

Indaver
Groep

Indaver in 2013: gewapend voor de toekomst



2013 zal een jaar worden van zware macro-economische uitdagingen. Onze economie en daarmee onze maatschappij veranderen snel en dit heeft een grote impact op mensen en bedrijven. Niemand ontsnapt aan deze transformatie, ook Indaver niet. Maar wij proberen altijd te anticiperen op wat komt. Wij hebben in de budgetten voor 2013 rekening gehouden met een milde recessie. We zijn dus gewapend voor de toekomst. Wij zullen waar nodig de knip op de beurs houden en de productiviteit nog opdrijven, zodat we ondanks de druk op de prijzen onze dienstverlening aan onze klanten kunnen handhaven op het hoge niveau dat zij van ons verwachten.

Door verder te investeren in betere verwerkingsmethodes en in verdere groei ziet Indaver de toekomst met vertrouwen tegemoet. Wij blijven voluit de kaart trekken van innovatie en creativiteit. Met sterke dienstverleningsconcepten Total Waste Management en Public waste PartnershipS, gericht op duurzaam materialenbeheer én met installaties die grondstoffen en energie maximaal valoriseren, en dit steeds onder de strengste milieuvorwaarden, blijven we ons steentje bijdragen aan een schonere en gezondere wereld.

Want ook in deze tijden van crisis, waarin duurzaam ondernemen soms naar de achtergrond glijdt, blijft Indaver duurzame oplossingen steeds centraal stellen. Het is belangrijk voor onze eigen toekomst om goede financiële resultaten te halen, maar we verliezen onze maatschappelijke verantwoordelijkheid daarbij nooit uit het oog. Indaver timmert aan een samenleving waarin materialen een eeuwige kringloop vormen. Deze duurzame recycling society willen we ook in 2013 weer een stap dichterbij brengen.



2013 staat voor mij ook opnieuw in het teken van de persoonlijke ontplooiing van alle medewerkers, en van hun veiligheid. Veilig werken blijft een topprioriteit! Weinig bedrijven in onze sector doen het op dat vlak beter, maar elk ongeval is er één teveel. Het aantal ongevallen met werkverlet moet dus verder omlaag. Als directie investeren we ook in 2013 volop in veiligheid, want jullie zijn dat waard! Ik reken daarvoor ook op jullie.

2013 wordt uitdagend en boeiend. Ik kijk er alvast naar uit om er samen met jullie opnieuw een succes van te maken.

Paul De Bruycker, CEO

Nieuw medewerkerstevredenheidonderzoek komt eraan



Eind 2010 heeft de Indaver Groep, in samenwerking met het Nederlandse onderzoeksbureau Effactory, een medewerkerstevredenheidonderzoek (MTO) bij haar werknemers in de regio's België, Nederland en Ierland/UK georganiseerd om te peilen naar de tevredenheid en het engagement van onze medewerkers. We zijn de voorbije 2 jaar in de verschillende regio's met de resultaten ervan aan de slag gegaan.

In het voorjaar van 2013 zal er een nieuw MTO gelanceerd worden. Doel is om na te gaan of er nu daadwerkelijk zaken verbeterd zijn sinds het vorig onderzoek en wat er vandaag nog beter kan. In de voorbereiding en afhandeling van de komende enquête zal men zeker rekening houden met de 'lessons learned' uit het MTO van 2010. Het responscijfer op online vragenlijsten lag in 2010 veel hoger

Indaver is ervan overtuigd dat de medewerkers bepalend zijn voor haar succes. We vinden het belangrijk dat iedereen bij Indaver met plezier naar het werk komt. Een goede sfeer binnen ons bedrijf, goede arbeidsomstandigheden, goede onderlinge communicatie en ontwikkelingsmogelijkheden voor onze mensen zijn voor ons belangrijke punten waarin we investeren.

dan de respons op het aantal op papier ingevulde vragenlijsten. Een striktere opvolging hier is dus noodzakelijk. Ook zijn we ons ervan bewust dat we nog meer moeten communiceren, niet alleen over de resultaten, maar vooral over de verschillende acties en daaropvolgende realisaties die uit het onderzoek zullen voortvloeien.

De enquête van 2010 kende een vrij hoge gemiddelde respons over de regio's, wat de relevantie van de resultaten zeker ten goede kwam. Over de verschillende regio's heen kwam men tot volgende top 3 van verbeterpunten:

- **Werken rond onze kernwaarde 'Open in woord en daad'!** Indaver wil waarmaken dat "we doen wat we zeggen en zeggen wat we doen".
- **Focus op empowerment!** Stellen van duidelijke objectieven, eerlijke feedback

en aanmoedigen tot het nemen van initiatief.

- **Ontwikkelingsmogelijkheden!** Kunnen ontwikkelen van competenties is voor iedereen de sleutel tot succes. Indaver wil echt inzetten op ontwikkelingsmogelijkheden voor zijn medewerkers.

Gezien er de voorbije 2 jaar hard gewerkt werd aan deze thema's en ook heel wat andere specifieke acties werden genomen in de verschillende regio's, vinden we het zinvol om dit MTO opnieuw te organiseren. Sommige acties zijn uiteraard nog lopende of worden als een doelstelling voor 2013 verder opgevolgd (zoals bijvoorbeeld de verdere implementatie van Leiderschapontwikkeling in alle regio's).

Karin Smet



Primeur: Indaver Energy Business Development Day

“Een goed initiatief in het kader van kennisdeling”

Dinsdag 27 november 2012 had Indaver Singelberg een primeur: de eerste Indaver Energy Business Development Day, een initiatief van het kennisplatform IOCC Energy: Steam, Heat & Electricity met Peter Louwman als dagvoorzitter. Ruim 60 collega's uit België, Nederland, Ierland en Duitsland kwamen hier samen voor een dagvullend programma met lezingen en workshops.

IOCC Energy: Steam, Heat & Electricity

Binnen Indaver is sprake van een enorme energie productie en omzet. (We spreken hier over 11 % van de omzet). In de toekomst zal onze organisatie steeds afhankelijker worden van deze inkomsten. Het IOCC Energy houdt zich daarom bezig met diverse zaken rondom energie (stroom, stoom en warmte) en probeert de kennis binnen ons bedrijf te bundelen.

Energy Business Development Day

Om nog meer energie uit kennisdeling te kunnen halen organiseerde het IOCC

Energy op 27 november 2012 de Energy Business Development Day. Na een welkomstwoord van Paul De Bruycker gaven collega's Jan-Kees de Voogd, Jacob Vermeulen, Nick Alderweireldt, Stefania Grimme en Andres van Brecht inspirerende lezingen over het energie potentieel van Indaver, gasproductie vanuit compostering en vergisting, energie efficiency, ISO 50001 en de CO₂ footprint.

Na de lunch was het de beurt aan de deelnemers om in actie te komen tijdens workshops van Claire Downey, Steven Coppens en DELTA-collega Michel Koorstra. Hier werd gewerkt met onderwerpen als windenergie, potenties van de energiemarkt, haar dynamiek en ervaringen met huidige installaties in Doel en Meath.

Conclusies en ervaringen

De Energy Business Development Day werd afgesloten met een panel discussie onder leiding van Peter Vandendriesschen. Het IOCC Energy kan met voldoening terugkijken op een nuttige, inspirerende



dag. Gezien de reacties waren ook de deelnemers enthousiast:

- “Een goed initiatief in het kader van kennisdeling, zeker geschikt voor een vervolg.”
- “Een nuttige, interessante dag.”
- “Goed om collega's te leren kennen.”

Al met al dus een succesvol evenement zowel op professioneel als sociaal vlak. Plannen voor een vervolg zijn al in de maak. Er zal dan gekeken worden naar manieren om de synergie nog verder op te zoeken.

Natalie Sinke

DELTA Milieu wordt Indaver

Vanaf 1 januari 2013 wapperen op alle locaties van Indaver Nederland grijs-groene vlaggen. Dat was tot voor kort niet het geval: een flink aantal locaties hanteerde nog de merknaam DELTA én de bijbehorende DELTA-huisstijl. Halverwege 2012 is besloten om daar verandering in te brengen. Uit een marktonderzoek bleek dat de gehechtheid van onze klanten aan het merk DELTA beperkt was. Het RMT besloot daarop om de daad bij het woord te voeren en het project rebranding was een feit.

Twee redenen speelden een belangrijke rol bij het besluit tot rebranden. Want zo'n beslissing wordt niet over een nacht ijs genomen. In Nederland werden tot nu toe vier merken onderhouden, namelijk AROC, DELTA, Indaver en ZRD. Dat kostte niet alleen veel geld, maar ook relatief veel aandacht van betrokken medewerkers. Door de rebranding zijn dat nu nog twee merken: Indaver en ZRD. ZRD is een samenwerkingsverband met een aantal gemeenten en kan daarom niet gewijzigd worden. Wat verder zwaarwegend in de besluitvorming is geweest, is het feit dat Nederland als groeiregio is aangewezen binnen de groep. Dat moeten én willen we ook graag uitstralen, onder andere door Indaver in Nederland te positioneren als een stevig bedrijf. Het project rebranding omvat twee fasen.

Het eerste deel is de aanpassing van alle huisstijl dragers, zoals bebording, wagens en briefpapier. Dat is voor het grootste deel achter de rug.

De volgende fase is een naamsbekendheids campagne, die zal in de loop van dit jaar van start gaan. Nadruk wordt gelegd op content-marketing, dat is het delen van kennis met klanten en potentiële klanten op het terrein waar we sterk in zijn: afvalbeheer. Hiermee laten we zien wat we in huis hebben en hoe we die kennis kunnen laten werken voor een klant of potentiële klanten.

Kennis delen

Kennis delen is door de projectgroep ook in de praktijk gebracht door andere Indaver regio's bij het onderwerp te betrekken. Vooraf en tijdens het project is bijvoorbeeld



overleg geweest met de afdeling Corporate Communicatie van Indaver Groep over de kaders van de huisstijl. Maar er is ook contact geweest met Indaver Duitsland, daar is immers ook recentelijk de Indaver-huisstijl uitgerold.

Met Marketing Communication IWS uit België tenslotte, wordt nauw samengewerkt aan de naamsbekendheids campagne voor Nederland. Kortom, een project waarbij samenwerken over de grenzen heen een goede invulling heeft gekregen.

Femke Mackenzie, Machteld Schierbeek

Lancering van de nieuwe jobsite (jobs.indaver.com) van Indaver Ireland

In december 2012 lanceerde Indaver Ireland haar nieuwe bijgewerkte aanwervingswebsite met video's (testimonials) van werknemers van Indaver die hun dagelijkse werkzaamheden uitvoeren en aan mogelijke kandidaten uitleggen hoe het is om bij Indaver te werken.



"Deze website zal de waarden van Indaver voor mogelijke kandidaten tot uitdrukking brengen en zal zorgen dat we niet alleen de beste kandidaten voor vandaag blijven aanwerven, maar ook de kandidaten die zullen uitgroeien tot de toekomstige leiders van Indaver", zei Jenny Keenan, Human Resources Manager, Indaver Ireland.

De nieuwe website is volledig compatibel en gelinkt met Twitter, YouTube en LinkedIn. De website is ook compatibel met Google Maps en alle opgegeven vacatures gaan vergezeld van een Google Map-link naar de locatie van de job.

De Waste-to-Energy installatie in Meath is één van de meest conforme en flexibele duurzame energiecentrales in Ierland

Op 5 december 2012 ontving de Waste-to-Energy centrale in Meath een operationeel certificaat voor haar turbine van de Transmission System Operators van Eirgrid.

Vanaf het begin van 2012 onderging de centrale een reeks strenge tests van het prestatievermogen van de turbine. Er werden 71 verschillende tests uitgevoerd van o.a. algemene leveranciersgegevens en veiligheidsattesten tot tests van signaal-, schakel- en turbinefuncties zoals de outputverhogings- en -verlagingssnelheden, reacties op systeemfrequentie en minimumbelasting, die allemaal moeten beantwoorden aan minimumnormen onder onze bedrijfscode. De turbine slaagde voor al deze tests zonder afwijkingen (bv. geen vrijstellingen of speciale behandeling in vergelijking met conventionele energiecentrales).

"Hierdoor wordt de centrale in Meath waarschijnlijk de eerste verbrandingsinstallatie die geslaagd is voor dit niveau van bedrijfsstandaard in Europa. Ze wordt daardoor ook één van de meest conforme en flexibele duurzame energiecentrales in Ierland. Hierdoor zou Indaver de opbrengsten moeten kunnen optimaliseren in het Iers systeem, waar hoge windniveaus een maximale hoeveelheid generatorflexibiliteit vereisen", zei John Ahern, Managing Director, Indaver Ireland.

Met het operationeel certificaat kon de centrale een normaal bedrijfsregime op de elektriciteitsmarkt starten. Alle test-

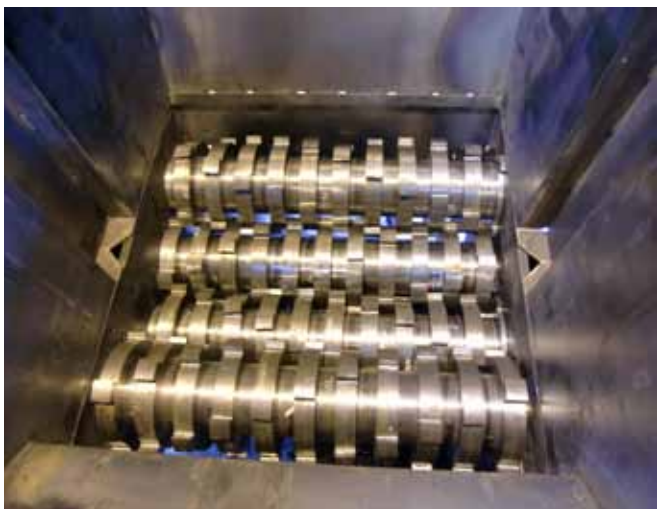


belastingen horend bij de prestatietests hielden ook op.

Het testproces nam meer dan twee jaar in beslag en het geduld van iedereen werd erg op prijs gesteld. Dank aan het groot Iers en Belgisch team dat zich hiervoor ten volle ingezet heeft.

Gayle Pierce

Site Hamburg beschikt over nieuwe shredder



Indaver Deutschland biedt een integrale dienstverlening aan voor industrieel en gevaarlijk afval, van inzameling tot eindverwerking: goed voor 1 miljoen ton afval per jaar. Heel wat klanten van onze Duitse collega's komen uit de chemische en farmaceutische industrie.

Indaver Deutschland omvat de bedrijven HIM GmbH in Biebesheim en AVG mbH in Hamburg. Samen met hun dochterondernemingen exploiteren ze zes installaties. Op de sites van Biebesheim en Hamburg gaat het telkens om twee installaties voor afvalverbranding op hoge temperatuur. In Hamburg werd de shredderinstallatie zopas gemoderniseerd.

Verouderd

Bij een best uitgeruste verbrandingsinstallatie hoort in een voorbehandelingsinstallatie een shredder. AVG gebruikt in de bunker in Hamburg al lang een shredder, maar die was verouderd. Daardoor waren er te veel uitvaltijden en een verminderde beschikbaarheid. Om die reden werd een verbeteringsproject opgestart. De investering bedroeg 1 miljoen euro.

Verbeteringen

Bedoeling was om meer diensten aan te kunnen bieden, de interne materiaalstromen vlotter te beheren en de interventies door derden te verminderen. Ook hebben we gestreefd naar een hogere omloopsnelheid van de voorraden en de doorvoercapaciteit en naar meer werkveiligheid en beschikbaarheid. Zo wilden we immers de klantzekerheid, de uitgebreide mogelijkheden om klanten te werven en onze flexibiliteit garanderen en behouden. Samen met de firma 'von der Mehden' hebben we in plannings- en engineeringfase gedurende 5 maanden een shredderinstallatie gepland en gebouwd. Die is speciaal afgestemd op de behoeften, toepassingen en vereisten van de Hamburgse site.

Verkleiningsunits

De shredderinstallatie bestaat uit vier verkleiningsunits. Die zorgen voor een geoptimaliseerde afvalafvoer. Door een verbeterd, geautomatiseerd aanvoersysteem kunnen we nu afval op paletten aanleveren en vernalen. Er kunnen ook IBC-containers, geweven big bags of kunststof- en metalen vaten met bijvoorbeeld uitgeharde harsen, crèmes, wassen, vetten, lakken, verven, houtafval of kunststoffen in de shredder verwerkt worden. Dit verbeterde aanvoersysteem reduceert de specifieke energie-inzet (kW/ton afval) en is dus energie-efficiënter. Afval dat niet op paletten kan verwerkt worden, kan met een graafmachine in de shredder geladen worden. Onderaan wordt het afval in een bekken van zowat 6 m³ opgevangen en automatisch via een railsysteem naar de bunker gevoerd.

Veiligheid

Verder werd een autonoom afzuigsysteem in het shredderconcept opgenomen en er werd een verbinding met het hoofdbesturingssysteem tot stand gebracht. Dit werd bovendien gekoppeld aan de veiligheidsschakeling/veiligheidsketting. De verkleiningsruimte en het afvalbekken kunnen bij een brand snel geblust worden via een autonome brandblusinstallatie. Om de shredder goed te bedienen en de vereiste knowhow verder te ontwikkelen, werd een personeelsconcept voor deze

installatie uitgewerkt en een nieuwe groep 'afvalvoorbehandeling' met 3 medewerkers opgericht.

Samengevat kan gesteld worden dat met deze nieuwe shredder de vooraf bepaalde objectieven meer dan bereikt werden. Dankzij ons streven naar continue verbeteringen hebben we voor de vestiging in Hamburg een efficiënte installatie gerealiseerd. Die ondersteunt ons bij onze dagelijkse werkzaamheden en ons objectief om resultaatgericht te werken en te voldoen aan het verantwoordelijkheidsbesef voor mensen, veiligheid én milieu.

Dr. Florian Grote

