te komen dan gaan ze via Poort 4, naast de nieuwe brandweerkazerne. Als een contractor meerdere personen vervoert, gaan de bijrijders te voet via Poort 13 het terrein op.

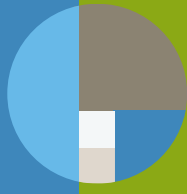
#### Wanneer gaat dit gerealiseerd worden?

Carlo: “Voor de zomer willen we fase 1 en 2 implementeren en gaan dit zo goed mogelijk communiceren. Niels: “Het is niet mogelijk om alles tegelijk te doen. Nu zijn we bezig met YIM. Dan starten we met de voorzieningen bij de beveiliging voor de nieuwe badges. Voor je nieuwe pas kan je kiezen voor een nieuwe foto. Tegelijkertijd gaat Carlo aan de slag met de poorten ombouwen en testen. Als deze gereed zijn moeten de nieuwe badges gebruikt worden. Er komt een moment dat je een nieuwe badge moet afhalen en deze in werking treedt als we ook de poorten hebben omgezet. Daar zit wellicht tijd tussen, maar deze proberen we zo beperkt mogelijk te houden. Het kan dus zijn dat je even in het bezit bent van twee badges.” Carlo sluit af: “We hopen dat het geen hinder oplevert en doen er alles aan om de overgang soepel te laten verlopen. In de tussentijd houden we iedereen op de hoogte!”



Niels

Carlo



# Een gloednieuw gebouw

De tijd was meer dan rijp voor een nieuwe brandweerkazerne. Het lijkt misschien op een simpele verhuizing, maar er gaat een heel verhaal achter schuil waar goed over is nagedacht. Emmery Suy is teamcoördinator van de Brandweer en geeft trots een rondleiding door het gebouw waar ook de Medische Dienst zich op termijn gaat huisvesten.

## Begane grond

Bij binnenkomst blijven we al staan om uit te leggen hoe het gebouw ontworpen is. “Als we de eerste schuifdeuren passeren kan je meteen naar rechts om de trap op naar de Medische Dienst. Die is afgescheiden van de brandweer. Anderen hebben er niets mee te maken wie daar komt en voor wat. Je kan ook op een andere manier binnenkomen voor de Medische Dienst, al hopen we die natuurlijk niet te gebruiken.” We lopen door de volgende schuifdeuren naar links en komen in de toekomstige behandelruimte met een rode, oranje en een groene vloer. Emmery vertelt: “Achter die deur staan onze voertuigen en komt in de toekomst de ambulance te staan. Als iemand binnenkomt in deze behandelruimte kom je eerst op de rode vloer als vervuild en word je ontsmet. Dan ga je naar oranje en word je behandeld en in groen word je eventueel overgedragen aan de externe ambulance.” Buiten de bezetting van de Medische Dienst rijdt de brandweerauto van de beveiliging met de ambulance en dan gaat de bevelvoerder als EHBO’er ter plaatse om de situatie te beoordelen en hulp te bieden. Je moet altijd back-up hebben, dus we zien dit als een overgangsfase totdat de Medische Dienst verhuisd is.” Eenmaal een deur verder komen we in een grote ruimte waar alle brandweerpakken hangen. Er zijn doucheruimtes en toiletunits voor zowel dames als heren. Daarnaast heeft iedereen een locker. Verderop zijn nog twee lokalen waar ademlucht en gasmaskers getest worden.

## Eerste verdieping

Via de trap in de hal kom je bij de Medische Dienst. “Je kan in de wachtruimte plaatsnemen. Dan is er nog een deel niet afgebouwd, maar daar komen dokterskamer 1 en 2, omkleedruimte voor de verpleegkundige, keuringskamer 1 en 2, inspanningstest faciliteiten, de lift en toilet- en doucheruimtes. Ook de Medische Dienst gaat er flink op vooruit.” Door een deur, die normaal gezien op slot zit, komen we bij een ruimte met een keukenblokje, die blijkt voor cursisten te zijn. Emmery geeft aan: “Dit is een gescheiden gedeelte. Vanuit hier kan je verschillende kanten op. Er is een deur naar een kantine voor de Medische

Dienst, brandweer en instructeurs. Door de gang kijkend zie je links het wagenpark op de begane grond staan en aan de rechterkant zijn de leslokalen. Deze instructieruimtes zijn groot opgezet voor oefendagen en de instructies van de brandweer. Een brandweerman dient minimaal 56 uur per jaar te oefenen. Achter de instructieruimtes komen de slaapverblijven. Twee slaapkamers, een wachtruimte en een kastenruimte.” Dan zijn we aan het einde van de gang waar de trap is die als ingang dient voor de cursisten. Emmery vat samen: “Dat betekent voor de toegang tot dit gebouw dat de rechterkant een ingang is voor de Medische Dienst met een trap naar boven, de brandweer meteen rechtdoor en dat de cursisten via de linkerkant binnenkomen. Alles is gescheiden.”

## Van verandering van gebouw naar verandering van werkwijze

Sinds juni 2024 is de brandweer overgegaan op het systeem van de 24-uursdiensten. Emmery is één van de zeven bevelvoerders die met dit rooster werken. “De Veiligheidsregio Zeeland eist een minimale bezetting van 5 brandweermensen de klok rond. Om hieraan te voldoen



was de druk op productie om personeel te leveren hoog en was er veel overwerk. Een 24-uurs dienst start om 07:30 met dagelijkse werkzaamheden en om 17:30 uur stoppen de productieve uren en dan worden het wachturen. Dat mag ook Arbo technisch en betekent dat je voor dezelfde mensen, dezelfde uren meer bezetting gegarandeerd hebt. We zagen dit bij andere bedrijven en wilden dit ook proberen. Het is goed bevallen en doen het nu vast, vandaar ook de slaapvertrekken in het nieuwe gebouw.”

### Hoe ziet die nieuwe bezetting eruit?

“Er is altijd één bevelvoerder, drie manschappen uit de ploegen en een brandweerschouffeur vanuit de beveiliging. Door dit rooster heb je beter overzicht en is er minder belasting op de ploegen. We selecteren per fabriek een dienst voor de manschappen. Zij krijgen dan een melding op hun rooster, achter hun naam komt een zwaailampje te staan op de planning in Dehora.”

### Een stuk professioneler

Yara is een artikel 31 bedrijf. Vroeger heette dit Besluit Risico Zware Ongevallen (BRZO), tegenwoordig Seveso. “Door heel Europa wordt de Seveso richtlijn gebruikt die wij ook hanteren. We moeten voldoen aan de aanrijdtijden en wettelijke inspecties.” De start is gemaakt met onder andere een nieuw, toekomstgericht gebouw om nog veel meer verbeteringen aan te brengen. Nog meer slagen maken naar een professionele organisatie, al zijn er al heel wat stappen gezet. “Nu kunnen we de bezetting garanderen, ons materiaal is in orde en we trainen maximaal. We hebben ademluchttrainingen, trainingen voor ontruimers, trainingen voor de noodorganisatie enzovoort. Iedereen van de HESQ bevelvoerders wordt opgeleid om zelf alles te kunnen keuren, zoals gasmeetapparatuur en ademlucht. Ook voor heel het

brandblusnet op de site doen we zelf de controles, het beheer, onderhoud en de inspecties. Dat doen we nu nog voor een groot deel samen met de afdeling CES. Je bent verplicht zoveel brandweerpompen te hebben die je ook jaarlijks moet keuren. Dat lieten we eerst door een externe partij doen, maar doen we nu zelf. We zijn geaccrediteerd om zelf te kunnen doen sinds zo’n drie jaar, wat veel scheelt in flexibiliteit en kosten.”

### Samenwerkingen

In het verleden was er weinig samenwerking met andere brandweerkazernes. Om Yara heen zit de brandweer van Axel, Sas van Gent en Westdorpe die opgeroepen kunnen worden om Yara te assisteren. “Sinds 2019 werk ik bij Yara en ik ben al 25 jaar bij de Veiligheidsregio in dienst als brandweerman, bevelvoerder, plv. ploegleider. Axel, waar ik zit is de eerste auto die naar hier komt bij hulp. Nu komen ze hier ‘s avonds oefenen en delen we informatie. Het is een heel andere werkwijze. Zogezegd is het buiten de poorten van Yara een brandweerinzet nodig voor huis, tuin en keuken. Op ons terrein is het van hele andere orde. Dat vergt een andere manier van denken en expertise, waar wij ze in trainen met verschillende scenario’s als ze hier komen oefenen.”

Die nieuwe werkwijze van Yara is niet onopgemerkt gebleven. “We gaan ook naar een regionaal brandweeroverleg waar ook Dow, Zeeland Refinery, EPZ, Oiltanking en de Veiligheidsregio aan deelneemt. We praten met elkaar over wat er verandert in wetgeving en wat we voor elkaar kunnen betekenen. Met de Veiligheidsregio bespreek je ook hoe inspecties worden uitgevoerd en wat zij belangrijk vinden en waarom. Het is nadrukkelijk een overleg om samen op een steeds hoger niveau te komen en het dus veiliger te maken. Dat is ook



“

*Van paardenstal  
naar paradijs*



nodig, want inzichten veranderen voortdurend. Vroeger kon iemand ons komen inspecteren die ook bij de bouw- en woningtoezicht had gezeten. Nu komt er een chemisch technoloog en een bouwkundig ingenieur. Toen was het op gemeentelijk niveau en nu is dat regionaal of zelfs landelijk niveau geworden. We zijn nu bijvoorbeeld bezig om nieuwe scenario kaarten te maken. Voor het logischer, realistischer en efficiënter maken van dergelijke scenario's, heb je elkaar nodig. Een ander voorbeeld is het werken met ammoniak. Er is een andere inzet tactiek bedacht door ons. Het bedrijf wat wij inhuren voor trainingen en consultancy heeft deze tactiek verder uitgewerkt en de Veiligheidsregio is er nu ook enthousiast over. We krijgen veel vragen van andere bedrijven hierover en komen langs om ervan te leren. Ammoniak is een chemische stof die momenteel heel erg in de belangstelling staat, zowel als energiedrager alsook om waterstof via ammoniak te transporteren. We zijn nog niet uitgeleerd en er is veel in ontwikkeling, maar tot nu toe zijn heel wat bedrijven onder de indruk van hoe we dit aanpakken.”

### Hoe hebben jullie dit voor elkaar gekregen?

“Door het kiezen van een andere werkwijze en een professionaliseringsslag is ook de inzet van de brandweermannen en -vrouwen veranderd. Vroeger was het eerder een verplichting en tegenwoordig zijn ze allemaal erg enthousiast en gedreven om zich in te zetten voor een steeds professionelere organisatie. Met een enthousiast brandweerteam en het vertrouwen en de middelen die we krijgen vanuit een Management Team laten we zien wat we kunnen. Nu volhouden. Blijven ontwikkelen, innoveren en naar oplossingen zoeken.”

### Wat is jouw ambitie?

“Ik heb zin in de volgende stap. De organisatie begint te veranderen. De bezetting is op orde, systemen op orde en een nieuw gebouw met voldoende uitrusting. Nu nog opschalen en een professioneler niveau hanteren. Het materiaal is nu nog op kleine inzetten gericht. Alle slangen groter maken kan niet zomaar. Ook de mensen moeten deze kunnen blijven dragen en uitrollen binnen de kaders van de arbowet. Dan kijken we naar oplossingen, want vervolgens moeten daarna ook nog monitoren (waterkanonnen) en afsluiters worden gedraaid. Dit alles moet dan ook nog binnen een opgelegde tijd tempo waardoor er heel veel van de mensen gevraagd wordt.

Daarnaast gaan we anders oefenen. Nu doen we één keer per jaar een ontruimingsoefening per afdeling. We gaan ernaar toe dat we elk kwartaal oefenen en dan een scenario oefenen per fabriek waarbij zowel de Medische Dienst, de HESQ manager, noodcoördinatoren en de Manager van Dienst betrokken zijn. Alles gaat dan echt zoals het ook dagelijks kan gebeuren.”



Ademluchtmasker





## Ervaringen delen

In november 2024 en februari 2025 heeft chemisch analist Joyce van Bunderen een nieuwe lichter toekomstige studenten uitleg gegeven over haar loopbaan en vooral waar die begonnen is. Op de opleiding Chemie aan de HZ University of Applied Sciences heeft ze de basis gelegd voor haar functie op het lab bij Yara Sluiskil. "Toen ik de opleiding deed zat deze nog wel in Vlissingen, tegenwoordig is dat in Middelburg."

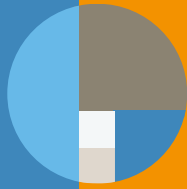
Hoe leuk is het als je oud-docenten informeren of je op de informatiedagen wil staan van de opleiding. "Dan voel je je vereerd", zegt Joyce. "Het is een mooie kans om te vertellen hoe ik de opleiding heb ervaren en om mijn werk bij Yara te laten zien. Het was leuk om te doen en de docenten weer te spreken. In mijn tijd waren er wel 66 studenten voor deze opleiding. Nu ligt dit rond de 40."

Sinds oktober 2022 werkt Joyce op het lab bij Yara. "Meteen na mijn opleiding ben ik gestart op het lab. Het werk is ontzettend veelzijdig, geen dag is hetzelfde. Dat is meteen ook het mooiste eraan, want ik zou zeker geen hele dagen achter een bureau kunnen zitten." Op het lab zijn er zeven ploegenanalisten, twaalf dagdienst analisten, drie team coördinatoren, een 'Quality Engineer en een Lead of Quality. Joyce werkt in dagdienst en is elke dag om 7:15 uur op het werk. "Dat is ontstaan door mijn stages hiervoor bij Zeeland Refinery en Trinseo, wat toch iets verder rijden is. Het is ook wel fijn om vroeg te starten. Zeker in de zomer als je bijvoorbeeld begint met monsters halen op het terrein." Joyce wisselt regelmatig van post. "Je wordt ingedeeld per week, maar het kan ook nog wel eens voorkomen dat je gedurende de week wisselt, bijvoorbeeld in vakantieperiodes. Toch heeft ze een lichte voorkeur voor de waterpost. "Je volgt opleidingen om elke post te kunnen draaien, zoals de gasopleiding die ik laatst heb gedaan. Je begint de dag met een werklijst en checkt alles, al is dat niet altijd op elk monster. Van kunstmestkorrels tot aan het ammoniakwater, je bent een hele dag bezig met de monsters die we testen op bijvoorbeeld nitraat, chloor, stikstof, zuurstof, algen, MDEA en ureum. Belangrijk is dat we binnen de vergunningswaarden en product- en leveringsspecificaties blijven."

Een intensieve job vraagt om een uitlaatklep. Die vindt Joyce in meerdere hobby's. "Een keer of twee per week wil ik naar de fitness voor krachttraining of cardio. Ik ben lid en dansleiding van volksdansvereniging Hava Naguila waar we ook uitvoeringen doen. Die agenda is voor de

zomer ook weer goed gevuld. Al vind ik in de zomer ook toeren op de motor erg leuk met mijn broer en mijn vader, waar mijn moeder dan bij achterop zit. Vorig jaar hebben we mee gereden met de motorclub tijdens de Vikingdag en we zijn ook regelmatig aanwezig bij ritten van motorclub Zeeuws-Vlaanderen. Ik heb een rode Voge 500R. De enige rode in de Benelux", vertelt Joyce lachend. "Het was een foute levering, maar daardoor uniek. Nu ik mijn rijbewijs twee jaar heb, mag ik naar een zwaardere motor, maar ik kan van deze motor nog geen afstand doen."





## Terug van weggeweest

Op 1 februari 2025 breekt er een nieuw hoofdstuk aan voor Jochem Vervaet. Tien jaar lang heeft hij overal kunnen kijken. Alle productie plants heeft hij minimaal één keer bezocht en er zijn duizenden processen in kaart gebracht. Nu is het tijd voor iets nieuws, of juist voor iets ouds? “Misschien wel allebei, want het cirkeltje is rond,” vertelt Jochem lachend. “De rol als Afdelingsmanager van de Centrale Salpeterzuur (CES) is nieuw, maar deze afdeling is wel de aanleiding geweest voor mijn start bij Yara in Sluiskil in 2004.”

### Leg eens uit

“Bij Amerplastics was ik projectmanager, dus als contractor kwam ik bij Yara. Samen met Johan Huigh als projectleider vanuit Yara heb ik toen de brandwaterleiding van machine 6 gedaan. Op dat moment kwamen twee vacatures vrij voor Maintenance Engineer en op één ervan heb ik op gesolliciteerd.”

### Ben je ook nog werkzaam geweest op andere afdelingen?

In 2004 gestart in de ammoniak als Maintenance Engineer, later benoemd tot lokale Maintenance Manager. In 2011, net voor de opstart van Ureum 7, ben ik begonnen als

lokale Maintenance Manager Nitraat-Ureum. Ik vond het mooi om de nieuwe fabriek helpen in bedrijf te nemen en de kinderziektes te verhelpen. Bij een opstart hou je altijd rekening met onvoorziene zaken, maar als ik zo van een afstand het verschil bekijk tussen de opstart van Ureum 7 en Ureum 8 zit daar een groot verschil in. Ik heb heel veel respect voor de collega's die werken aan het verhogen van de betrouwbaarheid van Ureum 8. Je moet wel doorzettingsvermogen hebben. Focus op kosten is goed, alleen zie ik dit graag in een lange termijn visie en dat we leren van andere projecten, zodat we de ervaring in de toekomst mee kunnen nemen. In Ureum 7 was alles goed gedocumenteerd en de benodigde middelen waren er, zodat



## Jochem

51 jaar | Woonplaats |  
Afdelingsmanager CES |  
Samenwonend,  
2 zoons, 1 dochter | Hobby's:  
Zeevisbootje op Walsoorden,  
seizoenskaart Feyenoord,  
concerten en skiën

we die plant vrij snel op het niveau kregen waarop hij moest acteren. Nadat Ureum 7 in 2011 in bedrijf is gegaan, hebben we mooie projecten op de Nitraat mogen doen. We zijn begonnen in 2013 met de plannen om de granulators van N3G en N4G te vervangen, het hart van de fabriek. In 2015 is het uitgevoerd in granulatie 4 en in 2016 granulatie 3. Die laatste maakte ik net niet mee, want toen maakte ik de stap naar Brussel, maar ben er wel erg trots op dat deze grote projecten succesvol zijn uitgevoerd. Deze fabrieken staan er qua technische conditie goed voor.”

### Wanneer nam je de stap naar Brussel?

“Dat was eind 2016. Toen werd ik Process owner Systematic Maintenance. Een hele mond vol. Ik was verantwoordelijk voor hoe de sites SAP gebruiken om het maintenance project te supporteren. Die ervaring neem ik onder andere mee naar mijn huidige functie.”

### Wat neem je mee van die tijd naar Sluiskil?

“Tijdens mijn baan in Brussel kwam ik erachter dat er drie kernelementen zijn voor succes, namelijk: People, proces and tools. Als de medewerkers niet werken met de tools of het proces niet juist volgen, dan zal dat het eindresultaat beïnvloeden. De mensen hebben de grootste impact op het resultaat, daar ben ik van overtuigd. Daarnaast heb ik een groot netwerk opgebouwd wat ik kan inzetten in het voordeel van Sluiskil. Niet iedereen heeft het juiste beeld van Sluiskil vanaf de buitenzijde.”

### Welke vergelijkingen met productiesites kan je maken?

“Het viel mij op dat geografie en cultuur ook belangrijke pijlers zijn in hoe iets wordt aangepakt. Houden we daar wel voldoende rekening mee? Het is hier anders werken met de mensen, materialen en middelen dan aan de andere kant van de wereld, waar het bijvoorbeeld 35 graden kan zijn en je met compleet andere omstandigheden te maken hebt. Wat dat betreft viel het mij op dat Sluiskil het helemaal niet zo slecht doet. We willen processen zo goed mogelijk volgen en de tools zo goed mogelijk gebruiken. Over het algemeen vind ik ook de betrokkenheid en motivatie van de medewerkers opvallend. Ik had het idee dat dit minder was dan tien jaar geleden. Maar wat ik tot nu toe gezien heb, ochtendmeeting, discipline, betrokkenheid, wil om te verbeteren, ik zie het, het is er wel degelijk!”

### Je hebt zelf al veel ervaring. Wat neem je mee naar Sluiskil?

“Na twee weken in Sluiskil terug te zijn is de leeftijd en de daarbij horende motivatie wel een belangrijk onderwerp gebleken. Daar heb ik het met veel collega's al over gehad, wij zijn de 50+ generatie met een andere mindset dan toen wij aan het begin van onze carrière stonden. Dat is overigens niet alleen in Sluiskil of Yara, maar in

de hele industrie. We moeten van ‘ervaring gedreven’ naar ‘document gedreven’. Vroeger had je de tijd voor de opleidingen en was het makkelijker om het uit te leggen. Nu moeten de opleidingen en trainingen efficiënter, want we hebben die tijd niet meer. Dat betekent wel dat je het goed gedocumenteerd moet hebben. Processen, opleidingen en procedures. In die transitie zitten we op dit moment. Ik ken nog maar een paar mensen van tien jaar geleden, zowel in onderhoud als in andere diensten. Nu behoor ik zelf tot die ‘ouwe zagen’ van toen ik hier startte, dat is wel confronterend.”

“

*Mijn speerpunt is, en daar geloof ik heilig in: het team.*

### Wat geef je die ‘ouwe zagen’ mee?

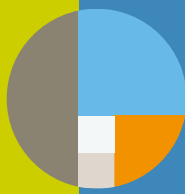
“We moeten die transitie samen maken. Het is aan de oudere, ervaren medewerkers, om de link met de jongeren goed te houden en te leren begrijpen hoe zij het best opgeleid kunnen worden. Dat kan bijvoorbeeld al met simpele dingen. Misschien moeten we wel trainingen via telefoons gaan geven, geen idee. Als we ons daar niet bewust van zijn dan zijn we gezien.”

### Is dat een speerpunt voor jou in je nieuwe functie?

“Dat weet ik nog niet, maar ik denk het wel. Daar komt wel bij dat we ook een uitdaging hebben in bezetting. Zeven jaar geleden had je nog operators genoeg op de markt. Nu is dat wel anders. Hoe blijven we aantrekkelijk? En leeft het net als vroeger dat men zich inzet voor ‘hun fabrieken’? Het is nieuw dat medewerkers sneller wisselen van jobs. Nieuwe ervaring, nieuwe beleving. Hoe gaan we daar mee om?”

### Waar ga je meteen mee aan de slag?

“Het interessante is dat het voelt als thuiskomen en dat zit vooral in de mensen, ondanks zoveel nieuwe gezichten. De fabrieken zijn nog hetzelfde.” Wapperend met een organogram: “Dit is mijn beste vriend op het moment. Ik probeer iedereen zo snel mogelijk te zien en te spreken, én te onthouden. Zij moeten één iemand leren kennen, ik wel vijftig.” Met een lach sluiten we het interview af: “Ondanks de leeftijd, gaat dat wel lukken. Dat is het belangrijkste, het team. De medewerkers zijn het verschil en gaan het verschil mee maken.”



# Premium KAS met zink om markt te heroveren

Een aantrekkelijk product portfolio is belangrijk om te kunnen concurreren op de wereldwijde meststoffenmarkt. Met het nieuwe product dat Yara vanaf eind dit jaar in Sluiskil gaat produceren versterken we onze positie.

## Zink deficiëntie

Zink -in de vorm van zinkoxide- is een stof die wordt toegevoegd aan allerlei producten zoals bijvoorbeeld in zonnecrème om UV-straling tegen te houden. En wie is er niet groot geworden met de bekende zinkzalf uit het grijze potje waarmee babybiljetjes zorgvuldig worden ingesmeerd om huidirritatie te voorkomen. Ook planten hebben zink nodig om goed te kunnen groeien en te ontwikkelen. Jaarlijks sterven naar schatting wereldwijd 800.000 mensen aan zinkgebrek en het zinktekort in landbouwgronden neemt toe. Met name in Azië, Sub-Sahara Afrika en Zuid-Amerika komen tekorten in de bodem voor. Kortom, zink is een essentieel mineraal.

## Premium producten

Een deel van de zink die door planten wordt opgenomen komt via de voedselketen uiteindelijk weer op ons bord terecht waar het bijdraagt aan onze gezondheid. Door zink aan kunstmest toe te voegen komt het beschikbaar voor planten, dieren en mensen. Essentiële elementen toevoegen aan kunstmest maakt dat je een premium product kan leveren om je te onderscheiden in de markt. Concurrenten kunnen dat vaak niet of richten zich bewust op het zo goedkoop mogelijk produceren van bulkmeststoffen. Voor Yara is het belangrijk zich te onderscheiden in de wereldwijde meststoffen markt door de hoge kwaliteit van onze producten en toegevoegde waarde. Wij kunnen in Europa immers moeilijk concurreren met energieprijzen die elders veel lager liggen.

## Exportmarkten behouden

Industriële producten zoals AdBlue kunnen vaak jaarrond afgezet worden. Voor andere producten zoals CO<sub>2</sub> ligt dat anders, die zijn seizoensgebonden. In de zomer is er meer vraag naar bubbels in frisdranken en bier, en ook de tuinbouw vraagt dan meer CO<sub>2</sub>. Ook voor meststoffen geldt in sterke mate seizoensgebondenheid. Omdat we in Sluiskil nu eenmaal volcontinu produceren en zowel op de productielocatie alsook bij logistieke spelers en boeren beperkte opslagcapaciteit is, is het belangrijk om complementaire afzetmarkten te zoeken. Kwaliteit, veiligheid en logistieke kosten spelen een bepalende rol in de afzetmogelijkheden.

Het zuidelijk halfrond is zo'n complementaire afzetmarkt. De groeiseizoenen zijn precies omgekeerd aan het noordelijk halfrond waar wij wonen. Om in die verre oorden te kunnen concurreren met andere producenten is kwaliteit en onderscheid van zeer groot belang. Dat is de reden dat Yara Sluiskil vanaf eind dit jaar zinkhoudende nitraatmeststoffen gaat maken, met name voor de export.

## Innovatie

Bestaande zinkhoudende meststoffen hebben meestal een coating. Bij Yara in Pocklington bijvoorbeeld wordt zinkhoudende coating gemaakt die aangebracht kan worden op de meststoffenkorrels. Het nadeel is dat de zink alleen aan de buitenkant zit en ook aan slijtage onderhevig is gedurende transport. Met de nieuwe aanpak in Sluiskil kunnen we het zink in de slurry van dolomiet en ammoniumnitraat toevoegen, zodat het door de hele korrel zit.

Tien jaar geleden is dit idee ook al eens bekeken en in 2018 werden succesvolle test runs uitgevoerd. In 2019 is het project om financiële redenen net voor de finale investeringsbeslissing stopgezet en gekozen voor het aanbrengen van een coating aan de buitenkant. Yara zette relatief beperkte volumes af, maar ziet nu nieuwe kansen.

Het idee was niet vergeten en is de laatste maanden uitgewerkt tot een project waarop in januari een investeringsbeslissing is genomen. Het is de bedoeling dat we in Sluiskil vanaf eind dit jaar grote hoeveelheden zinkhoudende nitraten gaan maken. De zinkoxide -dat is het poeder dat gebruikt wordt- zal direct aan de melt worden toegevoegd middels een doseerinstallatie. Samen met de afdeling en andere betrokkenen is de achterliggende tijd gesproken over de vernieuwing en zijn sessies georganiseerd over de betekenis daarvan voor onze productielocatie. Vragen die leefden zijn beantwoord en nu is het tijd om aan de slag te gaan. Het teamwork heeft geleid dat we ons als Sluiskil opnieuw kunnen onderscheiden in de markt en daarmee voorsprong hebben ten opzichte van andere leveranciers. Dit product stelt ons in staat om belangrijke overzeese exportmarkten behouden, zoals Brazilië en Mexico bijvoorbeeld.



### Volumes en planning

Het product KAS-ALS zijn de granules waarin zink wordt toegevoegd. Binnen afzienbare termijn denken we volumes van meer dan 700.000 ton per jaar te kunnen leveren, met name voor de Zuid-Amerikaanse markt waar tekort aan zink heerst.

De zink wordt als zinkoxide poeder aangeleverd per silovrachtwagen en gelost in een nieuw te bouwen losinstallatie bij Nitraat-4 granulatie, tegenover Silo-5. Vanuit een buffersilo wordt het poeder door een transportschroef en een zogenaamde 'loss in weight feeder' naar de bestaande menginstallatie getransporteerd. Uiteindelijk belandt zo'n negen ton poeder per dag in de KAS-ALS waar het eindelijke 0,25 procent van het totaal gewicht uitmaakt en volledig doorheen de korrel is verwerkt.

De commissie start vanaf week 46, waarbij bij volle productie 3.600 ton KAS-ALS-Zn per dag geproduceerd kan worden. Voor de Logistiek en Verladung weer een uitdaging om dit product te stockeren, maar ook dat gaat zeker lukken. Bij de directe realisatie van het project is in Sluiskil een team van zo'n 25 collega's betrokken, waar ieder verantwoordelijk is voor een onderdeel van het project. Het gehele project is een schitterend voorbeeld van samenwerking tussen verschillende disciplines binnen Yara, van Sales, R&D, Onderhoud, Logistiek & Verladung, ondersteunende diensten zoals Finance, Inkoop, HESQ en Business Development en natuurlijk de afdeling Nitraat waar alles staat te gebeuren.

Vanaf begin volgend jaar kunnen de eerste vrachten wereldwijd worden verscheept om zinktekorten op te lossen in landbouwbodems, zodat weerbare gewassen geteeld kunnen worden die zorgen voor gezond voedsel voor iedereen. En zo sluit ook dit project naadloos aan bij de missie van Yara; 'Responsibly feed the world and protect the planet!'





# Einde van een tijdperk

Het pensioenfonds van Yara gaat met pensioen. De pensioenrechten zijn overgedragen naar Zwitserleven en wat nog rest is de afwikkeling en opheffing van het pensioenfonds.

Niet iedereen is actief bezig met pensioen, want vaak lijkt het pensioen nog ver weg. Toch werk je in je leven gemiddeld een dag in de week voor 'later'. Peter Vlaeminck is Compensation & Benefits Manager op de afdeling HR en is als werkgeverslid voorzitter van het pensioenfonds. Marco Zwijns is Tax en Compliance Manager bij Yara en is als werkgeverslid secretaris van het pensioenfonds.

Zo'n vijftien keer per jaar reden Peter, Marco en Maurice Vereecken (bestuurslid namens de gepensioneerden) naar Rotterdam voor een bestuursoverleg. Marco: "Dat ga ik wel missen, het sociale component. Het waren gezellige ritjes en je deed even iets heel anders dan je dagelijkse werk op de fabriek." Het was dan ook een wezenlijk onderdeel van hun werkweek. Peter: "Ik denk dat het zo'n twee, tweeëneenhalve dag per week in beslag nam. De afgelopen jaren is het werk ook wel veranderd. Er kwamen meer regels, meer administratie en het is professioneler geworden. Dat heeft ook een andere kant, want het werd daardoor ook minder spannend om te doen."

## Net 25 jaar

Peter: "Het pensioenfonds voor Yara Sluiskil is opgericht in het jaar 2000 en in 2004 zijn we gefuseerd met het pensioenfonds van Yara Vlaardingen - die ook daarvoor al een pensioenfonds hadden - naar één groot pensioenfonds: Pensioenfonds Yara Nederland." In het bestuur zaten naast Peter, Marco en Maurice, ook twee externe bestuursleden: een met een brede kennis van beleggingen en een met een brede kennis van risicomanagement. Het pensioenfonds is opgericht om als werkgever eigen inbreng te kunnen hebben op hoe de pensioenen geregeld waren. Peter: "Voor Yara is dat zoals het bedrijf veel zaken aanpakt: ontzorgen, korte lijntjes houden met de pensionado's en de betrokkenheid met haar werknemers. In 2014 kwam er een knip in dit systeem. Het pensioenfonds stond niet meer open voor nieuwe deelnemers en wie na 1 augustus 2014 in dienst kwam, kreeg een andere regeling. Er gaat vanaf uiterlijk 2028 landelijk veel veranderen op het gebied van



pensioenen. Marco: "Daar kan je op wachten, maar je kan er ook naar toewerken. Met bijna 3.000 deelnemers in 2004, zowel gepensioneerden als actieven, zijn we sindsdien teruggegaan naar minder dan 2.000 deelnemers, waarvan zo'n 350 actieve werknemers. Het is dan relatief veel werk en veel kosten voor een relatief kleine groep." Peter vult aan: "Het was nu een goed moment om dit te doen: de nieuwe wetgeving wordt anders en we stonden er nu goed voor om het over te dragen."

## De nieuwe regeling ten opzichte van de oude

Peter legt uit wat het verschil is. "Elk jaar spaar je een aantal procent van je inkomen. Dat wordt op een rekening gestort wat wordt belegd en groeit. Elk jaar komt er geld bij en als je op een pensioengerechtigde leeftijd komt kan je dat opnemen. Niet als bedrag, maar je kan dan wel je pensioen ervan kopen. Je weet niet hoeveel pensioen je krijgt voor dat bedrag, dat weet je pas als je met pensioen gaat. Bij het pensioenfonds was dat omgekeerd. De pensioenrechten die werden gekocht stonden vast, maar de premie niet. Ofwel bij de nieuwe regeling staat de premie vast en in de oude versie stonden de rechten vast. Het (voor- of nadelig) risico van beleggingen is met de nieuwe pensioenwetgeving van de werkgever naar de werknemer gegaan. Daardoor krijgt een werkgever een voorspelbare kostenpost per jaar."

## Afspraken

Afgelopen jaren zijn Peter en Marco veel in gesprek geweest met deelnemers van het pensioenfonds om uitleg te geven. Marco: "Vele informatiesessies zijn gehouden en daaruit kwam dat een ruime meerderheid van de deelnemers hun pensioen het liefst wilde overdragen naar een verzekeringsmaatschappij. Daar hebben we ook wel de afspraak mee gemaakt dat er naar behoefte fysieke informatiesessies worden georganiseerd".

## Wat gaan jullie nu met al die tijd doen?

Marco lachend: "Ik heb er al werk bijgekregen, dat is snel opgevuld." Peter: "Ik neem deel aan het generatiepact waardoor ik een dag in de week minder werk. De bedoeling is dat ik nog zo'n vier tot vijf jaar werk voor ik zelf met pensioen ga en daarin heb ik nog genoeg opdrachten liggen die mijn tijd vullen. Vervelen hoeft nog niet!"

# Personalia

 1 januari Remco de Waal, Reforming E	 1 januari Niek Meijaard, Nitraat	 1 januari Marco Huijsman, Nitraat	 1 januari Kevin Vreeke, Reforming D	 1 januari Tom Goense, Nitraat	 1 januari Martijn Apperlo, Nitraat	 1 januari Erik Kirkenir, Nitraat	 1 januari Vadim Pringels, Reforming C	 1 januari Kevin Kesteloo, Reforming C
 1 januari Robert de Ruijter, Reforming E	 1 januari Wout Manhave, CES	 1 januari Romano de Bruijne, Logistieke Dienst en Verlading	 1 januari Alisha Ramoutar, Onderhoud: Centrale Diensten	 1 januari Emre Asil, Reforming D	 1 januari Leroy Maas, Reforming E	 1 januari Niels Moree, Reforming E	 1 januari Timothy Boedhoe, Reforming C	 1 januari Stijn te Lintelo, Reforming C
 1 februari Pieter Duerink, Logistieke Dienst en Verlading	 1 maart Marley Blansjaar, Reforming C	 1 juni Adri de Putter Onderhoud: SPTM	 28 januari Nico Bogerd Onderhoud: Centrale Diensten	 1 februari Theo van Deurzen Reforming C	 1 februari Sjef Pouwels Nitraat	 1 maart Gerard van Hoecke CES	 1 maart Toon Scheele Nitraat	 1 maart Egbert Cijssouw Reforming C
 4 maart Rudy van den Bos Nitraat	 11 maart Davy van Dam Logistieke Dienst en Verlading	 1 april Erik Ryckaert Logistieke Dienst en Verlading	 1 april Robert de Meijer Logistieke Dienst en Verlading	 1 april Tonny Gommers Logistieke Dienst en Verlading	 1 mei Emile de Kraker CES	 24 juni Peter Vlaemincx HR	 2 januari Jean-Paul de Bruijn Ureum	 3 maart Wally de Waele Logistieke Dienst en Verlading
 24 maart Leon Bogaart Supply Management	 1 april Karen de Caluwe Finance Operations	 12 mei Ko Koekoek Logistieke Dienst en Verlading						



## Oproep redactiecommissie

Lijkt het je leuk om mee te werken aan dit magazine? Stuur dan een mailtje naar [redacteyaramagazine@yara.com](mailto:redacteyaramagazine@yara.com)

### Colofon

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

Yara Vlaardingen B.V.  
Zevenmanshaven Oost 67  
3133 CA Vlaardingen

Realisatie, opmaak en druk  
Ideeënfabriek van Pieters, Groede

Eindredactie  
Gijsbrecht Gunter en Michèle Koch

Indien u geen prijs stelt op ontvangst van Yara Magazine, gelieve dit te melden via het tel.nr.: +31 (0)115 474 155 of via [info.yara.sluiskil@yara.com](mailto:info.yara.sluiskil@yara.com).



NORTHERN PATHFINDER  
STAVANGER  
IMO 9954230