

# AVKRANT

EDITIE 03 - ZOMEREDITIE

## TROTS OP WAT WE MAKEN, TIJD OM ERVAN TE GENIETEN

De zon laat zich weer zien, de korte broeken duiken op, en bij AVK zijn we inmiddels overgeschakeld naar de zomerstand. Tijd om even op adem te komen, bij te tanken en – heel belangrijk – te genieten van al het moois om ons heen.

Of je nu op een zonnig terras

zit met een drankje dat via onze pallets zijn weg vond naar de horeca, of tijdens je vakantie ineens een AVK-straatpot spot op een pleintje in Spanje of Frankrijk: wij zijn overal. Hoe gaaf is dat?

We mogen met recht trots zijn op de producten die we maken en de rol die we spelen in een mooiere,

duurzamere wereld. Maar deze zomer is het ook tijd om een beetje duurzamer met onszelf om te gaan.

Dus laat de teugels even vieren, laad je batterij op en geniet van de zon, de rust en de momenten die ertoe doen. Fijne zomer!

## IN DEZE EDITIE

- Bevlogenheid: wat is er besproken en hoe nu verder?
- Samen terugblikken: Zomerfeest, Vier Mijl Sneek en personeelsuitje TD
- Column Stefan Stegenga: "Wat blijft als alles verandert?"
- ARBO-nieuws: omkasting en afzuiging Tomra
- Eric Schilstra over wagenbouwen: "We hawwe allegear dat 'virus' om tegearre wat moais te meitsjen..."
- Chantal Palsma's stageonderzoek: Wie doet wat? Een zoektocht naar structuur en samenwerking
- En meer... in de AVKrant



## BEVLOGENHEID - WAT IS ER BESPROKEN EN HOE NU VERDER?

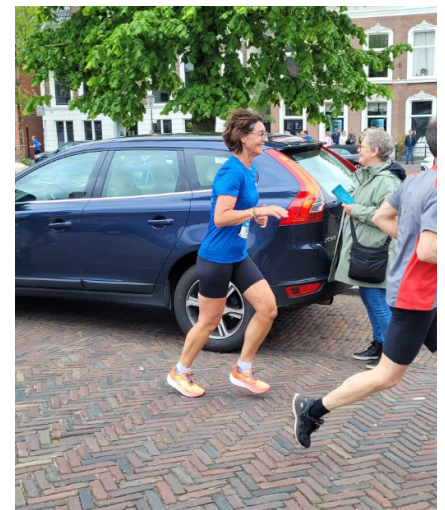
Op 6 mei presenteerde Arno Kanters de terugkoppeling op de ophaalgesprekken over werkgeluk en bevlogenheid. In deze gesprekken stonden jullie ervaringen en ideeën centraal.

In deze zomereditie van de AVKrant blikken we terug op de plannen die toen zijn gepresenteerd. Op pagina 5 en 6 vind je de hoofdthema's en de bijbehorende verbetermaatregelen.

Op dit moment wordt geïnventariseerd hoe het ervoor staat met alle acties. Veel loopt nog of is complex, maar achter de schermen wordt hard gewerkt om stap voor stap verbeteringen door te voeren. Het plan is om na de zomervakantie weer bijeen te komen om de concrete stand van zaken met elkaar te delen.

Vervolg op pagina 5 & 6

# SAMEN TERUGBLIKKEN



## ONZE MOOISTE MOMENTEN IN BEELD

In deze editie kijken we terug op de mooie momenten die we de afgelopen maand samen bij AVK hebben beleefd.

### Zomerfeest AVK

Op vrijdag 27 juni luidde AVK de zomer feestelijk in. Tijdens het Zomerfeest, georganiseerd door de Personeelsvereniging, genoten collega's van een hapje en een drankje verzorgd door de Mallemok en van een muzikaal optreden van Frerik de Swetser. Het was een ontspannen middag waarop de teugels even los mochten en de zon volop werd opgezocht.

### Mountainbiketour

Op 20 juni stapten zo'n tien collega's op het stalen ros en trokken richting de bossen van Oudemirdum voor een mountainbikeclinic, verzorgd door Hendrik Jaarsma en Vally Hoogland. De tocht werd georganiseerd in het kader van vitaliteit en dat bleek een schot in de roos!

### Vier Mijl Sneek

Zondag 25 mei zetten zeven collega's hun beste beentje voor tijdens de Vier Mijl van Sneek: een hardloopwedstrijd

van 6,4 kilometer dwars door de binnenstad. Jelmer Dijkstra was de snelste AVK'er met een indrukwekkende tijd van 31:50 minuten. Mirjam Feenstra (34:46) eindigde als tweede, gevolgd door Rosilda Visser (36:37), die als derde de finish passeerde. Ook Foppe Boonstra, Jozephien Sieperda, Geertje Holtrop en Chantal Palsma liepen sterk en finishten kort daarna. De sportieve prestatie werd afgesloten met een welverdiend drankje. Esther Hoekstra, een bekend gezicht binnen AVK, was eveneens van de partij.



Ronkende motoren en spektakel tijdens TD uitje

Vrijdag 2 mei werd een stuk grasland in Bantega omgetoverd tot het strijdtoneel van de grote prijs van AVK tijdens het jaarlijkse TD uitje. Een middag vol spektakel met een zowel natte als

droge baan, waar de deelnemers zich via drie manches konden kwalificeren voor de finale. Tijdens de manches bleek dat een deel van de gevestigde (kart)orde zich niet voorin kon mengen, en

hierdoor de finale miste...

Met als finale uitslag: 1:Sikke Jeeninga, 2:Jacob Veldstra, 3:Johan Vlugt.



SAMEN  
WERKEN &  
BELEVEN.

# COLUMN

## STEFAN STEGENGA

In 1998 begon ik bij AVK Plastics als vakantiewerker. Achttien jaar oud, met werkschoenen aan en een boenmachine voor me uit duwend door de hal. Vloeren schrobben, papier persen, aanspuitingen vermalen — het waren geen schone klusjes, maar wel eerlijke. En belangrijker nog: ik voelde me meteen onderdeel van iets groters.

Vanaf dag één hing er een sfeer van samen de schouders eronder. Geen onderscheid tussen afdelingen of hiërarchie, maar een gedeeld gevoel van: "We doen het met z'n allen." Dat enthousiasme werkte aanstekelijk en is sindsdien altijd mijn drijfveer gebleven.

De wereld om ons heen is flink veranderd. Binnen AVK kwamen er nieuwe klanten, nieuwe producten, nieuwe processen. We digitaliseerden, automatiseerden, professionaliseerden. Wat begon met mappen vol orderbonnen is uitgegroeid tot een internationaal opererende organisatie met slimme systemen en wereldwijde samenwerking.

### "Wat blijft als alles verandert?"

AVK bracht me op plekken waar ik anders misschien nooit was gekomen. In China proefde ik gerechten waarvan ik het bestaan niet kende, en keek ik mijn ogen uit in steden waar eeuwenoude traditie hand in hand gaat met hypermoderne innovatie. In India bewonderde ik de prachtige natuur en indrukwekkende bouwwerken zoals de Taj Mahal, maar ik herinner me ook hoe overweldigend het was: de constante drukte, het vuil op straat, en de verwarring wanneer mensen met hun hoofd nee leken te schudden terwijl ze ja bedoelden — en andersom.

In Amerika ervoer ik de kracht van eenvoud en zelfverzekerdheid: duidelijke communicatie, grote gebaren, maar altijd open voor samenwerking. En dan Australië, waar het landschap even indrukwekkend was als de mensen ontspannen. Na een lange vlucht voelde ik me daar meteen welkom, alsof ik gewoon collega's aan de andere kant van de wereld bezocht.

Al die reizen leerden me relativeren, waarderen en verbinden. Maar de grootste impact kwam niet van processen of verre bestemmingen. Die kwam met het verlies van Garnt de Kroon — oud-oprichter, directeur en voor velen, waaronder ikzelf, een goede vriend. Zijn overlijden liet een leegte achter die niet in woorden te vangen is. Garnt stond voor passie, betrokkenheid en durf. Zijn geest leeft voort in hoe we met elkaar omgaan en blijven bouwen. Die periode was zwaar. Maar juist in die tijd bleek opnieuw onze kracht: we stonden samen op, vingen elkaar op en keken weer vooruit. Wat er ook verandert: bij AVK zijn we er voor elkaar. En dat is, na al die jaren, voor mij nog steeds het mooiste wat er is.

# OR - NIEUWS

In deze rubriek deelt de Ondernemingsraad (OR) de nieuwste ontwikkelingen en thema's waar zij zich op dit moment mee bezighoudt. In deze zomereditie leggen we uit wat de OR precies doet en welke taken daarbij horen. Zo willen we niet alleen transparant zijn, maar ook collega's bewust maken van wanneer en waarvoor zij bij de OR terecht kunnen.

### Wat doet een ondernemingsraad?

De OR behartigt de belangen van het personeel binnen een organisatie. Dat betekent dat de OR mag meedenken over zowel bedrijfseconomische als sociale onderwerpen. Via advies- of instemmingsrecht kan de OR invloed uitoefenen op de bedrijfsvoering en zo bijdragen aan een goed functionerende organisatie.

### Wat zijn de taken van de OR?

De OR overlegt met de directie over het beleid van de organisatie en de belangen van het personeel. Hiervoor heeft de OR recht op alle informatie die nodig is om deze taak goed uit te voeren. Daarnaast heeft de OR:

- Adviesrecht bij belangrijke besluiten van financiële, economische of organisatorische aard;
- Instemmingsrecht bij besluiten over personele regelingen.

### Waar houdt de OR zich momenteel mee bezig?

- Project Kelio;
- Nieuw pensioenstelsel;
- Communicatie en bevlogenheid op de werkvloer;
- Verschillende Arbo-onderwerpen, zoals het stofprobleem;
- Opkomsturen van de ploegen.

### Heb je vragen over deze of andere onderwerpen?

Loop gerust binnen tijdens ons wekelijkse OR-overleg op woensdag tussen 13:00 en 15:00 uur. Vraag bij de receptie waar we zitten. Je kunt natuurlijk ook altijd iemand van de OR persoonlijk aanspreken.

Vriendelijke groeten,  
Stefan Veldman, Douwe  
Stellingwerf, Geert Menger-Fokker,  
Durk Walsma, Erik Mast

# AMR

## BEVLOGENHEID

### DE THEMA'S - VERBETERACTIES - WAAR STAAN WE NU?

In dit artikel worden eerst de besproken Bevloegenheids-thema's toegelicht, gevolgd door de presentatie van de verbeteracties. Tot slot wordt stilgestaan bij de huidige stand van zaken en de vervolgstappen.

#### Werkdruk

De werkdruk wordt als wisselend, maar soms hoog ervaren, met name binnen de technische dienst. De combinatie van projectdruk, onduidelijkheid over taken en teveel doelen tegelijk zorgt voor stress bij collega's.

#### Taakverdeling en verantwoordelijkheid

Er is behoefte aan meer duidelijkheid over wie waarvoor verantwoordelijk is, zowel binnen afdelingen als in projectteams. De huidige onduidelijkheden leiden tot frustratie en onnodige vertraging.

#### Communicatie

Veel medewerkers geven aan zich niet goed geïnformeerd te voelen. Ze weten niet bij wie ze moeten zijn met vragen of ideeën, of wat er gebeurt met hun inbreng.

#### Leidinggevende competenties

Leidinggevend zijn vaak doorgegroeid vanuit inhoudelijke functies, maar missen soms ondersteuning of opleiding in leiderschapsvaardigheden. Daar ligt een ontwikkelbehoefte.

#### Projectaanpak en implementatie

Er worden veel projecten opgestart, maar er ontbreekt een heldere structuur. Teams zijn niet altijd goed samengesteld, en projectresultaten worden niet altijd goed geborgd in de organisatie.

#### Kloof tussen fabriek en kantoor

Er is sprake van een gevoelsmatige afstand tussen fabriek en kantoor. Medewerkers in de fabriek voelen zich soms minder betrokken, minder gehoord en missen zichtbare aanwezigheid van het management.

#### Gezondheid en veiligheid

Hoewel dit een van de kernwaarden is van de organisatie, leeft bij een deel van de medewerkers de indruk dat er onvoldoende aandacht voor is.

#### IT-problematiek

Gebruikers ervaren frustratie over niet werkende systemen, onvoldoende ondersteuning, en beperkte ruimte om lokaal problemen op te lossen.

#### Verbeteracties:

- Professionaliseren van projectmanagement: best practices worden organisatiebreed toegepast, met gemengde projectteams waarin ook fabrieksmedewerkers zitting hebben.
- Regelmatig en gestructureerd afdelings- en teamoverleg, op basis van actielijsten – en het respecteren ervan.
- Uitbesteden van werk faciliteren en normaliseren.
- Het organogram plenair toelichten en wijzigingen beter communiceren.
- Functieprofielen jaarlijks toetsen, in samenspraak met medewerker.
- Consequent gebruikmaken van de onboardingprocedure en het functionele inwerkplan voor nieuwe medewerkers.
- Management vaker zichtbaar op werkvloer.
- Meer gezamenlijke activiteiten met gemengde teams tijdens bedrijfsuitjes.
- De rol en het functioneren van de ARBO-commissie plenair toelichten, en regelmatig communiceren over de status van ARBO-initiatieven.
- Informatieve memo's verspreiden over lopende initiatieven voor verbetering van IT-systemen en ondersteuning.

#### Grotere verbeterprojecten:

- Tijdregistratie van projecten: inzicht krijgen in hoeveel tijd projecten kosten en hierop sturen.
- Verbetering van individueel timemanagement en effectiever gebruik van actielijsten.
- Meer gebruikmaken van IT om werkprocessen efficiënter te maken (project digitalisering).
- Bedrijfsinterne superusers aanstellen voor specifieke softwaretoepassingen.

Vervolg op pagina 6

- Invoeren van 360 graden feedback voor leidinggevendenden, en meer ruimte creëren voor scholing in leidinggevende competenties.
- Waar mogelijk bevoegdheden van lokale IT-ondersteuning vergroten.

### Waar staan we nu?

De grote vraag is natuurlijk: wat wordt er opgepakt en waar staan we nu?

Er zijn gelukkig al mooie stappen gezet sinds de start van het bevoegenheidsstraject. Zo wordt er vaker en beter gecommuniceerd over onderwerpen zoals ARBO, IT en andere zaken die ons allemaal aangaan. Dat kan nog beter, maar via de mail en andere interne kanalen zie je nu al meer terug dan voorheen. Ook op het gebied van onboarding, het digitaliseringsproject, het communicatieplan en het actualiseren van functieprofielen is een begin gemaakt.

Achter de schermen wordt ondertussen hard gewerkt aan grotere verbeteringen. Veel maatregelen hangen met elkaar samen, en we willen de input uit de ophaalgesprekken zoveel mogelijk meenemen. Alleen zo sluiten de verbeteringen goed aan op wat er leeft op de werkvloer. Dit kost tijd en vraagt om een

zorgvuldige aanpak. Een goed voorbeeld hiervan is het nieuwe intranet dat deze herfst gelanceerd wordt. Daarop komt informatie te staan over projecten en hun status, verantwoordelijkheden van collega's, het organogram en andere praktische zaken - gebaseerd op de signalen en behoeften die we samen hebben opgehaald.

Sommige acties kosten dus meer tijd, juist omdat het ene niet zonder het andere kan. We begrijpen de nieuwsgierigheid en ook de scepsis: wordt er echt iets gedaan met onze input? Een terechte en logische vraag. We kunnen je verzekeren dat er geluisterd is, maar structurele veranderingen hebben tijd nodig.

Na de zomervakantie plannen we in ieder geval één of meerdere momenten om terug te koppelen waar we nu staan en wat je de komende tijd kunt verwachten. De beweging is ingezet, en we hopen op jullie vertrouwen terwijl we – samen met jullie – verder bouwen.

Tip: Wil je het filmpje van 6 mei terugzien? Mail dan naar Jozephien Sieperda of Durk-Jan de Vries voor de link.

# ARBO-NIEUWS

We hebben er allemaal dagelijks mee te maken, vaak zonder het te merken: Arbeidsomstandigheden (ARBO). Maar wat doet de ARBO-commissie nu eigenlijk precies? Achter de schermen werkt een team van deskundigen voortdurend aan jouw veiligheid, gezondheid en werkplezier. Van het voorkomen van werkstress tot het ondersteunen bij ziekteverzuim, van risico-inventarisaties tot ergonomisch advies: de ARBO-commissie is er om jou en je collega's gezond en veilig aan het werk te houden.

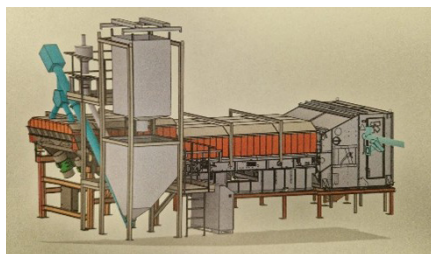
Bij AVK willen we hierin transparanter zijn en je meer meenemen in waar de ARBO-commissie zich allemaal mee bezighoudt. Daarom delen we in deze personeelskrant vanaf nu regelmatig updates over actuele projecten, keuzes die gemaakt worden en de stappen die we zetten richting een steeds veiligere werkomgeving. In deze editie lichten we twee concrete onderwerpen uit: de omkasting en afzuiging van de Tomra, en de afronding van het dossier Gevaarlijke Stoffen.

### Update: omkasting en afzuiging Tomra

In de grondstofhal wordt metaal uit bepaalde grondstoffen gescheiden met behulp van de Tomra. Tijdens dit proces komt stof vrij, wat leidt tot onvrede onder medewerkers over de luchtkwaliteit. Daarom wordt er momenteel hard gewerkt aan het realiseren van een effectieve stofafzuiging op de Tomra-installatie, in samenwerking

met drie verschillende partijen. Hoewel één van deze leveranciers aanvankelijk snel kon leveren, bleek bij nadere analyse dat het voorgestelde filtersysteem niet geschikt was voor onze specifieke werkomstandigheden. We wachten nu op een aangepaste offerte, waarna een definitieve keuze gemaakt wordt.

Daarnaast is besloten om de omkasting/afscherming van de Tomra gelijktijdig met de afzuiging te plaatsen. Door deze werkzaamheden te combineren, kunnen beide betrokken partijen hun systemen beter op elkaar afstemmen. Dit voorkomt dat er later nog aanpassingen nodig zijn en verhoogt de efficiëntie én veiligheid op de werkvloer.



### Afronding dossier Gevaarlijke Stoffen

Naar aanleiding van een bezoek van de Arbeidsinspectie in november vorig jaar, is er een verdiepende Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) uitgevoerd op het gebied van gevaarlijke stoffen. Hierin zijn onderwerpen als registratie van stoffen, blootstellingsbeoordeling en voorlichting uitgebreid

onderzocht. Deze RI&E is in het voorjaar opgesteld, in mei getoetst door onze arbodienst en op 2 juni formeel goedgekeurd door de Arbeidsinspectie.

Een belangrijk onderdeel van dit dossier was de vorming van formaldehyde tijdens productie met POM. Uit recente proefspuitingen blijkt dat het vervangen van dit materiaal (bronaanpak) momenteel niet haalbaar is. Daarom wordt nu ingezet op de volgende stap in de arbeidshygiënische strategie: collectieve maatregelen. Denk hierbij aan het werken met bronafzuiging (zoals de mobiele unit boven de neus) en het verlagen van de neustemperatuur om emissie te beperken.

Het thema gevaarlijke stoffen blijft uiteraard een aandachtspunt binnen AVK. Het vervangen van risicovolle stoffen waar mogelijk, het periodiek meten van blootstelling en het actief informeren over beschermingsmiddelen en voorzorgsmaatregelen blijven structurele onderdelen van ons veiligheidsbeleid.

### Vragen of suggesties?

Zijn er zaken op de werkvloer die volgens jou aandacht verdienen, of heb je vragen over veiligheid, gezondheid of arbeidsomstandigheden? Neem dan contact op met een van de ARBO-commissieleden: Johan Meesters, Jose Schippers, Foppe Boonstra, Durk-Jan de Vries of Douwe Stellingwerf (namens de OR).



## MET HET BOUWVIRUS GEBOREN: HET VERHAAL VAN ERIC SCHILSTRA

Je moet eigenlijk een beetje gek zijn – vindt Eric zelf ook – om je hele zomer vrijwillig te besteden aan het bouwen van een gondel voor de gondelvaart. Maar het bouwvirus moet wel heel diep zitten als je niet alleen fanatiek bouwt in Balk, maar óók nog in Brabant. Eric Schilstra doet het. En voor de passie die hij daaraan beleeft, heeft hij bijna alles over.

### Waar de liefde begon

“As broekje op de middelbere skoalle haw ik al ris mei in ploechje, doe’t de gondelfeart safolle jierren bestie, in gondel boud.” Het zaadje was misschien geplant, maar het bleef daarna even rustig. Het was nog niet het begin van jarenlang bouwen. Dat kwam pas tijdens en na zijn tijd in het bestuur van de feestweekcommissie van Balk, waar hij zich ook met de gondelvaart bezighield. “Doe murk ik wol hoe wichtich it is dat sa’n evenemint bestean bliuwt. En foar Balk is it elts jier wer in útdaging om bouwers te finen.”

Die combinatie zorgt ervoor dat Eric in 2013, meteen nadat hij uit het bestuur stapte, weer begon met gondelbouwen. De groep waarmee hij toen bouwde, was relatief nieuw en nog geen vaste ploeg. Enkelen stopten, anderen moesten nog ontdekken of ze het echt leuk vonden. Maar sinds 2015 is er een vaste kerngroep ontstaan – ‘4elkoar’ – waar Eric deel van uitmaakt. Sindsdien bouwen ze elk jaar mee.

### Bouwvirus

Het bouwvirus heeft Eric inmiddels stevig te pakken. “Ik bin eins knettergek, want ik haw der in hiel soad foar oer en ik lit der ek in hiel soad foar. Stel dy foar: der moat in bank brûkt wurde foar op in gondel, dan helje ik myn eigen bank en dy giet derop. Safier gean ik wol.” Maar ook de vele uren, het maandenlang samen iets bedenken, eraan werken en alles organiseren, gebeuren allemaal in zijn vrije tijd met evenveel liefde als toewijding.

**“Ik bin eins knettergek, want ik haw der in hiel soad foar oer en ik lit der ek in hiel soad foar.”**

### Wagenbouwen in Heeze - Brabant

Eric volgt via social media en andere kanalen ook allerlei andere optochten. “Dat doch ik ek om my ynspirearjen te litten.” Zodoende bezoekt hij al jaren de Brabantsedag in Heeze, een van de grootste theaterparades van Nederland. Tijdens de coronajaren, wanneer Eric met zijn gezin niet naar het buitenland op vakantie kan en naar Brabant gaat, grijpt hij zijn kans: hij mailt de organisatie van de Brabantsedag met het verzoek of hij bij een bouwploeg mag komen kijken. Als hij een enthousiaste reactie terugkrijgt van wagenbouw ploeg Haisjô, neemt hij – niet toevallig – zijn oude kleren mee. Daarmee is het begin van zijn Brabantse wagenbouwavontuur een feit. “Fan dat jier ôf bin ik der net mear wei west. Ik kom elts jier werom, en dit is alwer it fjirde jier dat ik dêr ek bou.” Eric heeft er inmiddels een netwerk opgebouwd. Hij is aanwezig bij de jaarvergadering en helpt mee met het opzetten van de tenten waarin gebouwd wordt. En als ze hem bellen, vliegt hij met een grote glimlach



naar Brabant om te helpen. “En se komme ek al in pear jier út Brabant by ús sjen nei de gondelfeart, en wy geane dan wer mei in pear nei harren optocht”, lacht Eric.

### Gelijkgestemden

In Brabant, net als in zijn eigen omgeving, vindt Eric gelijkgestemden in wagenbouwers. “Weinbouwers bliuwe weinbouwers, wêr’t se ek weikomme. We hawwe deselde passy en in hiel protte oer foar it bouwen, oft it no om in grutte wein giet of in gondel”, vertelt Eric.

“We hawwe allegear dat ‘virus’ om tegearre wat moais te meitsjen, mei minsken om te gean en moannen lang te wurkjen oan in gondel of wein dy’t mar in pear oerkes fart of rydt. Mar der sit sa’n soad tiid yn. Dan moast in bytsje knettergek wêze.” Maar om dan samen iets moois neer te zetten, is het voor Eric meer dan waard. “En watst delset hast, dêr meist grutsk op wêze.”



### Boodschappenlijstje

Ingrediënten voor vier personen:

- 600 g watermeloen (in puntjes of blokjes gesneden)
- 8 g verse munt (fijngehakt)
- 80 g zwarte olijven (bij voorkeur zonder pit, gehalveerd)
- 4 el olijfolie (extra vierge)
- 200 g feta (verkruid met of in blokjes)
- 100 g rucola
- 4 el wittewijnazijn
- Zout en versgemalen peper naar smaak



## WATERMELOEN SALADE

Met seizoensproducten, makkelijk gemaakt en heerlijk gezond!

Een echte zomerse salade met watermeloen. Deze salade is het ultieme zomergerecht: fris, kleurrijk en verrassend lekker. Perfect als bijgerecht tijdens een BBQ, maar ook heerlijk op een warme dag als lichte lunch of bij het diner. De combinatie van zoete watermeloen en zoute ingrediënten klinkt misschien onverwacht, maar het contrast zorgt juist voor een heerlijke balans. Een gerecht dat je zomer nét dat beetje extra geeft.

Bereidingswijze:

1. Maak eerst de dressing door olijfolie, een klein scheutje witte wijnazijn en zout en peper te mengen.

Zet deze nu even aan de kant.

2. Schil en snijd de watermeloen in puntjes of blokjes.

3. Snijd de zwarte olijven in fijne ringetjes en snijd de munt in fijne reepjes.

4. Leg eerst een laagje rucola op het bord, verdeel de watermeloen in een rondje hier overheen. Verdeel de olijven en munt over de watermeloen en brokkel de feta er overheen. Als laatste sprenkel je de dressing er overheen.

Dit recept is ontleend van [jaimyskitchen.nl](http://jaimyskitchen.nl). © JAIMY. Alle rechten voorbehouden.

# NIEUWS OP DE WERKVLOER



## INTRANET WERKUREN

Je wist het misschien al: we zijn druk bezig met het ontwikkelen van ons nieuwe intranet. Een flinke klus, want er komt heel wat bij kijken. Het intranet moet niet alleen handmatig gevuld worden met relevante informatie en overzichtelijk zijn, maar vooral ook gebruiksvriendelijk gemaakt worden voor iedereen. Denk bijvoorbeeld aan nieuwe collega's die snel hun weg willen vinden binnen AVK Plastics.

Om dit in goede banen te leiden, werken we vanaf nu structureel om de week op dinsdag (sinds 1 juli) van 10.00 tot 11.30 uur aan het intranet in V4. Dit zijn werkuren, maar ze worden straks ook inloopuren. Heb je ideeën, wensen of tips? Loop dan vooral even binnen! We kijken dan meteen samen of we ze een plek kunnen geven op het intranet.



## WERVINGSVIDEO'S

Heb jij onze wervingsvideo's al gezien? In de hoofdrollen Jelmer Dijkstra, Jacob Veldstra, Harry Deinum, Durk Lyklema en Allien Visser enkele van onze enthousiaste collega's. De eerste video's zijn inmiddels te zien op de social media-kanalen van AVK Plastics. Ze zijn gemaakt in samenwerking met Kweekvijver Noord en het resultaat mag er zijn. Met deze filmpjes willen we toekomstige collega's een kijkje achter de schermen geven. Je ziet hoe we werken, waar we voor staan, maar vooral ook: hoe leuk ons team is.

Nog niet gezien? Neem dan snel een kijkje op onze LinkedIn- of Facebook-pagina. En volg ook meteen ons gloednieuwe Instagram-account!



## KANTINENIEUWS

Vanwege de zomervakantie is de keuken van de kantine op de volgende woensdagen gesloten:

- Woensdag 30 juli
- Woensdag 6 augustus
- Woensdag 13 augustus

In de kantine wordt daarnaast regelmatig gevraagd of lunches opgeschreven kunnen worden om later te betalen. Hoewel dat begrijpelijk is, lopen de openstaande bedragen inmiddels flink op.

Om het overzicht en de werkbaarheid te behouden, het vriendelijke verzoek om bestellingen voortaan direct af te rekenen. Dank voor het begrip en alvast bedankt voor de medewerking!

## OPROEP VAN DE PV EN HET VITALITEITSTEAM

Binnen AVK worden er regelmatig leuke, sportieve en gezellige activiteiten georganiseerd door de personeelsvereniging en het vitaliteitsteam, soms zelfs meerdere keren per maand. We vinden het ontzettend waardevol om collega's op een andere manier te ontmoeten en samen actief te zijn, of het nu een feestavond, een sportieve uitdaging of een ontspannend uitje is.

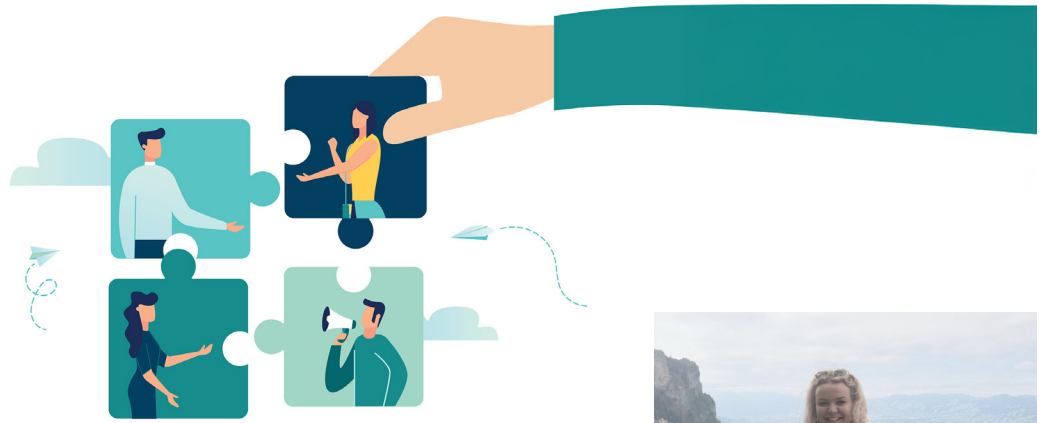
Om die activiteiten goed te kunnen organiseren, zijn we wel afhankelijk van de aanmeldingen en vooral: van tijdige wijzigingen daarin. Kun je na aanmelding toch niet deelnemen? Laat het ons dan alsjeblieft zo snel mogelijk weten. Onverhoopt verhinderd zijn kan natuurlijk altijd, en daar hebben we alle begrip voor. Maar weet je op tijd dat je er toch niet bij kunt zijn? Dan waarderen we het enorm als je je afmeldt. Zo kunnen wij vaak nog aanpassingen doen in reserveringen of inkopen. Dat scheelt niet alleen kosten, maar voorkomt ook onnodige verspilling.

Dank je wel voor je begrip en medewerking. We hopen je snel weer te zien bij een van de volgende activiteiten. Samen maken we er iets moois van!

## REDACTIE

HEB JE IDEEEN, NIEUWSBERICHTEN OF VERHALEN DIE IN DE VOLGENDE AVKRANT NIET MOGEN MISSEN? LAAT HET WETEN AAN JOZEPHIEN SIEPERDA OF STUUR EEN MAILTJE NAAR JSIEPERDA@AVK-PL.NL. WIL JE MEESCHRIJVEN OF ONDERDEEL WORDEN VAN DE REDACTIE? WEES OOK DAN WELKOM.

SAMEN MAKEN WE NIEUWS, VERHALEN EN DE VOLGENDE EDITIES VAN DE AVKRANT.



## WIE DOET WAT? EEN ZOEKTOCHT NAAR STRUCTUUR EN SAMENWERKING

CHANTAL PALSMA'S STAGEONDERZOEK NAAR  
VERANTWOORDELIJKHEDEN EN PROCESSEN BIJ AVK



Vanuit haar opleiding aan NHL Stenden kreeg ze de opdracht mee om een probleem binnen een organisatie te onderzoeken en analyseren. "Ik moest echt een probleem helemaal openklappen: waarom is dit een probleem, waarom kan dit een probleem zijn en waar begint het eigenlijk?" Onder begeleiding van collega's Geertje en Mikel kreeg ze binnen AVK een onderwerp aangereikt: het proces van productmodificatie. Daarnaast kreeg ze de kans om zich te verdiepen in en bij te dragen aan het digitalisatieproject. Tijd om in de materie te duiken en de meest opvallende resultaten van haar onderzoek te belichten.

### Dubbel werk of gemiste acties: dat moet veranderen

Om haar onderzoek vorm te geven, woonde Chantal al in haar eerste week een overleg bij over het proces van productmodificaties. "Voor het starten van een nieuw product of project is er een checklist die zorgt voor een soepel en gefaseerd verloop", vertelt ze. "Maar wanneer er iets wordt gewijzigd aan een bestaand product, bestaat er geen vaste checklist of proces."

Waar voor nieuwe producten dus een duidelijke route is uitgestippeld, ontbreekt dat bij wijzigingen. "Dat zorgt ervoor dat veel medewerkers niet goed weten bij wie ze moeten zijn of wie betrokken is bij zo'n wijziging", legt Chantal uit. "Als je bijvoorbeeld de inkoopprijs van een product verandert, moet niet alleen de productmanager dat weten, maar ook de collega's van sales zodat zij klanten tijdig kunnen informeren over prijsverhoging. En zo zijn er nog een aantal afdelingen die je erbij moet betrekken om verwarring te voorkomen."

### Onduidelijke verantwoordelijkheden

Chantal begon met procesmapping – een methode om werkprocessen visueel in kaart te brengen – en interviewde daarvoor medewerkers van verschillende afdelingen. Al snel merkte ze dat er veel onduidelijkheid was over verantwoordelijkheden. En dat gold niet alleen binnen het productmodificatieproces, maar organisatiebreed.

"Veel medewerkers weten niet precies wie waarvoor

verantwoordelijk is. Niet vreemd natuurlijk, want het is nergens eenduidig vastgelegd of gecommuniceerd." Aldus Chantal. Een helder overzicht van functies en bijbehorende verantwoordelijkheden ontbreekt. "Ik merkte het zelf ook: soms moest ik meerdere mensen benaderen voordat ik wist wie ik nodig had voor de juiste informatie."

Ze begrijpt heel goed dat zo iets zich in een groeiende organisatie geleidelijk en onbewust ontwikkelt, maar benadrukt dat duidelijkheid essentieel is. "Afdelingen weten vaak niet goed wat anderen precies doen. Daardoor is het niet duidelijk wie op de hoogte moet zijn van bepaalde besluiten." Informatie wordt dan niet gedeeld of belandt bij de verkeerde persoon, wat leidt tot vertragingen en verwarring. "Soms worden er dan besluiten genomen zonder dat de juiste mensen erbij betrokken zijn, met alle gevolgen van dien."

### Op de automatische piloot

Tijdens de interviews merkte Chantal ook dat werkwijzen per afdeling sterk verschilden. "Iedereen heeft zijn eigen manier van werken, en daardoor verschilt ook het bewustzijn van de processen die men doorloopt om het werk te doen. Veel werk wordt op de automatische

piloot uitgevoerd", zegt ze.

Er is veel impliciete kennis: medewerkers weten precies hoe iets werkt, maar het is nergens vastgelegd. "En dan is het lastig om een proces goed op papier te krijgen", legt Chantal uit. "Toch is dat nodig. Alleen dan word je je bewust van wat je zelf doet. Daarnaast maakt het vastleggen van processen het mogelijk dat collega's bij afwezigheid elkaars werk kunnen overnemen."

In het kader van haar onderzoek leidde dit tot een belangrijke conclusie: "Wanneer processen niet zijn vastgelegd, missen we ook kansen. Als we blijven werken zoals we het altijd hebben gedaan – zonder bijvoorbeeld een stap in te bouwen voor het communiceren van wijzigingen – dan verandert er niets. Terwijl daar juist wel behoefte aan is."

Vervolg op pagina 11

### Op zoek naar een duidelijke rolstructuur

Het onderzoek groeide tijdens haar stage uit tot een veel groter project dan vooraf gedacht. Samen met haar collega's besloot Chantal het stap voor stap aan te pakken en ook na haar stage aan het project te blijven werken. "We zijn begonnen met het volledig in kaart brengen van alle processen binnen elke afdeling. Zodra dat helder is, werk ik verder aan oplossingen die bijdragen aan een duidelijke rolstructuur."

Een belangrijk doel daarbij is het ontwikkelen van een interactieve digitale kaart. "Ik zou graag zien dat AVK een visuele en toegankelijke organisatiestructuur krijgt. In één oogopslag moet duidelijk zijn wie waarvoor verantwoordelijk is. Zo'n digitale kaart maakt het makkelijker om snel te zien bij wie je moet zijn en welke stappen binnen een proces horen bij welke functie of afdeling."

Volgens Chantal zou dat niet alleen de interne communicatie en samenwerking verbeteren, maar ook dubbel werk, fouten en onnodige vertragingen helpen voorkomen. "Het bevordert de transparantie en stelt medewerkers in staat efficiënter te werken, zowel

zelfstandig als samen met anderen."

### Terugblik

Als ze terugkijkt op haar stage, is Chantal enthousiast: "Deze stage is veel breder en leerzamer geweest dan ik me van tevoren had kunnen voorstellen. Door de combinatie van een schoolopdracht en praktijkonderzoek heb ik een diepgaand probleem binnen AVK kunnen analyseren én mag ik aan een duurzame oplossing werken. Ondanks de complexiteit en grootte van het project heb ik het als een positieve uitdaging ervaren waar ik tot nu toe elke dag met plezier aan heb gewerkt."

**"Ik zou graag zien dat AVK een visuele en toegankelijke organisatiestructuur krijgt. In één oogopslag moet duidelijk zijn wie waarvoor verantwoordelijk is."**



# LEERAMBASSADEUR

## DE MOGELIJKHEDEN EN HET AANBOD

Normaal gesproken is het jaargesprek hét moment om met je leidinggevende te bespreken welke leerwensen er zijn. Maar dit jaar slaan we de jaargesprekken grotendeels over vanwege het bevlogenheidsproject (tenzij je zelf aangeeft er wél één te willen). Daarom willen we op een andere manier extra aandacht geven aan leren en ontwikkelen binnen AVK.

### Leren en ontwikkelen: wat zijn je opties?

Wist je dat je op elk moment terechtkunt bij onze leerambassadeurs voor advies? Onze leerambassadeurs helpen je graag op weg. Een paar voorbeelden:

### Externe opleidingen

Als je graag een externe cursus of opleiding wilt volgen die raakvlakken heeft met je vakgebied, kun je dit aangeven bij jouw leidinggevende. Naar aanleiding van het cursusverzoek, kunnen de leerambassadeurs in samenspraak met je leidinggevende meehelpen bij het vinden van de juiste cursusvorm en opleidingsinstituut. Vervolgens kunnen zij je ondersteunen bij het aanvragen van de opleiding of cursus.

### Vergoedingen

In het Arbeidsreglement lees je in hoofdstuk 4.4 hoe het zit met vergoedingen voor opleidingen op verzoek van de werknemer. Door de werkgever verplichte cursussen worden altijd vergoed. Loop binnen bij HR of de leerambassadeurs voor meer informatie.

### Studytube

Studytube is ons online leerplatform waar je zelfstandig trainingen kunt volgen. Van korte e-learnings tot langere trainingen: jij kiest wat bij je past. Je kunt op elk moment zelf inloggen en op zoek gaan naar trainingen die je interessant vindt. Als je nog geen inlog hebt, of vragen hebt over het platform, infomeer dan bij één van de leerambassadeurs.

### Intern doorgroeien

Heb je interesse om te solliciteren naar een interne vacature, maar weet je nog niet zeker of de functie bij je past? Informeer ook dan bij de leerambassadeurs, leidinggevende en/of HR naar wat de (leer)mogelijkheden zijn.

Leerambassadeurs:  
Johan Meesters & Rosilda Visser

# IN HET VOORUITZICHT:



**Is boksen iets voor jou?**

Doe mee met de boksclicin in september (op een maandag)!

Meer info volgt binnenkort via mail en kantinescherm.



## VOLG AVK



## PV AGENDA 2025

26 MAART: PUBQUIZ

27 JUNI: ZOMERFEEST

28 NOVEMBER: SINTERKLAAS

12 DECEMBER: KERSTDINER

17 DECEMBER: KERSTMARKT



## PENSIOEN VOOR OUDSTE 'COLLEGA'

Op 26 & 27 juni namen we afscheid van een wel heel bijzondere collega: machine PB03, die na 52 jaar trouwe dienst met pensioen is gegaan. Wat begon als een tweedehands aankoop, groeide uit tot een vaste waarde in onze productiehal en eentje met een indrukwekkend cv.

Gebouwd in 1973 en geleverd door het inmiddels verdwenen Siemag, werd PB03 ooit door AVK overgenomen als tweedehands machine – samen met tweedehands matrijzen – voor de productie van pallets. In 1998/1999 kreeg hij nog een flinke opknappbeurt bij Foma/VanderPloeg in Leeuwarden. Daarna draaide hij onvermoeibaar door.

Een paar weetjes over PB03:

- 250.000 draaiuren
- 30 miljoen kilo kunststof verwerkt
- 4 miljoen producten afgeleverd

PB03 werd op 26 & 27 juni uit elkaar gehaald, geheel in stijl afgevoerd en uitgezwaaid door collega's.

IT LÂN IS  
GRIEN,  
DE LOFT IS  
BLAU,  
DE SIMMER  
IS WER HJIR.