

Spreekbuis



CAPSTONE bijzonder transport **COLUMN** projecten en veranderingen **LSC 5210** feestelijke opening **HUNTSMAN MAINTENANCE**
CONFERENTIE 3 - 6 maart **OP ZOEK NAAR DE BALANS** afscheid van Marry Roest **OPLEIDINGS- EN ONTWIKKELINGS-**
BELEID the only way is up **FORMULATIES** interview met John van Aaken **DIGITAL SAFETY PASSPORT** samen naar een hoger
veiligheidsniveau **MARACANÃ STADION** waterproof met Polyurea **VEILIGHEIDSMANIFESTATIE ROZENBURG** koninklijke opening

Colofon

SPREEKBUIS is het personeels- en relatiemagazine van Huntsman Holland B.V. in Rotterdam. Het heeft een oplage van 1700 exemplaren en wordt sinds 1964 uitgegeven. Spreekbuis informeert (oud-)medewerkers en relaties over de bedrijfsvoering en aanverwante onderwerpen.

Hoofredactie
Birgit Ros

Eindredactie en coördinatie
Wendy de Vos

Redactie
Ton van der Gaag
René den Heeten
Hans Houps
Ans Impens
Monique van Rossum

Fotografie
Huntsman Holland (tenzij anders vermeld)

De redactie streeft ernaar de juiste informatie te verschaffen, maar er kan geen garantie voor correctheid of volledigheid worden gegeven. Overname van materiaal door andere publicaties is toegestaan en vermelding van Spreekbuis als bron wordt daarbij op prijs gesteld.

Kopij
Heeft u interessante ideeën of kopij voor het volgende nummer? Draag deze dan vóór 21 mei 2014 aan via de redactie.

Redactieadres
Huntsman Holland B.V.
Redactie Spreekbuis
Merseyweg 10, 3197 KG Botlek-
Rotterdam
Postbus 1020, 3180 AA Rozenburg
Tel: 0181 292152
communicatie@huntsman.com
Twitter: @huntsmannl

Vormgeving en productie
LNO drukkerij Zierikzee

Spreekbuis wordt gedrukt op FSC
gecertificeerd papier

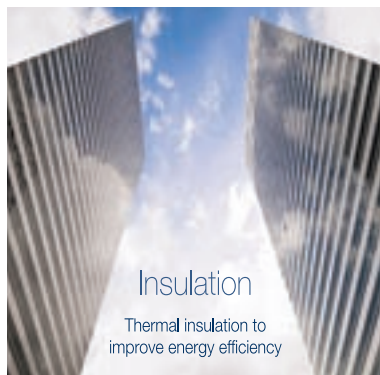


Deze uitgave van de Spreekbuis
vindt u ook op www.huntsmanspreekbuis.nl

HUNTSMAN

Enriching lives through innovation

Huntsman Holland - onderdeel van Huntsman Polyurethanes - produceert en levert wereldwijd halffabrikaten voor de polyurethaanindustrie. Gedetailleerde informatie over de verschillende producten die Huntsman wereldwijd produceert en activiteiten in Rotterdam, is te vinden op www.huntsman.com



Op 20 februari vertrok de 400 ton wegende nieuwe flexpolyolen-fabriek van Huntsman vanuit het Noord-Brabantse Heijningen over water naar Rotterdam Botlek. Voor het transport was de installatie in vier modules gescheiden. De volgende ochtend om half zes arriveerden deze modules in de Brittanniëhaven, grenzend aan haventerrein 5210, waar ze dezelfde dag met veel vakmanschap door de firma Mammoet op de kade werden gezet.



Bijzonder

Een heel spektakel

Op zaterdag 22 februari was het team weer paraat om de vier onderdelen van de nieuwe flexpolyolenfabriek op hun definitieve plek in de bestaande fabriek te zetten. Dit was een spannende klus, want de modules moesten eerst over een pijpenbrug worden gehesen en vervolgens over de nieuwe opslagtanks om uiteindelijk op hun bestemde plek te komen. Een heel spektakel dat door veel collega's werd gevolgd. De installatie wordt de komende weken geïntegreerd in de huidige polyolenfabriek, waarna het geheel eind tweede kwartaal in gebruik wordt genomen.

Off-Site bouwen

Pas in september vorig jaar is aannemer FB Group op haar eigen terrein in Heijningen met de bouw begonnen. In de olie- en gaswinning is deze manier van bouwen de gewoonste zaak van de wereld, maar in de chemische industrie is een dergelijke grootschalige prefabricatie vrij bijzonder. Deze aanpak heeft wel grote voordelen als er snelheid gemaakt moet worden. Voor het bouwen op een fabrieksterrein is namelijk een tijdrovend vergunningstraject nodig. En dát terwijl lassers, fitters en installateurs net zo goed hun werk kunnen doen op een bouwplaats elders, in een minder kwetsbare omgeving. Het is een veilige manier van werken, die het dagelijkse productieproces niet beïnvloedt.





transport

Capstone verhuist van Heijningen naar Rotterdam



Foto's: Het transport van de vier onderdelen van de nieuwe flexpolyolenfabriek en de plaatsing ervan in de bestaande polyolenfabriek op de Huntsman-site



Column

Met deze column hoop ik de mate van activiteiten aan te geven op onze Rotterdam-site. Er gebeurt veel om mij heen, en daar ben ik trots op.

Eind februari was Huntsman trending topic op de online media. De reden was het verschepen van een compleet nieuwe fabriek vanuit Brabant naar onze site. Groot nieuws, de foto's en nieuwsverslagen gingen de hele wereld over. Voor ons is het elders bouwen en dan transporteren van een installatie niet nieuw. Wij lieten eerder de iPh-plants en Crystallisers per boot en vrachtwagen naar de site komen. Echter, Capstone, de nieuwe polyolenfabriek, was van dusdanige omvang dat het GROOT nieuws was. Op dit moment wordt de nieuwe fabriek gemonteerd en is de bestaande polyolenfabriek in onderhoud met een grote turnaround. Ook de voorbereidingen voor de MDI 1-turnaround zijn in volle gang.

De toegangspoort voor al het vrachtverkeer op de site is verplaatst naar de Mannheimweg. Dit nieuwe logistiek centrum (LSC 5210) mocht ik op 4 april samen met Gwendolien Fonck, Pieter Den Hartogh (Den Hartogh) en Allard Castelein (Port of Rotterdam) officieel openen. Naast besparing op kilometers op de site, is met deze verplaatsing een lang gekoesterde wens in vervulling gegaan, omdat de situatie bij de ingang aan de Merseyweg een stuk veiliger geworden is.

Al deze projecten en veranderingen eisen een andere manier van werken. Veranderen is een proces waarbij we elkaar moeten helpen om samen de veranderingen tot een succes te maken. We moeten het oude loslaten en het nieuwe oppakken. Dit is niet altijd eenvoudig en ik constateer dat de werkdruk binnen de organisatie oploopt. Eerder heeft een werkgroep zich beziggehouden met het vraagstuk 'Werkdruk of Druk Werk'. De conclusie was toen: "We zeggen te snel 'ja' en te weinig 'nee'."

We moeten als organisatie keuzes maken. Als Rotterdam Management Team hebben wij heel duidelijk aangegeven, dit doen we wel en dit doen we niet. We hebben ons ambitieniveau bijgesteld en richten ons op die doelstellingen die ervoor zorgen dat Rotterdam zich blijft ontwikkelen. Als haven, als chemiecluster en zeker als Huntsman. We moeten ervoor zorgen dat Rotterdam 'The Place To Be' is voor iedereen, nu en in de toekomst.

Max van der Meer
Algemeen directeur

HUNTSMAN

Enriching lives through innovation

Huntsman en Den Hartogh

Opening LSC 5210



Max van der Meer en Pieter Den Hartogh met het cadeau van Havenbedrijf Rotterdam

Alle goederen (bulk, packed, cargo, koeriers) bestemd voor Huntsman en de andere bedrijven op het terrein komen nu eerst langs het servicecentrum. Door de komst van LSC 5210 aan de Mannheimweg behoort filevorming op de Merseyweg tot het verleden en is goederenverkeer van personenverkeer gescheiden. De afstand naar de bedrijven, fabrieken en andere transportmodaliteiten, zoals de railterminal, is korter. Dit vermindert het aantal af te leggen kilometers voor vrachtwagens significant en levert per jaar een besparing op van 35.000 kilometers op het terrein.

Het nieuwe LSC 5210 is ingevuld met ongeveer honderd tijdelijke parkeerplekken en met een speciaal opgeleid team van chauffeurs, operators en administratief medewerkers, verzorgt Den Hartogh de toegangscontrole, het vervoer op de site, het laden en lossen van tankwagens en tankcontainers en de andere logistieke werkzaamheden.

nemen nieuw logistiek servicecentrum in gebruik

“The more we share, the greater our value!”

Huntsman en Den Hartogh Logistics hebben op 4 april 2014 het nieuwe logistiek servicecentrum 5210 officieel in gebruik genomen. Het logistiek servicecentrum (LSC) is gevestigd naast het haventerrein van Huntsman (5210). Door gezamenlijk achter het stuur te stappen van een tankwagen hebben Pieter Den Hartogh (Den Hartogh Logistics), Allard Castelein (Port of Rotterdam) en Max van der Meer (Huntsman) de opening van het LSC 5210 bekrachtigt.



Officiële opening

De samenwerking met Huntsman om het centrum te realiseren gaat verder dan een traditionele klant-leverancier relatie. Ook de informatiesystemen van Huntsman en Den Hartogh Logistics zijn gekoppeld, zodat het voorraadbeheer altijd actueel is. LSC 5210 is ruim 2,5 ha groot, binnen een jaar gerealiseerd en gebouwd conform de internationale ADR*-wetgeving.

Beter, veilig en duurzaam

Tijdens de openingsceremonie werd door Gwendolien Fonck, Supply Chain Director Europe van Huntsman het belang van dit centrum benadrukt: “Huntsman zorgt, met haar leveranciers, vervoerders en partners, ervoor dat 30.000 klantorders per jaar de productiesite in Rotterdam verlaten. Iedere dag willen we beter zijn in het veilig bedienen van 1.700

klanten. Creativiteit, innovatie en duurzame relaties zijn nodig om projecten zoals LSC 5210 te realiseren. Het benutten van dit logistieke netwerk, buiten de bedrijfsgrenzen, is uniek en zeer waardevol en zelfs een kritieke succesfactor om die dagelijkse klanttevredenheid te bereiken.

Concurrentiepositie

Het Havenbedrijf Rotterdam is zeer verheugd met de komst van het LSC 5210. “Clustering van bedrijven, gezamenlijke ontwikkeling van producten en integratie van systemen dragen onmiskenbaar bij aan een sterke en duurzame concurrentiepositie van het Rotterdamse Havengebied. Synergie is de drijvende kracht achter een sterk Rotterdamse chemiecluster. *The more we share, the greater our value!*”, aldus president-directeur van Havenbedrijf Rotterdam, Allard Castelein.



Groot onderhoud

Maintenance onderhoudt contacten

De eerste Huntsman Maintenance Conferentie werd begin maart in Rotterdam gehouden. Maintenance collega's uit Geismar, Wilton, Shanghai en Rotterdam zaten vier dagen om de tafel om kennis en ervaringen te delen. Met onderhoud zijn hoge kosten gemoeid en een nauwere samenwerking kan veel voordelen opleveren. Het werden vier vruchtbare dagen waarin niets onbesproken bleef. Van 'cost drivers per site' tot innovaties, maar ook turnarounds en veiligheidsleermomenten passeerden de revue. Het bleek dat er veel overeenkomsten zijn, maar dat er ook nog heel veel van elkaar te leren valt. Jan van Goolen, Rotterdam Maintenance Group Manager: "Wat ons betreft is dit het begin van iets moois en gaan we dit vaker doen."

Eind februari nam Marry Roest na ruim veertien jaar Een periode die veel langer leek, omdat iedereen

Op zoek

Het begin

Marry begon in 1993 bij Zeneca, het agro-farmaceutisch bedrijf dat net zelfstandig was geworden na de overgang van een deel van ICI naar Huntsman.

"Ik ben begonnen op de afdeling Personeelszaken en Salaris-administratie. Daar heb ik ook al de eerste Huntsman-collega's leren kennen, want op deze afdeling zie je iedereen voorbijkomen. Ik heb er tot 2000 met veel plezier gewerkt, totdat Zeneca ging fuseren met Astra en het bedrijf naar Zoetermeer verhuisde. Toen men bij Huntsman hoorde dat ik daarom weg wilde, kreeg ik de vraag of ik wilde solliciteren op een net ontstane vacature. Zo geschiedde."

Cultuurschok

Het was voor Marry wel even wennen bij Huntsman. Marry: "De farmaceutische wereld is wel heel anders dan de chemie. De organisatie van het bedrijf was gewoon een kopie van ICI destijds, dus dat was vertrouwd. Natuurlijk moet je wennen aan nieuwe collega's en systemen, maar ik moest nog het meeste wennen aan de sfeer en cultuur. Het was allemaal wat meer gesloten dan waar ik vandaan kwam en ik houd van openheid en gezelligheid. Bij een verjaardag van Henk Pellenkoft (destijds hoofd PZ), of een jubileum dat weet ik niet meer, heb ik de stoute schoenen aangetrokken en heb ik zijn kantoor volledig versierd. Dat was daarvoor geen gewoonte, maar het viel goed. Zo is het uiteindelijk toch allemaal goed gekomen."

Huntsman Holland



afschied van Huntsman.
binnen Huntsman Marry kent en Marry kent op haar beurt ook iedereen.

naar de balans

Vraagbaak

Marry was, naast haar werk voor de Salaris-administratie, verantwoordelijk voor het administratieve traject van de expats en de collega's die naar andere landen werden uitgezonden. En dat was echt 'Marry's ding'. "Er valt altijd wel wat te regelen. Expats vragen veel aandacht, omdat ze in een ander land zijn, met een andere cultuur, andere regels en een andere taal. Mijn telefoon ging soms op de gekste tijden voor raad en daad, soms met de vraag of ik even een loodgieter kon regelen voor een uitgezonden collega. Echt, je maakt van alles mee", vertelt Marry. "Het was uitdagend om te doen, omdat er op fiscaal en juridisch gebied veel specifieke zaken geregeld moeten worden. Ik heb dat altijd met heel veel plezier gedaan."

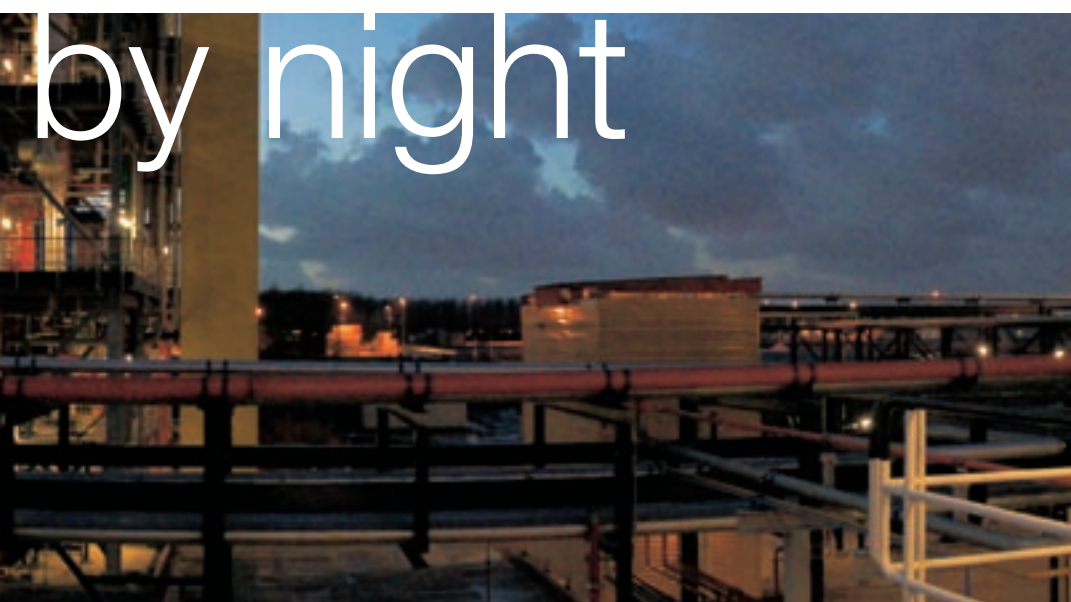
Keuzes maken

Marry was altijd als een van de eersten op kantoor en omdat ze 95 kilometer moest reizen vanuit Ossendrecht, vertrok ze erg vroeg. "Mensen verklaarden me soms voor gek om zo'n afstand af te leggen voor je werk, maar als je leuk werk hebt maakt zo'n reis toch niet uit? En doordat ik er vroeg was, kon ik ook weer voor de files naar huis, hoewel dat niet altijd lukte. Je voelt je verantwoordelijk voor je werk, en soms moet er dan eerst iets af. Ik weet dat ik mijn werk en mijn collega's ga missen, maar het is tijd om een stapje terug te doen. Ik heb altijd naar de



voor mij beste balans gezocht en de laatste tijd was die balans ver te zoeken. Ik kies nu voor mijn man en mijzelf en ik zie wel wat er

op mijn pad komt. Ik blijf Huntsman volgen, want ik voel me erg betrokken bij het bedrijf en de collega's. Dus wie weet, tot ziens."



In november 2013 zijn er bij Huntsman avondopnames gemaakt voor een korte filmimpressie van ons bedrijf. Deze film wordt vertoond op een 40 meter breed LED scherm op station Rotterdam Centraal. Het scherm is een cadeau van het Havenbedrijf aan de stad Rotterdam met de bedoeling de haven dichterbij de stad te brengen.

Deze film kunt u, samen met films van andere bedrijven in de haven, sinds eind maart tot en met 20 juni van 18:00 tot 01:00 uur op het Centraal Station bewonderen. De film is ook te bekijken op:
<http://youtu.be/JNnS3eAe-CM>



The only way is ^{up}

Het huidige Operator Opleidings- en Ontwikkelingsbeleid vindt zijn oorsprong in 2006. Sinds die tijd is er veel veranderd.

Na de wijzigingen in de productieorganisatie vorig jaar werd het tijd het beleid hierop aan te passen.

Ard Hagendijk, Training Adviser: “Door de veranderingen in de Upstream- en Downstreamorganisatie sluit het huidige beleid niet langer aan op de behoeften van het bedrijf en van de operators.

We willen dat eenieder goed is uitgerust met de juiste kwaliteiten voor het werk dat wij hen vragen te doen en dat er voldoende ontwikkel- en door-groeimogelijkheden zijn. Daarom kijken we anders naar de opleiding en het bijbehorende beloningssysteem.” De werkgroep voor het Opleidings- & Ontwikkelingsbeleid heeft hard gewerkt de afgelopen maanden.

De werkgroep die verantwoordelijk is voor het promotiebeleid is nu hard aan de slag. Ard: “Wij hebben ons eerst gericht op de manier van opleiden. Kan dat logischer? Kan het flexibeler, zowel voor de operators als voor de organisatie?”

Meer flexibiliteit

Al snel bleek dat de huidige methodiek soms tot stagnatie leidt omdat een operator eerst een gehele sectie in de fabriek moet kennen en volledig moet beheersen voordat deze een stap verder kan doen.

Dit is soms frustrerend voor de operator, maar ook voor de organisatie, omdat de operator nog niet overal ingezet kan worden. Ard: “Daarom gaan we naar een systeem waar een operator eerst een bepaalde basis beheerst over alle werkgebieden in de betreffende fabriek. Hier haalt de operator deelcertificaten voor. Dan gaan we door naar een volgend niveau waar we de kennis verdiepen en zo verder. Dit biedt zowel het individu als de organisatie meer flexibiliteit. Dit systeem blijft gebaseerd op Prisma (Huntsman Holland's uniforme fabrieksopleiding), maar we kennen straks wel een andere opbouw. Je begint met leren voor Basis Operator en gaat dan door voor respectievelijk Buiten Operator, Allround Operator, Controlekamer Operator en Waarnemer.”

Ontwikkeling vastleggen

Uiteraard gaan we deze ontwikkeling vastleggen in ons Performance Management systeem, evenals de ontwikkelingsbehoeften vanuit de operator. Ard: “Op deze manier borgen we ontwikkeling binnen onze productieorganisatie. De verwachting is dat het nieuwe Opleidings- en Ontwikkelingsbeleid na de zomer ingevoerd wordt. We werken nu aan de beloningsstructuur die recht doet aan dit nieuwe beleid. Dat vraagt om zorgvuldigheid, dus we nemen de tijd om het goed te doen. Hier willen we dan weer een aantal jaren mee vooruit kunnen.”



John van Aaken is dit jaar 41 jaar in dienst en het merendeel van zijn dienstverband heeft in het teken gestaan van Formulaties. Dat alleen is al bijzonder. Het feit dat John voor zijn start bij ICI een heel ander leven als banketbakker had, is misschien nog wel meer. Want hoe word je van banketbakker nou toch operator? Dat zijn toch twee heel verschillende werelden?



John houdt zich aan de receptuur

Het draait allemaal om de juiste hoeveelheden

De stap naar Formulaties

John reageerde op aanraden van zijn moeder, net als zovelen in die tijd, ruim veertig jaar geleden op een advertentie van ICI in de krant. Na zijn dienstitijd wilde hij niet terug het banketbakkersvak in, dat had hij wel gezien. Dus kwam hij op een donderdag op gesprek, werd hij op een vrijdag gekeurd en startte hij in het magazijn op zaterdag.

Vanuit het magazijn nam John de stap naar Formulaties, en daarmee begon zijn carrière als echte Formulatieman.

Dat werd nog wel even onderbroken met een stap terug naar het magazijn toen de volcontinuedienst zijn familie iets teveel werd, maar een paar jaar later was hij weer terug.

De aantrekkingskracht was gewoon nooit verdwenen.

En zelfs na veertig jaar verveelt dat niet?

“Ik heb zoveel dingen meegemaakt. Ik heb de eerste batches formulaties meegemaakt, heb nieuwe operators opgeleid en Formulaties zien groeien. Ik heb nog wel om me heen gekeken in die jaren, maar ik zat hier gewoon goed. En met leuke collega's is het geen straf om naar je werk te gaan. Tijden veranderen wel. Het is allemaal zo serieus tegenwoordig, er mag wat mij betreft wel meer gelachen worden. Ik kan me nog herinneren dat we vroeger met de bus naar de kantine boven het E&I-gebouw gingen en dat we daar tijdens het eten gingen klaverjassen. Soms liep dat een tikkie uit. Dat soort dingen kunnen nu niet meer en dat snap ik ook. Maar wat meer lol tijdens het werk, dat zou zou het wel aangenamer maken.”

Wat maakt Formulaties toch zo leuk?

John: “Je bent bezig met je handen. Het is immers de minst geautomatiseerde fabriek die we hebben, dus je moet nog een heleboel zelf doen. Omdat we werken met een batch-proces is geen enkele dag hetzelfde, we maken zoveel verschillende producten op een dag. Ik houd gewoon van de afwisseling. En als je erover nadenkt, dan lijkt het wel heel erg op het bakken van een cake. Het draait allemaal om de juiste hoeveelheden en de juiste wijze van ‘bereiding’. Daar valt of staat het product mee. Zo gek is dus de stap van bakker naar operator niet.”

Na die veertig jaar staan er nu grote veranderingen te wachten voor de Downstream. De nieuwe flexpolyolenfabriek, de Big Blenders voor Formulaties. Hoe vind je dat?

“Ik vind het mooi om te zien dat het er is en ik kijk ernaar uit om aan de slag te gaan in de nieuwe fabriek. Het doet me alleen niet meer zoveel als vroeger. Het is goed dat er geïnvesteerd wordt in Downstream want in het verleden was dat wel anders, maar ik leef wel bij de regel: ‘eerst zien en dan geloven’. Als het er is, ben ik de eerste die komt kijken.”

Huntsman is het eerste chemie-bedrijf dat het toegangs-systeem zodanig heeft aangepast dat contractors zich met een digitaal veiligheidspaspoort kunnen aanmelden. Inmiddels maken medewerkers van Cofely Industrie West op het terrein van Huntsman gebruik van de smart-card om toegang tot het terrein te krijgen. Op 11 maart kregen vertegenwoordigers van de 5210-bedrijven uitleg over het Digital Safety Passport.



Het Cofely Industrie West team met het DSP

Samen naar een hoger veiligheidsniveau

Digital Safety Passport

Het Digital Safety Passport is een digitale informatiedrager, een soort bankpas, die voorzien is van biometrie. Dat wil zeggen dat een handscan van de houder op de kaart staat. De pas is dus niet uitwisselbaar. Op de pas staat algemene informatie over de houder en, net zo belangrijk, ook informatie over de gevolgde veiligheidstrainingen en -instructies. Daarnaast is op de kaart ruimte voor bedrijfsspecifieke instructies. De pas is ontwikkeld in Deltalinqs-verband, in nauwe samenwerking met de Stichting Samenwerken Voor Veiligheid (SSVV) en wordt ondersteund door de branchevereniging van dienstverlenende ondernemers in de procesindustrie (VOMI).

Zekerheid

Site Contracts & Service Manager Kees Schols van Huntsman is enthousiast over de mogelijkheden van het systeem. "Voor ons bedrijf is veiligheid heel belangrijk. Mensen die op ons terrein aan het werk gaan, moeten over de juiste kennis en vaardigheden beschikken. Secure Logistics zorgt voor een onafhankelijke persoonscontrole en waarborgt straks, door de koppeling met het Centrale Diplomaregister van de SSVV, dat wij zekerheid hebben dat de juiste mensen met de juiste kwalificaties aan het werk gaan. Contractors kunnen straks een toets bij ons afleggen die vervolgens in het systeem van Secure Logistics wordt geborgd. Zo werken wij samen in de Rotterdamse haven aan een nog hoger veiligheidsniveau."

In 2014 wordt de FIFA World Cup gehouden in Rio de Janeiro, Brazilië. Het legendarische Maracanã Stadion, één van de grootste stadions van de wereld, ooit gebouwd voor het WK voetbal van 1950, moest wel opgeknapt worden. De tribunes, maar ook de lounges, boxen, kantoren, bars en toiletten moesten waterproof gemaakt worden.

Maracanã Stadion waterproof met Polyurea



Er werd gekozen voor de kennis en expertise van Radial Química (één van onze belangrijkste klanten in Brazilië) én de Polyurea technologie en technische ondersteuning van Huntsman. Met de Polyurea (een elastomeer dat ontstaat na een reactie tussen een isocynaat en een aminemengsel) zijn in totaal zeven hectare tribune en voetpaden waterproof gemaakt. Ook werd over een oppervlakte van tien hectare Polyurea aangebracht bij de toiletten, bars, kleedkamers en lounges. De werkzaamheden werden in circa honderd dagen uitgevoerd, precies op tijd gereed voor de eerste testwedstrijd.

In dienst

RTG



Johan Haaring

Uit dienst

Ricardo van Hooft
Bastiaan Hoogenboom
Paul Lubbers
Marry Roest
Annemarie Verburg

Jubilarissen

25 jaar

01-05 Charlotte Kleinjan
01-05 Heleen van der Gaag

35 jaar

01-06 Rob Weenink

Geboren

11-03

Isabelle,
dochter van Micha en
Evgeniya Thijse

18-03

Pelle,
zoon van Bas en
Pam van der Kooij

Benoemingen

- Alex van Adrichem van Cost Analyst naar PU Sr. Cost Analyst
- Marc Goudappel van Cash Application Team LEAD EMEA naar Cost Analyst
- Cees van Ours van Cost Controller naar PU Cost Controller Rotterdam & Wilton
- Reynout Nijveld van Research Lab Technician naar PU Analyst Process
- Ron Vermeule van Operator II naar Operator I
- Sjors Buitenhuis van Shutdown Coördinatie Teamleader naar Turnaround Manager

Overleden

24-01 De heer J. Pieters, geboren op 9 september 1941.

12-03 De heer W. den Haan, geboren op 4 februari 1929.

23-03 De heer C. van Zanten, geboren op 23 augustus 1927.

Het is niet meer mogelijk om de laatste functie te vermelden.

Koninklijke opening voor veiligheidsmanifestatie Rozenburg

Op maandag 2 juni 2014 krijgt gebied*) Rozenburg hoog bezoek. Hare Koninklijke Hoogheid Prinses Laurentien zal de opening van het jubileum-evenement van de Klankbordgroep Samen Veilig Werken en Wonen verrichten.

Om te laten zien dat dialoog tussen bewoners en industrie 'werkt' ondertekenen de directeurs van de omliggende industriële bedrijven een intentieverklaring. Hierbij worden ze geholpen door kinderen van de Rozenburgse basisscholen die hun kleurrijke 'hand' tekening zetten én Prinses Laurentien.

De directeurs geven namens hun bedrijf aan met het ondertekenen van de intentieverklaring de activiteiten van Klankbordgroep te (blijven) ondersteunen en open te staan voor dialoog met hun omgeving! De Prinses zal met de ondertekening rond twee uur de opening verrichten voor een grote manifestatie die door de Klankbordgroep wordt georganiseerd.

Uitnodiging

Iedereen is welkom om tussen twee en acht uur het spektakel aan de Jan van Goyenstraat te bezoeken. Voor de jongste bezoekers is er een springkussen en voor de iets ouderen een chemielab en een experimentenbus met duurzame technologie. De brandweer en de Veiligheidsregio zullen groots uitpakken met een demonstratie.

Met DCMR kan in een meetwagen gesnuffeld worden en gasproducenten uit de regio zullen een waterstofdemonstratie houden. Binnen in het (voormalig) deelgemeentehuis staan vertegenwoordigers van de bedrijven die lid zijn van de Klankbordgroep klaar om het gesprek aan te gaan over hun bedrijfsactiviteiten, risico's en veiligheidsmaatregelen en loopbaanmogelijkheden. Want duurzame dialoog **werkt!**



Hare Koninklijke Hoogheid
Prinses Laurentien



*) Sinds de gemeenteraadsverkiezingen in maart 2014 is Rozenburg geen deelgemeente meer van Rotterdam, maar een gebied onder bestuur van Rotterdam en een gebiedscommissie. Pamela Blok-van Werkhoven (Gemeente Belangen Rozenburg) heeft met een meerderheid van de stemmen het voorrecht voorzitter te zijn van de gebiedscommissie. Ze blijft voorzitter van de Klankbordgroep.

Opgeven is geen optie!



Nog twee maanden en dan reizen wij, Marja Woensdregt en Marc Goudappel, af naar de Alpe d'Huez. Na maanden van voorbereiding, training én acties gaan wij op 5 juni de donaties verzilveren voor Alpe d'HuZes, partner van KWF. Op deze dag komt alles bij elkaar. Onder het moto 'Opgeven is geen optie' zetten wij deze kracht om in energie!

Graag vragen wij uw steun.

Elke euro helpt...

<http://deelnemers.opgevenisgeenoptie.nl/teams/huntsman/>

Marja en Marc volgen tijdens hun beklimmingen?

Via de pagina van Alpe d'HuZes (live.opgevenisgeenoptie.nl) kunt u hen de gehele dag volgen.