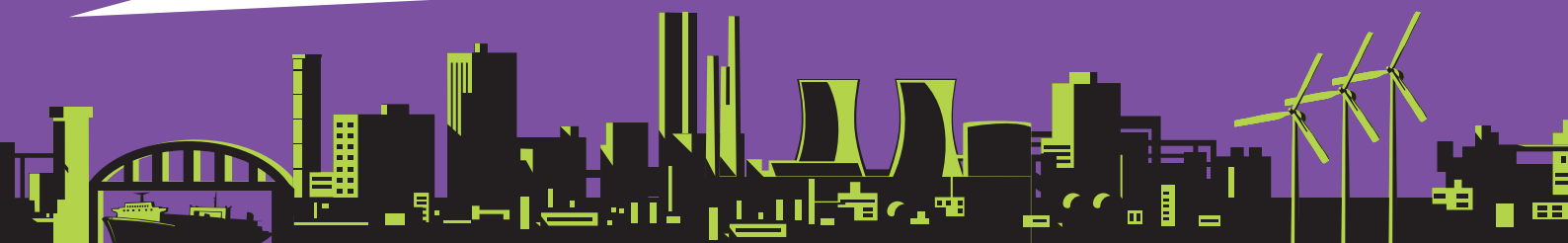


Sociaal Jaarverslag 2008



VOORWOORD

WE ZAAIEN. EN DUS GROEIEN WE.

In 2008 hebben we veel zaken afgesloten en zijn we met een aantal nieuwe initiatieven gestart. Afgesloten is bijvoorbeeld het Organisatie Ontwikkel Plan. Er is drie jaar lang veel aandacht besteed aan negen ontwikkelpunten waardoor we nu kunnen we zeggen: zo doen we het voortaan. Leiderschap, communicatie, flexibiliteit, verantwoordelijkheidsgevoel, pro-activiteit, marktgerichtheid, klantgerichtheid, eenduidigheid en bewustzijn hebben een andere plaats gekregen in de organisatie. Deze thema's naar verandering zie je terug in de operationele plannen, in de persoonlijke ontwikkelplannen van medewerkers en in de ontwikkel- en aanname-assessments. De groep onder het vestigingsmanagement, veelal projectleiders, volgden workshops in competentie management of gaan dit nog doen. Met ingang van 2009 zijn de functiegroepen 7, 8 en 9 aan de beurt. Dat is voor hen een nieuwe start maar ook voor hun leidinggevenden, die nu de coachende rol waarin ze zijn getraind, moeten gaan invullen.

Met al deze inspanningen willen we een situatie creëren waarin iedereen uit de verf komt en kan bijdragen aan zijn eigen persoonlijke succes en zó aan ons gezamenlijke succes. En dat succes is er. Vorig jaar hadden we de beste 'oogst' ooit! En daar heeft elke Croonmedewerker aan bijgedragen. Nog steeds staat Croon in de groeimodus. Ook in deze moeilijke tijden. Maar om te blijven groeien, moet je blijven zaaien. En dat doen we door te blijven investeren in mensen.

Frank Schoof

Manager HR

TERUGKIJKEN, DOOR DE ONDERNEMINGSRAAD

VERANDERING IN DE OR-SAMENSTELLING

2008 was het eerste jaar dat ook vier mensen uit de voormalige ATH-OR toetraden tot de Croon-OR. Het gaat om het viertal Martijn Goedhart (nu tweede voorzitter), Kitty Smits-Vink, Edwin de Haan en Ahmad Abdi. Egbert Verwaal accepteerde in 2008 een baan buiten Croon waarmee zijn functie als tweede voorzitter en zijn functie in de COR (OR van TBI) vrijkwam. Bert Mulder volgde Egbert Verwaal op in de COR en werd daar meteen voorzitter van de afdeling techniek. Het tweede lid van Croon binnen de COR was en is Jan Struik.

DE KRACHTENBUNDELING MET ATH IS SUCCESVOL AFGEROND

Mede door de betrokken inzet van vele medewerkers kunnen we, ondanks een paar genomen 'hobbels', spreken van een geslaagde krachtenbundeling met een echte versterking voor Croon in het algemeen en de vestiging Amsterdam in het bijzonder.

EEN NIEUWE CAO

Na lang onderhandelen tussen bonden en werkgevers in de Metaal Elektro en na een enkele 24-uurs staking en dreigende grotere acties, kon er in het voorjaar van 2008 een nieuwe CAO afgesloten worden. Deze loopt tot 30 november 2009.

DIRECTIE

Lennart Koek is per 1 januari 2008 toegetreden tot de directie. De OR had hiervoor eerder een positief advies uitgebracht. Eind 2008 hebben we afscheid genomen van onze vertrekkende financieel directeur Frank Minnee. In 2008 was er nog geen opvolger gevonden.

ORGANISATIEWIJZIGING: BUSINESSGROUPS

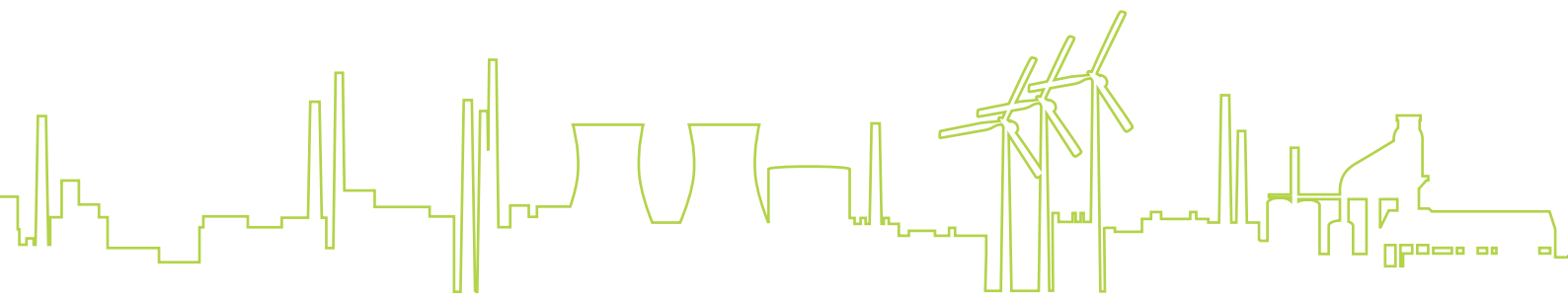
De organisatie van Croon is per 1-1-2009 onderverdeeld in Businessgroups (combinaties van Vestigingen en voormalige Marktunits). Op de adviesaanvraag om de eerste twee van de drie bestaande groepen Utiliteit, Industrie, Marine & Offshore te hernoemen naar resp. Building Technologies en Industry en meteen uit te breiden met een vierde: 'Infra' heeft de OR positief gereageerd. Deze uitbreiding geeft ruimte aan de groei en toekomst van Croon.

BLIJVENDE AANDACHT VOOR VEILIGHEID

De OR heeft en geeft op vele manieren blijvende aandacht voor veiligheid. Dat is en blijft nodig; we kunnen en willen geen enkele collega missen! Ook de OR roept iedereen op om veiligheidgerelateerde zaken te blijven melden. De OR vraagt ook aandacht voor de (vaak ingeleende) buitenlandse medewerkers die bij Croon aan het werk zijn. Gelukkig zijn diverse middelen door QHSE (KAM) in verschillende talen uitgegeven. Evengoed verwachten we dat de Nederlandssprekende collega's ook hun buitenlandse collega's op veiligheid zullen blijven attenderen.

WERK MAKEN VAN GEROORBESCHERMING

Na een door QHSE (KAM) uitgevoerde risicoanalyse is er besloten om op het gebied van gehoorbescherming een groot project op te starten voor het aan laten meten, leveren en instrueren van individuele gehoorbescherming. We verwachten dat dit in het eerste half jaar van 2009 zal worden afgerond.



REGELING “VERGOEDING REISKOSTEN EN REISUREN D025”

De nog op de valreep van 2007 aangepaste regeling D025 heeft veel stof doen opwaaien. Insteek was om diverse gerelateerde regelingen in één vereenvoudigde regeling op te nemen. Ondanks veel narekenen kwamen er achteraf toch onrechtvaardigheden aan het licht. Na een aantal reparaties en toelichting bij verschillende personeelsbijeenkomsten kwam er uiteindelijk een acceptabele, maar nog steeds vereenvoudigde regeling tot stand.

VERVANGING ERP-SYSTEEM: JOYN (VAN BAAN NAAR ACTO)

TBI Holdings wil dat alle Techniek-bedrijven met dezelfde ERP-software werken. Om deze reden zullen Eekels en Croon ook migreren naar het ACTO-platform. Goede ERP-software is voor Croon van levensbelang. Vandaar de door Croon gestelde eis dat die software dan minimaal “equal or better” (hetzelfde of beter) moet functioneren als het huidige systeem (BAAN). Het project dat de naam JOYN kreeg, heeft organisatorisch gezien, heel veel voeten in aarde. Door middel van JOYN-Nieuwsbrieven worden de kantoormedewerkers van de voortgang op de hoogte gehouden.

De OR heeft periodiek overleg met diverse verantwoordelijken over de voortgang en heeft een speciale OR-commissie in het leven geroepen om het project nog nauwer te kunnen volgen. Mede door het verkregen inzicht, de geboden medewerking en het vertrouwen in de competente aansturing en de kennis en kunde van de bij JOYN betrokken medewerkers heeft de OR de adviesaanvraag hiervoor positief beantwoord.

OR-CURSUS

De jaarlijkse 3-daagse OR-cursus vond plaats in Markelo. Naast de droge theorie van een aantal wetsartikelen uit de WOR (Wet op de Ondernemingsraden) heeft de OR, opgedeeld in werkgroepjes, een aantal SWOT-analyses gemaakt van een aantal onderdelen/afdelingen van Croon. SWOT staat voor Strengths, Weaknesses, Opportunities, en Threats oftewel Sterkten, Zwakten, Kansen en Bedreigingen. Dat is een heel effectieve manier gebleken om een snel een behoorlijk zicht te krijgen op het functioneren van bepaalde onderdelen binnen Croon. Buiten de theorie in het klaslokaal waren er ook een aantal buitenactiviteiten ter bevordering van de samenwerking.

COMMUNICATIE OR-ACHTERBAN

In 2008 is verder het besef en belang van een goede communicatie met de achterban gegroeid. In 2009 zal dit nog verder worden vormgegeven. Zo zal het OR-Bulletin nog beter leesbaar worden gemaakt en worden mogelijkheden onderzocht om ook meer informatie terug te krijgen van de achterban. Zodat we nog beter weten wat er binnen de organisatie leeft en daar als OR iets mee kunnen doen.

IVO KUIJF

IS MANAGER SALES INDUSTRY. DAT IS
ZIJN DERDE FUNCTIE IN IETS MEER DAN
EEN JAAR TIJD. JE ZOU KUNNEN ZEGGEN
DAT ZIJN INDIVIDUELE SITUATIE DE
WENDBAARHEID VAN CROON ILLUSTRÉERT.
EEN GESPREK OVER HET INHAKEN OP DE
STEEDS VERANDERENDE OMSTANDIG-
HEDEN.

*"Sommige opdrachten zijn echt een kunst.
En wij beheersen dat."*



WENDBAARHEID

"VOOR HET SAMENGAAN MET CROON WAS IK BIJ ATH BUSINESS UNIT MANAGER INDUSTRY. IN DIE ROL HAD IK DRIE PETTEN OP: VERKOOP, TECHNIEK EN REALISATIE. MAAR OMDAT CROON EEN MATRIXORGANISATIE IS, HEB IK PER 1 JANUARI 2008 DE PETTEN TECHNIEK EN VERKOOP INGELEVERD EN WERD IK VESTIGINGSMANAGER AMSTERDAM - INDUSTRIE. DE DISCIPLINES TECHNIEK EN VERKOOP WORDEN NU AANGESTUURD VANUIT ROTTERDAM."

WAT BETEKENDE DAT, IN VOOR- EN NADELEN?

"Hiervoor had je alleen met ons eigen belang te maken en kon je beschikken over onze complete capaciteit. Nu wordt de capaciteit centraal verdeeld. De projectleiders kunnen daardoor minder snel schakelen maar het heeft voordelen voor de totale efficiency. En voor mij persoonlijk verdwenen een aantal taken waar ik ook plezier in had."

MAAR OOK DAT VERANDERDE SNEL?

"Ja, want halverwege het jaar werd ik benaderd of ik niet Manager Sales Industry wilde worden per 1 januari 2009. En dat dus niet voor Amsterdam maar voor héél Nederland. En daar heb ik 'ja' opgezegd."

BETEKENT DAT OOK DAT JE NAAR ROTTERDAM GAAT VERHUIZEN?

"Ja, ik ben nu nog tot 1 april 2009 interim vestigingsmanager en daarna ga ik naar Rotterdam. Een logische plaats. Natuurlijk heb je overal industrie, maar het epicentrum is toch de Botlek. Ik woon in Kudelstaart (gemeente Aalsmeer), dat is dichterbij Amsterdam dan Rotterdam, maar in elk geval al een stukje die kant uit."

HEB JE ER ZIN IN?

"Ja, ik denk dat ik door mijn brede achtergrond snel en goed kan inschatten hoeveel werk iets is, wat de risico's zijn, of we het kunnen en tegen welke prijs. Wat niet wegneemt dat ik nog steeds leer, natuurlijk."

HOE STAAT AMSTERDAM ER NU VOOR?

"We zijn in 2008 eerst bezig geweest met het afronden van een aantal lopende klussen die niet erg winstgevend waren. Toen we daarmee klaar waren, tekenden zich de eerste symptomen van de crisis af. Maar we zijn nu wel klaar om alle zeilen bij te zetten en hierbij plukken we de vruchten van onze nieuwe schaalgrootte."

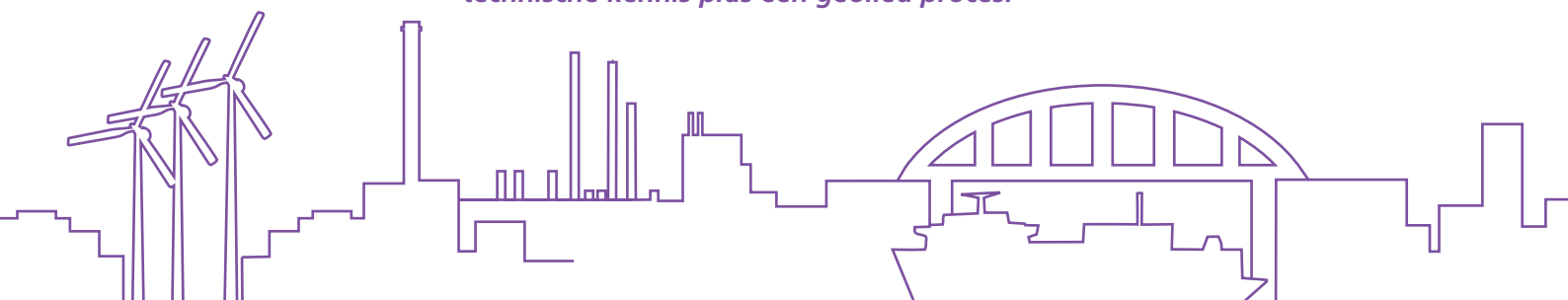
WANNEER MOET JE BIJ CROON AANKLOPPEN ALS KLANT? WAARIN IS CROON GOED?

"Het standaardwerk kan iedereen in theorie. Het is moeilijk je daarin te onderscheiden. Ik zeg altijd: Croon is goed op de inhoud en op het proces. Met inhoud bedoel ik de toegevoegde waarde van onze technische kennis en het proces is de organisatie eromheen met mensen, materialen en logistiek."

KUN JE DAAR EEN VOORBEELD VAN GEVEN?

"Een petrochemische installatie stopzetten - voor onderhoud met 100 man - is een kunst! Een spoortunnel in een nachtelijke buitendienststelling ombouwen - waarbij je dus maar met weinig mensen kunt werken - dat is ook een kunst! Dat ziet niet iedereen, maar dat is wel zo. En wij kunnen dat. Zeker nu ATH en Croon samen zijn gegaan. Een turnaround van een petrochemische installatie is een capaciteitsgedreven klus, dat is iets waar Croon goed is. Het voorbeeld van de spoortunnel vraagt een technisch gedreven organisatie, dat was weer een specialiteit van ATH. Nu bieden we beide."

*"Standaardwerk kan iedereen in theorie,
maar Croon levert toegevoegde waarde in
technische kennis plus een geolied proces."*



MARTIJN GOEDHART

WERKT BIJ CROON IN AMSTERDAM, ALS SENIOR PROJECTENGINEER BIJ DE AFDELING TECHNISCHE AUTOMATISERING. IN DIE FUNCTIE STUURT HIJ EEN AANTAL ENGINEERS AAN DIE (SOFTWARE VOOR) AUTOMATISERINGS-SYSTEMEN ONTWIKKELEN, O.A. VOOR FABRIEKEN EN TUNNELS. MAATWERKDOUS VOOR KLANTEN EN DAARMEE EEN EXTRA TOEGEVOEGDE WAARDE VAN CROON. DAARNAAST IS HIJ OVERTUIGD LID VAN DE OR OMDAT HIJ OOK GRAAG BETROKKEN IS BIJ DE GROTE LIJNEN DIE HET BEDRIJF UITZET.

"Croon is creatief genoeg om van de crisis een uitdaging te maken!"



FLEXIBILITEIT

WAT DEEDEN JULLIE IN 2008?

"WE HEBBEN DE BLOEMVEILING IN RIJNSBURG AFGEROND. OOK WERKTEN WE VOOR CORUS TE IJMUIDEN WAAR ZE EEN GEAUTOMATISEERDE TESTOMGEVING VOOR MOTOREN INRICHTTEN. EN TOT SLOT DEEDEN WE DIVERSE OPDRACHTEN VOOR HET GEMEENTELIJK VERVOERSBEDRIJF AMSTERDAM DAT EEN VASTE KLANT VAN ONS IS."

HOE LANG DUURT EEN OPDRACHT BIJ JULLIE?

"Dat varieert van 1 dag tot 2 jaar. Maar niet alleen de looptijd is heel gevarieerd, ook de processen waar we aan werken en de mensen voor wie we werken. En de ene keer doe je een klus in je eentje, de andere keer met vier man. Dat maakt het werk heel afwisselend en uitdagend."

ZIJN JULLIE HEEL GOED IN WAT JE DOET?

"Ja, wij kunnen een klant precies kunnen geven wat hij nodig heeft. In eerste instantie vraagt iedereen om een standaardoplossing. Maar al snel blijkt dat je het daar niet mee redt. Wij vragen klanten dan ook om ons niet hun oplossing te schetsen, maar hun probleem. Want dan blijken vaak andere oplossingen nodig. Dat uitzoeken, samen met een klant, is heel leuk werk. Daarin bieden we een sterke toegevoegde waarde."

IS TECHNISCHE AUTOMATISERING EEN GROEIOMGEVING?

"Ja, ik zie dat de behoefte aan maatwerk groeit. Er wordt steeds meer geautomatiseerd en zaken worden grootschaliger en complexer. Wat je ook vaker ziet, is dat men processen en storingsmeldingen op afstand wil beheersen. Croon doet bijvoorbeeld veel voor waterzuiveringsinstallaties. Daarbij heb je overal pompjes en gemaaltjes staan die niet allemaal zijn bemand. Die wil je op afstand kunnen monitoren. Daar kunnen wij voor zorgen."

WAS 2008 OOK VOOR JULLIE EEN GOED JAAR?

"Ja, het was een goed jaar. Niet een extreem druk jaar. Het was het eerste jaar dat het samengaan van ATH en Croon een feit was, dus we waren ook bezig om aan elkaar en de nieuwe werkwijzen te wennen. En dat is goed gelukt."

WAT HEB JIJ VAN CROON NODIG OM JE WERK OPTIMAAL TE KUNNEN VERRICHTEN?

"Ik vind communicatie heel belangrijk. Ik kom van ATH en merk dat er nu meer lagen zijn. Dat is wennen, maar alles is wel goed georganiseerd. Naast communicatie vind ik de feedback op projectresultaten belangrijk, zowel technisch als financieel. We werken met z'n allen aan een goede oplossing maar die moet wel binnen de begrootte uren worden gerealiseerd. Als derde punt vind ik het belangrijk dat je van begin tot einde bij een project betrokken bent. Dat motiveert en bevordert ook de continuïteit."

WAT VERWACHT JE VOOR 2009?

"Er is een crisis aan de hand. Nou, hebben we genoeg grote lopende klussen dat wij dat zelf nog niet merken. Maar als het rustiger wordt, dan zou dat het moment kunnen zijn voor medewerkers om een opleiding te gaan doen. Dit gebeurt al op afdelingen waar het iets rustiger is. Andersom zie je dat de afdeling acquisitie druk bezig is om werk binnen te halen, maar dat er nu meer concurrenten zijn, bijvoorbeeld omdat de woningmarkt stil ligt. Die bedrijven benaderen nu andere marktsegmenten."

ZIE JE DE CRISIS MET VERTROUWEN TEGEMOET?

"De industriële sector trapt op de rem. In de utiliteit loopt het wat langer door. Maar het wordt een spannend jaar waarin de zwakkere partijen klappen zullen krijgen. Maar Croon is een sterke partij. En wij lijden niet onder hectiek van de aandelenkoersen. Dat geeft wat meer rust in de tent. Maar wij zullen er wel de schouders onder moeten zetten. Reden voor paniek zie ik niet. Ook hier zullen we van leren. Bijvoorbeeld door werk in onverwachte hoeken te vinden. Croon is daar flexibel en creatief genoeg voor. En we hebben loyale medewerkers. Dus ja, ik zie de crisis met vertrouwen tegemoet."



JOY VAN DER KELEN

IS HR MANAGER. DE AFDELING HUMAN RESOURCES VAN CROON HEEFT NOGAL WAT TAKEN. ZO MOET MEN ZORGEN VOOR NIEUWE INSTROOM VAN GEMOTIVEERDE EN GEKWALIFICEERDE MEDEWERKERS IN EEN SECTOR WAAR HET AANBOOD BIJNA ALTIJD KRAP IS. DAARNAAST MOET MEN BIJDAGEN AAN DE TEVREDENHEID VAN DE MEDEWERKERS OVER DE ORGANISATIE EN ANDERSOM AAN DE TEVREDENHEID VAN DE ORGANISATIE OVER DE MEDEWERKERS. EEN GESPREK OVER SCHIJNBAAR UITEENLOPENDE ZAKEN.

"Je kunt je hier blijven ontwikkelen."



INVESTEREN IN MENSEN

WAT WAREN BELANGRIJKE ACTIVITEITEN VAN HR IN 2008?

"EEN AANTAL JAREN GELEDEN HEBBEN WE IN HET ORGANISATIE ONTWIKKEL PLAN EEN NEGENTAL ONTWIKKELTHEMA'S BENOEMD. DAT WAS VOOR ONS AANLEIDING OM COMPETENTIEMANAGEMENTTRAININGEN TE GAAN OPZETTEN. SAMEN MET EEN EXTERN TRAININGS-BUREAU ZIJN WE GAAN KIJKEN NAAR WELKE VAARDIGHEDEN JE ALS MEDEWERKER NODIG HEBT OM JE TE KUNNEN ONTWIKKELEN EN WELKE VAARDIGHEDEN HET BEDRIJF NODIG HEEFT OM TE KUNNEN GROEIEN. DIE TWEE MOET JE BIJ ELKAAR ZIEN TE BRENGEN."

HOEVEEL MENSEN KREGEN OF KRIJGEN ZO'N TRAINING?

"Veel, want vanaf functiegroep 7 krijg je standaard een training. We zijn in 2008 met de hogere functies begonnen en gaan in 2009 door met de functies onder het vestigingsmanagementniveau. Dat doen we omdat het voor iedereen van belang is om de eigen kracht en ontwikkelpunten te kennen. Daarnaast komen in 2009 de hogere functies weer aan de beurt. Dit jaar met trainingen die we toespitsen op leidinggeven. De aandacht voor leiderschap is mede een gevolg van het 3de medewerkertevredenheidsonderzoek. Daarin scoorde leidinggeven nog steeds een mager zesje."

WAT BETEKENT DAT DAN IN DE PRAKTIJK?

"Dat betekent bijvoorbeeld dat men niet helemaal tevreden is over hoe afspraken worden nagekomen. En dat er niet altijd duidelijk wordt gecommuniceerd. Het medewerkertevredenheidsonderzoek is behoorlijk uitgebreid met als voordeel dat je ook heldere kritiekpunten boven water krijgt. En wij doen daar zeker wat mee."

WORDEN DE TRAININGEN GEWAARDEERD OF ZIET MEN HET ALS EEN EXTRA BELASTING?

"In het algemeen wordt het gewaardeerd, maar wij moeten wel goed kunnen aangeven waar ze voor dienen en de inhoud moet praktisch toepasbaar zijn. Verder denk ik dat veel medewerkers zich meer bewust zijn geworden van wat hun sterkere en zwakkere kanten zijn. En dat is natuurlijk hét vertrekpunt voor verdere ontwikkeling. Verder zijn wij een bedrijf waar de nadruk ligt op techniek, dus aandacht voor de soft skills, wat in de trainingen gebeurt, kan zeker geen kwaad."

BIJ CROON BLIJF JE LEREN?

"Ja, niet omdat het van bovenaf wordt opgelegd maar omdat de noodzaak soms vanzelf komt bovendrijven. Als meer medewerkers een opleiding volgen, blijkt dat ze ook meer begeleiding gaan vragen van hun leidinggevend. Waardoor ook de leidinggevenden weer extra training nodig hebben om die begeleiden- de rol waar te kunnen maken. Om de investering in opleidingen van alle medewerkers zichtbaar te maken, hebben we in 2008 geïnvesteerd in het softwarepro- gramma Skills XP. Hierin staan alle gevolgde en nog te volgen opleidingen van alle medewerkers vermeld. De lijnmanagers kunnen hierop inloggen en zien wat er voor hun medewerkers aan extra opleidingen interes- sant zou kunnen zijn."

11

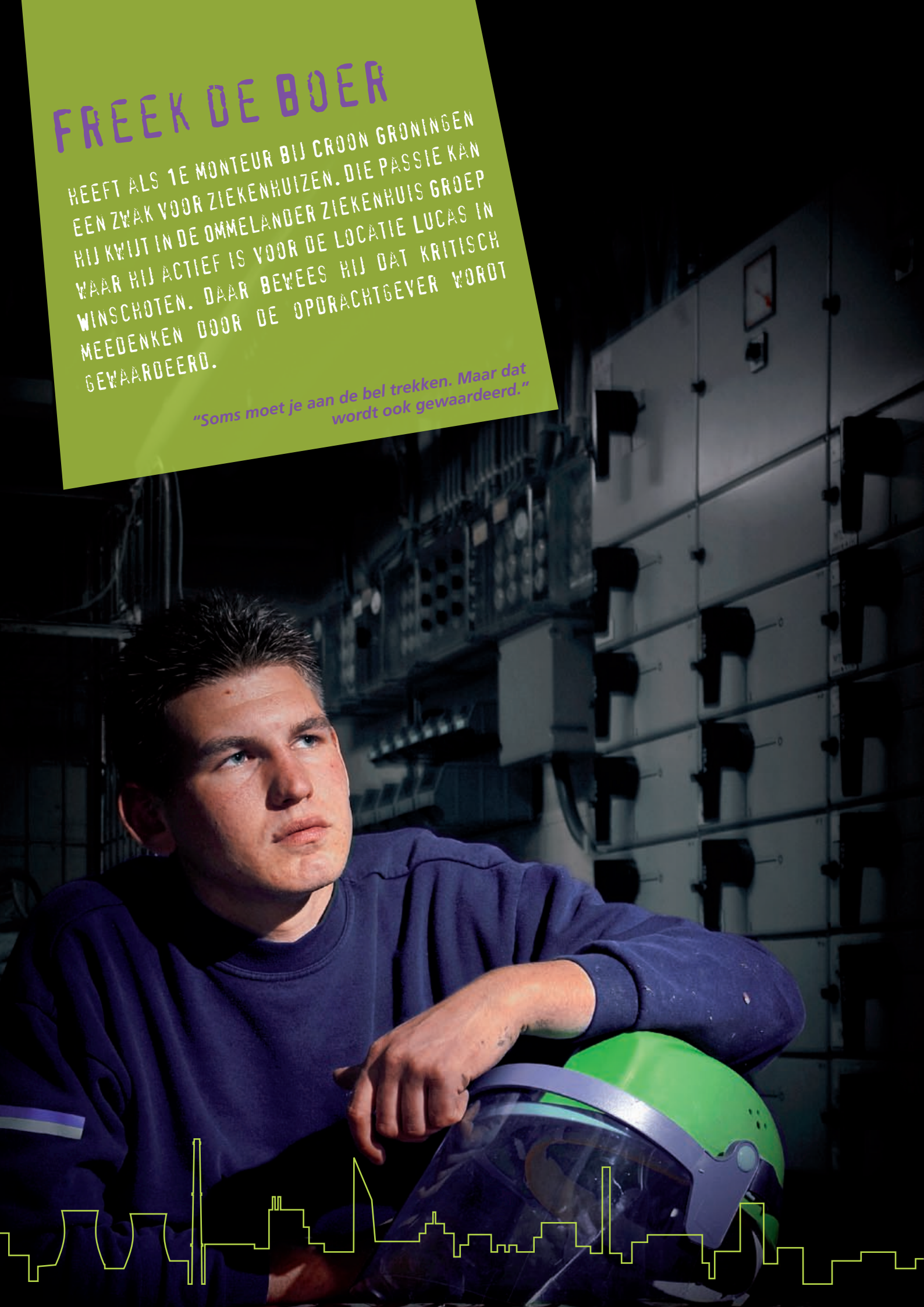
Investors in People

Croon Elektrotechniek is bezig het certificaat Investors in People te behalen. Hier- voor moet je als bedrijf aan een onafhankelijk instituut kunnen aantonen dat je geïnvesteerde ontwikkelingsbudget ook als zodanig door de medewerkers ook zo wordt ervaren. Kortom je wordt niet getoetst of je als bedrijf iets hebt gedaan aan opleiding/ontwikkeling, je wordt getoetst op het werkelijk door de medewerker ervaren effect van de gevolgde opleiding/ontwikkelingstraject. Eveneens wordt er getoetst of de medewerkers mogen meepraten over het werk. Dat gebeurt aan de hand van heel concrete punten die de medewer- kers zeker zullen gaan merken en als verbetering zullen ervaren. Functionele vormen van werkoverleg zijn aanwezig en moeten soms ook nog worden gecreëerd. Ook wordt er een protocol opgesteld dat beschrijft hoe nieuwe mensen moeten worden ingewerkt. In de huidige situatie kon een nieuwe medewerker door drukte wel eens aan zijn lot worden overgelaten. Veel van de eisen die het certificaat stelt, gaan over communicatie en effectief feitelijk handelen. Hier kan nog wel wat aan worden verbeterd, ook als het om scholing gaat. Zo weet niet iedereen wat de mogelijkheden zijn en is het ook niet altijd bekend bij wie het initiatief ligt. HR zal in 2009 dan ook extra aandacht besteden aan het uitleggen van het opleidings- en ontwikkelingsbeleid van Croon.

FREEK DE BOER

HEEFT ALS 1E MONTEUR BIJ CROON GRONINGEN
EEN ZWAK VOOR ZIEKENHUIZEN. DIE PASSIE KAN
HIJ KWIJT IN DE OMMELANDER ZIEKENHUIS GROEP
WAAR HIJ ACTIEF IS VOOR DE LOCATIE LUCAS IN
WINSCHOTEN. DAAR BEWEES HIJ DAT KRITISCH
MEEDENKEN DOOR DE OPDRACHTGEVER WORDT
GEWAARDEERD.

*"Soms moet je aan de bel trekken. Maar dat
wordt ook gewaardeerd."*



KRITISCH MEEDENKEN

"HET GAAT HIER OM OUDE STREEKZIEKENHUIZEN MET INSTALLATIES DIE VIJF JAAR GELEDEN AL WAREN AFGESCHREVEN. DAAR IS IN DE TUSSENTIJD NIET VEEL AANDACHT AAN BESTEED OMDAT ER NIEUWBOUW WAS GEPLAND IN 2009. MAAR DOOR DE KREDIETCRISIS IS DIT UITGESTELD. ALS HET TEGENZIT, MOET ALLES NOG EENS VIJF JAAR MEE. DAARBIJ IS DE EIGEN TECHNISCHE DIENST VAN DE ZIEKENHUISGROEP OPGEHEVEN EN ZIJN HUN TAKEN AAN ONS OVERGEDRAGEN."

DAT IS NOGAL EEN VERANTWOORDELIJKHEID, LIJKT ME?

"Ja, want het gaat ook om risicovolle installaties op kritische afdelingen. Maar dat is ook het leuke ervan. Je komt hier alle soorten techniek tegen en je moet er heel veel mensen bij betrekken. Daarbij moet je voortdurend rekening houden met de specifieke gebruikelijke en voorschriften. Er is geen automatische piloot waar je op kunt varen."

MAAR KUN JE OOK DOEN WAT NODIG IS IN ZO'N TUSSENSITUATIE?

"Ach, met een beetje budget kun je al heel mooie dingen realiseren. Maar soms ook moet je echt aan de bel trekken. Dan is er zoveel oud materiaal aan elkaar geknoopt dat er echt moet worden geïnvesteerd. Maar die openhartigheid wordt gewaardeerd. Er worden nu noodplannen gemaakt waar wij als Croon direct bij betrokken zijn. Dan merk je dat onze adviezen serieus worden genomen."

BETEKENT DIT OOK DAT JE ZO MEER WERK NAAR JE TOE TREKT?

"Ja, ik heb de telefonie overgenomen, van programmeren tot en met het bestellen van apparatuur. En mijn collega doet alle storingen. Zo zijn wij met z'n tweeën eigenlijk de nieuwe Technische Dienst van het ziekenhuis geworden. Wij zijn hier vijf dagen per

week. Daarnaast is er nog een werkvoorbereider van het ziekenhuis zelf die alle storingen aanneemt en aan ons doorgeeft."

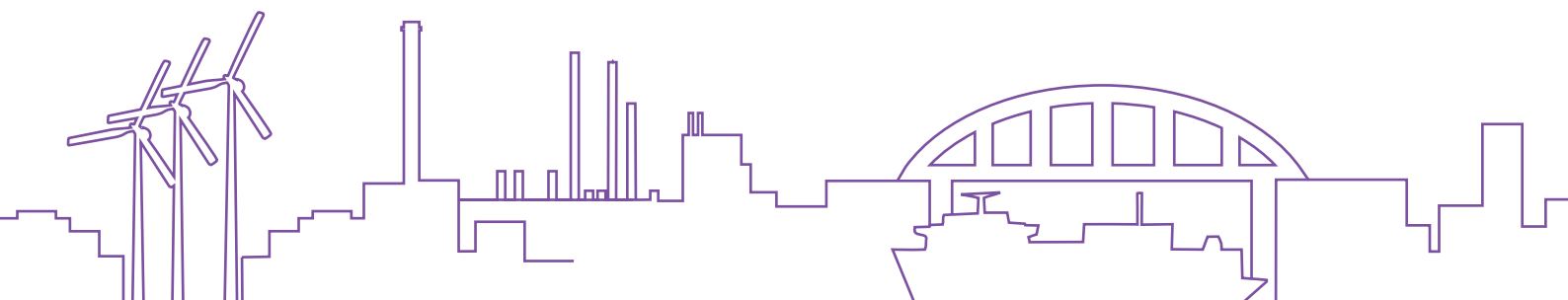
BEN JE EEN ECHTE ZIEKENHUISMAN?

"Ja, ik heb vijfenhalf jaar van mijn negen jaar werker-
varing als monteur in ziekenhuizen doorgebracht. Bij mijn vorige werkgever ben ik er in gerold en nu heb ik er veel ervaring in. En dat maakt het werken nóg leuker. Je kent de ins en outs, dus je kunt echt iets toevoegen."

WANNEER GA JE TEVREDEN NAAR HUIS?

"Als de punten die wij aankaarten worden opgepakt en we kans krijgen ze door te voeren. Dan ga ik tevreden naar huis. Of als er na een inspectie wordt geconstateerd dat zaken er stukken beter voorstaan. En natuurlijk als de klant tevreden is en blijft. En dat gebeurt hier allemaal. We krijgen echt waardering voor wat we doen."

*"Als je merkt dat je adviezen worden opgepakt,
dan ga ik tevreden naar huis."*



BRAM MOERER & JEROEN VAN DER SMAN

BRAM MOERER, MANAGER INTERNE ICT EN JEROEN VAN DER SMAN, INFORMATIE MANAGER HOUDEN ZICH BEZIG MET DE ONTWIKKELING EN IMPLEMENTATIE VAN EEN NIEUW ERP-SYSTEEM BIJ CROON. GEEN SIMPELE KLUS, WANT HET OUDE SYSTEEM PASTE ALS EEN JAS. DE EISEN DIE WORDEN GESTELD AAN HET NIEUWE SYSTEEM LIEGEN ER DAN OOK NIET OM.

"Vooral achter de schermen wordt straks grote winst behaald"



ZENUWSTELSEL

HET OUDE ERP-SYSTEEM VAN CROON IS AAN HET EIND VAN ZIJN LIFE CYCLE. VOOR HET NIEUWE SYSTEEM WORDT EEN BEROEP GEDAAN OP SOFTWARE VAN ACTO OMDAT DE ANDERE BEDRIJVEN BINNEN TBI TECHNIEK DIT OOK GEBRUIKEN EN ZO DE ONDERLINGE UITWISSELING KAN WORDEN VERBETERD. DAARBIJ IS ACTO EEN BEDRIJF BINNEN DE HOLDING. MAAR HOE ZORG JE DAT DIT NIEUWE SYSTEEM NET ZO MOOI AANSLUIT OP DE PROCESSEN VAN CROON?

Bram: "In 2008 hebben wij en veel andere collega's binnen de zogenaamde blauwdrukgroep heel hard gewerkt, om in kaart te brengen hoe wij werken en wat wij nodig hebben. Daaruit bleek dat het Acto-pakket standaard niet alle onderdelen bevat die wij nodig hebben."

EN DAT HAD GEVOLGEN VOOR DE PLANNING?

Jeroen: "Dat kun je wel zeggen. De oorspronkelijke datum om live te gaan is van 1 april 2009 verschoven naar eind 2009. Want nog lang niet alle functionele ontwerpen waren klaar. En de zaken die klaar waren, waren het veelal nèt niet. En als iets terugstuurt, ga je weer 12 weken terug in de tijd. Zo zijn we nu anderhalf jaar bezig."

HOE KWAM JE AAN DE INFORMATIE VOOR DE BLAUWDUK EN HET DAARUIT VOORTVLOEIENDE IMPLEMENTATIEBESTEK?

Bram: "Dat deden en doen we door het houden van interviews met talloze medewerkers in allerlei functies. Je kunt je dus voorstellen hoeveel mensen betrokken zijn bij deze operatie."

IS OOIIT OVERWOGEN OM DE PROCESSEN AAN TE PASSEN AAN ACTO?

Jeroen: "Op detailniveau doen we dat wel. Maar we hebben nooit overwogen om onze processen aan te passen aan Acto omdat we van mening zijn dat onze processen, samen met de inzet van onze medewerkers natuurlijk, juist verantwoordelijk zijn voor het succes van Croon."

HOE WORDT HET STRAKS GELANCEERD?

Bram: "Met een Big Bang. Je kunt het een organisatie niet aandoen om zoiets als dit gefaseerd in te voeren. Dat is heel verwarrend. Maar natuurlijk toets je de

werking vooraf bij verschillende gebruikers. En dan krijg je vragen als: 'Ik doe het altijd zo, kan dat nu nog?' En dan kijken we of dat mogelijk is."

WAT GAAN DE MEDEWERKERS STRAKS MERKEN VAN HET NIEUWE ERP-SYSTEEM?

Jeroen: "De eindgebruiker zal een aantal andere knopjes op zijn scherm krijgen. Ook zullen sommige, op maat geschreven, applicaties verdwijnen. Dat zal wennen zijn. Maar wat de eindgebruiker niet ziet, is wat er achter de knopjes draait. En dat is een systeem dat veel beter te beheren en te beheersen is. De eindgebruiker merkt dat niet: hij belt gewoon de helpdesk bij een probleem, maar ziet niet wat er achter de schermen moet worden gedaan om iets op te lossen."

GAAT MEN HET ALS BETER ERVAREN?

Bram: "Er is gesteld dat het nieuwe systeem minimaal 'equal or better' moet zijn, maar dat is een subjectieve maatstaf. Ik schat dat 40% van de mensen geen verandering zal ervaren, dat 40% het beter zal vinden en 20% slechter. Voor een groot deel zal dat op 'gevoel' zijn gebaseerd. Maar voor die 20% willen we dan een aantal zaken nog aanpassen. Ik denk niet dat we daarmee op 100% gevoelde vooruitgang zullen komen, maar dat is ook niet haalbaar, lees: betaalbaar."

MAAR JULLIE GAAN GEEN VIJANDEN MAKEN?

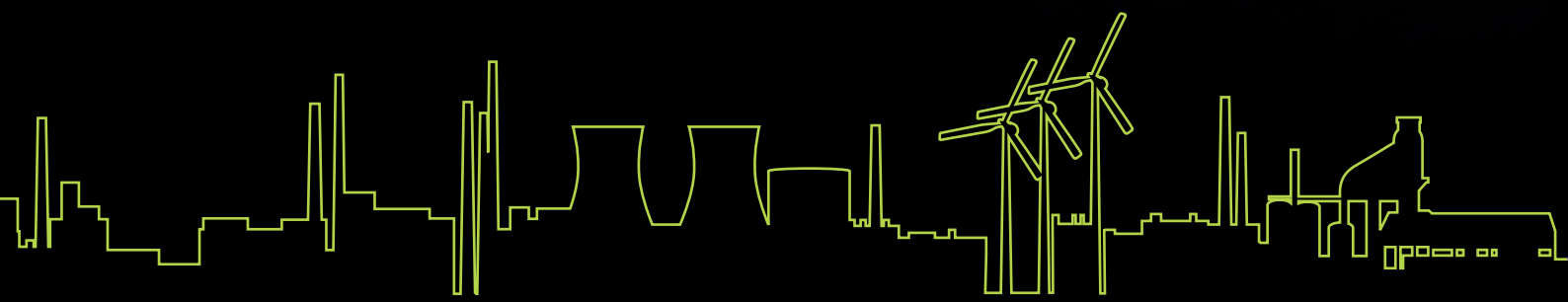
"Nee, de mensen bij Croon zijn wel kritisch maar ze hebben ook een zeer grote bereidheid om zaken op te pakken. Als men eenmaal 'ja' tegen iets zegt, dan gaan ze er ook voor! Wat dat betreft klopt de naam van dit project goed: JOYN, een toepasselijke combinatie van JOY en JOIN."



PATRICK MARIJNISSEN

WERKT SINDS 1 SEPTEMBER 2008 WEER BIJ CROON IN
ROOSENDAAL. WE SCHRIJVEN 'WEER' WANT EERDER
WERKTE PATRICK AL 11 JAAR BIJ CROON. OMDAT CROON
ZIJN EERSTE WERKGEVER WAS, WILDE HIJ OP EEN
GEGEVEN MOMENT TOCH EENS VERDER KIJKEN. MAAR
NA 7 JAAR KEERDE HIJ TERUG. EEN GESPREK MET
IEMAND DIE WEET WAT HIJ WIL.

*"Je wilt iets moois afleveren. Niet voor iemand
anders, maar voor jezelf!"*



WAAROM WEER TERUG BIJ CROON? MET JOUW ERVARING KUN JE OVERAL TERECHT.

"JA, MAAR JUIST MIJN UITSTAP NAAR EEN ANDER BEDRIJF HEEFT ME GELEERD HOE ZEER CROON EEN GOED EN SOCIAAL GEORGANISEERD BEDRIJF IS. DAT MERK JE IN DE SFEER MAAR OOK AAN DE AANDACHT VOOR OPLEIDINGEN EN IN DE VERSCHILLENDE VOORZIENINGEN. BIJVOORBEELD HET STUDIEFONDS VOOR KINDEREN MAAR OOK HET FEIT DAT AL JE KLEDING VOOR JE BETAALD WORDT. BIJ MIJN VORIGE BAAN MOEST IK AF EN TOE BIJBETALEN VOOR MIJN WERKKLEDING."

WAAROM GING JE WEG? UIT NIEUWSGIERIGHEID NAAR WAT ER NOG MEER WAS?

"Ja, dat speelde mee. Maar ook dat Croon Roosendaal andere plannen met me had, terwijl Utiliteit toch echt mijn ding is. Dus toen ze mij deze discipline weer aanboden, was voor mij de weg vrij om terug te keren. Voor mij is niets leuker dan een heel pand met alles erop en eraan te installeren. En daar zijn we nu weer mee bezig. We hebben net het pand van Korteweg Bouw afgerond. Korteweg is een aannemersbedrijf binnen TBI, Wolter & Dros deed daar de W-installatie en wij de E-installatie dus het was een echte TBI-klus."

HEB JE MET TBI-COLLEGA'S EEN BEPAALDE ONDERLINGE BAND OF IS DIE RELATIE TE VER VAN HUIS?

"Ik voel toch wel een bepaalde binding omdat je beseft dat je allemaal onder dezelfde paraplu werkt. Dus het is leuk om samen iets te maken. Maar ook als je niet samenwerkt, groet je elkaar onderweg."

WAT IS VOOR JOU EEN UITDAGENDE OPDRACHT?

"Wat we nu doen, bijvoorbeeld: Ziekenhuis Roosendaal. Daar komt een nieuw gebouw bij met een traumakamer, spoedeisende hulp, een apotheek en een verloskundigenpraktijk. Daardoor krijg je te maken met verschillende kamers qua aardingsklasse. Met dit soort klussen moet je aan heel veel dingen denken. Er is krachtstroom, 230, data, er zijn camera's en oproepsystemen. Dat zijn uitdagingen waar we in

loop van het traject met zo'n 15 man mee in de weer zullen zijn. En voor mij is het nieuw want ik heb niet eerder aan een ziekenhuis gewerkt."

STELT CROON HOGERE EISEN AAN DE MEDEWERKERS DAN JE VORIGE WERKGEVER?

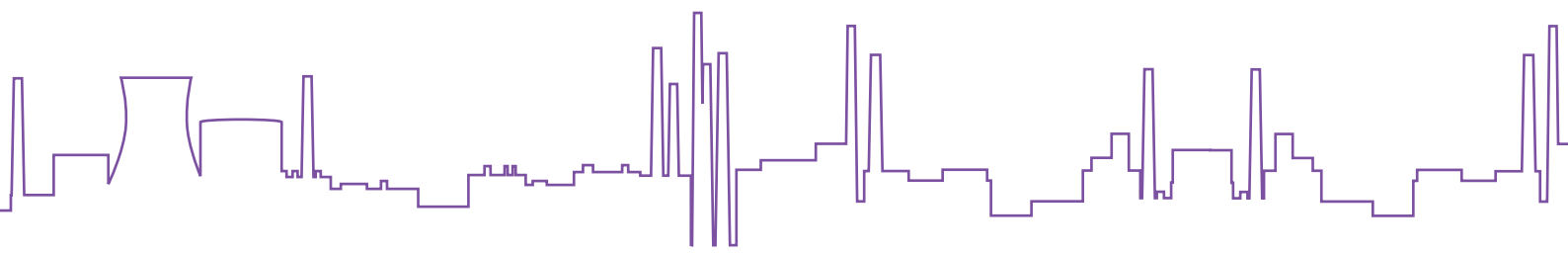
"Ik denk dat Croon hoge eisen stelt aan je opleidingsniveau en ook wel aan je mentaliteit. Bij Croon vindt men het belangrijk dat je wilt groeien. Ik heb ook een flink aantal cursussen gevolgd in mijn tijd bij Croon. Ik ben nu Voorman maar wil gaan voor de functie Chef Monteur. Daar zal ik best nog wel wat studies voor moeten volgen, maar dat heb ik er graag voor over."

WORDEN ER OOK HOGE EISEN GESTELD TIJDENS HET WERK?

"Ja, je merkt dat Croon ook hier de zaken goed op orde heeft. Tijdens de klus komt Value Maintenance regelmatig langs om te meten. Er zijn inspecties tussendoor en aan het eind is er de NEN 1010-keuring. Dat mis je bij kleinere bedrijven."

ZIJN AL DIE CONTROLES OOK NIET ENG?

"Nee, helemaal niet. Ik sta helemaal achter mijn werk dus ze mogen van mij elke inspectie houden. Maar er zijn wel andere spannende momenten. De eerste keer dat de stroom erop gaat en de uiteindelijke oplevering, dat zijn wel mijlpalen. Vlak daarvoor moet je in de regel een tandje harder lopen. Maar dat doe je vanzelf. Want je wilt een mooi en goed functionerend pand afleveren. Niet voor iemand anders, maar voor jezelf!"



HENK VAN DER MEULEN

WERKT SINDS 1992 BIJ CROON EN DOORLIEPT TALLOZE FUNCTIES VAN WERKVOORBEREIDER TOT VESTIGINGSMANAGER. NU IS HIJ MANAGER VAN HET PCC OFWEL HET PROJECT COMPETENCE CENTRE (IN 2008 NOG BEKEND ALS DE PROJECT MANAGEMENT GROEP). DIT 'CENTRE' LEVERT EN ONDERSTEUNT DE 15 PROJECT MANAGERS EN 2 CONTRACT MANAGERS DIE EINDVERANTWOORDELIJKHEID DRAGEN VOOR DE GROTE PROJECTEN.

"Minder nádenken en meer vóórdenen!"



TOEKOMST

WAARMEE WAREN JULLIE DRUK IN 2008?

"WE WERKTEN VOOR DE GASUNIE, ZIEKENHUIS DEVENTER, DE NIEUWE RABOBANK IN UTRECHT, EUROPOL IN DEN HAAG, HET FLEVO ZIEKENHUIS IN ALMERE, DE NIEUWBOUW VAN SCHEPEN EN VAN ROC'S IN TWENTE EN ZWOLLE."

JULLIE WERKEN LANDELIJK. KUN JE DAN OOK BEPAALDE TRENDS ONDERSCHIEDEN?

"In de tweede helft van 2008 zag je al tekenen van crisis. Maar in de eerste helft van het jaar zag je een snel groeiende opdrachtwaarde per project, dat er meer wordt vastgelegd, dat alles sneller moet en ook dat de opdrachtgever zich meer richt op het resultaat en je dus vrijer laat hoe je dat gaat bereiken."

KAN CROON OP ZULKE ONTWIKKELINGEN INSPELEN?

"Zeker op de laatste: als de opdrachtgever ons meer ruimte geeft, kunnen wij ook meer laten zien wat we kunnen. Andere zaken zijn ook afhankelijk van onze capaciteit. Je moet de juiste mensen wel beschikbaar hebben. Met goed plannen red je veel, maar niet alles. En dat geldt voor de hele kolom."

HOE GAAN WE HET DOEN IN 2009?

"De prijzen staan onder druk vanwege de recessie, maar ik denk dat we in staat zijn om voldoende projecten te scoren. We zullen alleen harder moeten werken voor minder opbrengst. Nu hebben we een groot aantal projecten die langer duren of die er nog aankomen, dus we hebben een buffer. En we zijn niet van één markt afhankelijk dus we kunnen ook mensen uitwisselen. Het aanbod van projecten in de Industrie is beduidend minder, maar Marine & Offshore blijft druk, in de Infra gaat het om projecten over langere tijd en in de Utiliteit hebben we nog veel lopen."

OP WELKE EIGENSCHAP VAN CROON BEN JIJ PERSOONLIJK TROTS?

"Dat we er altijd maar weer in slagen om op tijd te leveren. Ook als het moeilijk wordt. Dat is echt een kunst. En dat komt door het enthousiasme van de mensen. In de eindfase gaat iedereen harder lopen. Dat is meteen ook onze valkuil. Ik denk dat we in de voorfase onze zaken soms beter zouden kunnen organiseren waardoor we op het eind niet hoeven te rennen. Daar is nog winst te behalen. Minder nadenken en meer vóórdelen, als je begrijpt wat ik bedoel."

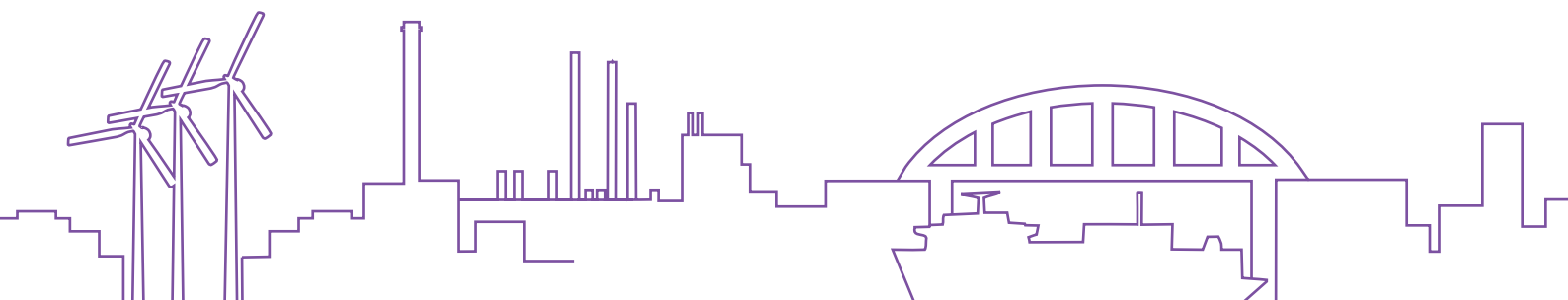
WERKT HET PROJECT COMPETENCE CENTRE NAAR WENS?

"Ook daar is voor de toekomst wel ruimte voor verbetering. De Projectmanagers krijgen steeds grotere projecten waardoor ze steeds meer hulp nodig gaan hebben van een Planner, een Contractmanager en soms ook van een Procesmanager. En wij moeten daar in meegroeien. Maar daar moet je wel de mensen voor hebben. Vraag en aanbod is in deze moeilijk in te schatten. Maar omdat het een ervaringsvak is, kun je er geen blik van opentrekken. Daarbij moet je er de uitdaging van inzien. Het is geen baan van 8 tot 5."

WAT MOETEN WE DOEN IN 2009?

"Harder werken en toch dezelfde kwaliteit blijven leveren. Belangrijk is ook dat we ons niet teveel laten afleiden door de omstandigheden van buitenaf, maar dat we vanuit onze eigen visie doorwerken. Vooruitdenken en plannen is het devies. En dat geldt voor alle gelederen."

*"Als de opdrachtgever ons meer ruimte geeft,
kunnen wij ook beter laten zien wat we kunnen."*



VERZUIM 1

Overzicht cijfers ziekteverzuim

	2004	2005	2006	2007	2008
Verzuim*) op geschreven uren (PSM)					
% ziekteverzuim uit PSM Montage	5,4	5,6	6,3	4,9	6,8
% ziekteverzuim uit PSM Engineering	2,3	2,2	2,4	2,3	3,6
% ziekteverzuim uit PSM Projectleiding	3,1	4,7	1,5	2,8	3,4
% ziekteverzuim uit PSM Werkvoorbereiding	4,2	2,9	4,5	6,7	6,0
% ziekteverzuim uit PSM indirect	3,8	3,4	4,9	5,6	6,5
% ziekteverzuim uit PSM totaal	4,77	4,5	5,1	4,7	5,9

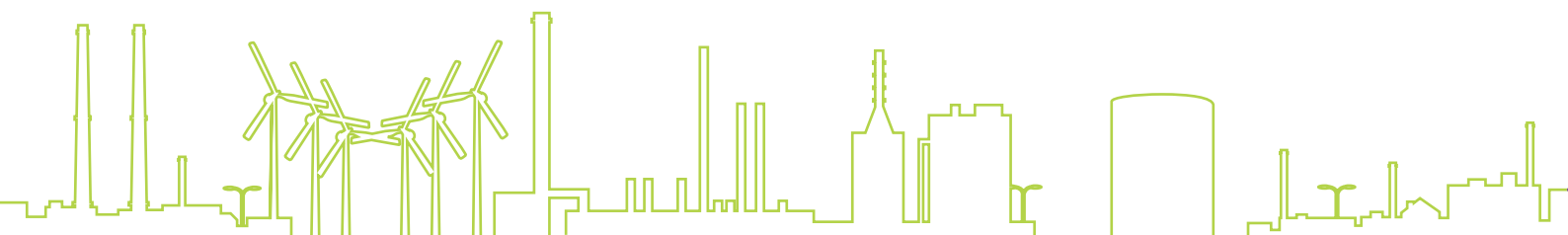
*) Productiviteitsverzuim door; ziekte, bezoek dokter, tandarts, fysiotherapeut, etc.

Wettelijke Arbeidsongeschiktheid *)	2004	2005	2006	2007	2008
% totaal	4,27	4,17	4,78	4,53	5,07
% kort verzuim (≤ 5 werkdagen)	1,07	1,04	0,98	1,03	1,1
% middellang verzuim (≤ 5 ; ≤ 15 werkdagen)	0,96	1,14	1,06	0,93	0,88
% lang verzuim (> 15 werkdagen)	1,72	1,22	1,5	1,47	1,82
Gemiddelde duur	11,90	8,8	12,6	12,9	12,5
Meldingsfrequentie	1,35	1,35	2,1	1,25	1,34
Personeelssterkte	1.500,70	1.453,3	1.457	1.540	1864,4
Aantal meldingen					2.492

*) hierbij opgemerkt dat zwangerschapsverlof periodes in het lang verzuim zijn meegenomen.

20

Verzuim op geschreven uren	2006	2007	2008
Montage	6,3	4,9	6,8
Werkvoorbereiding	4,5	6,7	6,0
Engineering	2,4	2,3	3,6
Projectleiding	1,5	2,8	3,4
Indirecten	4,9	5,6	6,5



ONGEVALLLEN

ONGEVALLLEN

In 2008 is het aantal meldingen van ongevallen per 100.000 operationele uren gedaald van 9,57 (in 2007) naar 6,64 (in 2008), een daling van 31%. Het aantal verzuimongevallen kent helaas een stijging van 31 (2007) naar 40 (2008), een stijging van 29%. Kortom, het aantal ongevallen neemt fors af, maar de ernst van de ongevallen neemt toe. In de meeste gevallen worden 'slag/stoot/snijden' (43%) en 'verstappen/vallen e.d.' (35%) als oorzaak genoemd. Meestal is letsel aan de ogen ontstaan (25%), maar ook letsel aan armen (18%), benen (18%) en romp (18%) is vaak aan de orde bij verzuimincidenten.

INCIDENTEN, ZOWEL MET ALS ZONDER VERZUIM

De oorzaak van dit soort incidenten is toe te wijzen aan:

Oorzaak	2007	2008
Bewerken	2%	4%
Brand of explosie	0%	0%
Elektrische spanning	7%	4%
Knellen	2%	4%
Schadelijke stoffen	5%	7%
Slag / stoot / snijden	24%	54%
Uitglijdend / verstappen / vallen	24%	20%
Warmte / koude	2%	2%
Stoten	1%	0%
Verkeer	0%	1%
Diversen	34%	3%

De factoren die hierbij een rol hebben gespeeld zijn ('opvallende' factoren zijn hierin **cursief en vet** weergegeven):

Organisatie	Omgeving	Techniek	Menselijke aspecten
Arbeidsmiddelen 200	Gevaarlijke stoffen 25	Afscherming 153	Gebruik van PBM's 53
Instructie 200	Lawaai 4	Arbeidsmiddelen 259	Onoplettendheid 163
Opdracht 189	Lekkage 8	Beveiliging 76	Positie 14
Opleiding 23	Orde en netheid 153	Bewegende delen 19	Werkdruk 6
Vergunning 12	Toedoen van anderen 397	Constructie 150	Werkhouding 30
	Ventilatie 2	Voertuigen 23	Werkwijze 457
	Verlichting 19		
	Weerinvoeden 12		

Bij Arbeidsmiddelen gaat het vaak om ondeugdelijke arbeidsmiddelen of verkeerd gebruik van arbeidsmiddelen (mogelijk ook door onvoldoende Instructie m.b.t. het gebruik van arbeidsmiddelen). Bij toedoen van anderen gaat het er vaak om dat gevaarlijke situaties worden geconstateerd die door 'anderen' (hetzij collega's, hetzij derden) worden veroorzaakt: 'anderen' ruimen hun rotzooi niet op, 'anderen' werken (b.v. kabelgoten) niet goed af, 'anderen' werken onveilig en veroorzaken daardoor ook voor Croonpersoneel gevaarlijke situaties.



PERSONEELSBESTAND

Aantal dienstjaren

Gemiddeld werken de medewerkers 11,6 jaar bij Croon in 2007 was dit 12,6 jaar en in 2006 12,5 jaar.

Het merendeel van de collega's zit in zijn/haar begintijd. De nadruk ligt hierbij voornamelijk op 0, 1 en 2 dienstjaren.

Dienstjaren	Aantal	Dienstjaren	Aantal
0	253	23	21
1	205	24	2
2	141	25	0
3	46	26	4
4	47	27	31
5	73	28	32
6	73	29	33
7	86	30	18
8	70	31	23
9	77	32	15
10	56	33	26
11	22	34	21
12	32	35	6
13	12	36	22
14	7	37	17
15	11	38	12
16	46	39	8
17	67	40	12
18	59	41	9
19	35	42	10
20	37	43	9
21	29	44	4
22	25	45	1
		Totaal	1845

Vast en ingeleend

Vast	1845
Ingeleend	250

Fulltime en parttime

40 uur	86,5%
32 uur	7,7%
16 uur	0,3%
overig	5,3%

Totaal aantal medewerkers

Onbepaalde tijd	1631
Bepaalde tijd	214
Totaal	1845

Indirect/direct

Direct realisatie	1268
Direct techniek	280
Indirect sales	38
Indirect staf	259
Totaal	1845

Leeftijdspiegel	2006	2007	2008
15-24	11%	11%	9,7%
25-34	24%	23%	22,4%
35-44	33%	32%	27,6%
45-54	21%	22%	25,6%
55-63	11%	12%	14,5%

Functieverdeling	2006	2007	2008
Sales	38	40	52
Calculatie	39	42	50
Vestiging & Projecten	83	86	63
Staf	189	191	165
Engineering	259	274	257
Realisatie	850	907	1258
Totaal	1458	1540	1845

Vrouwen

Het percentage vrouwen in dienst in 2008 is met 7,1% iets lager ten opzichte van 2007, 7,4%.

VERZUIM 2

Ziekteverzuim per eenheid (PSM, in %)	2004	2005	2006	2007	2008
Vestiging Amsterdam UZO Projecten	10,8	7,3	5,2	4,4	8,7
Vestiging Amsterdam UZO Maintenance	10,8	5,3	3,6	7,4	8,7
Vestiging Amsterdam IMI Projecten	-	-	-	-	8,4
Vestiging Amsterdam IMI Maintenance	-	-	-	-	5,7
Vestiging Apeldoorn Projecten	2,2	3,5	4,1	5,0	5,2
Vestiging Apeldoorn Maintenance	2,3	1,9	1,8	2,5	1,6
Vestiging Den Haag UZO Maintenance	-	-	-	-	10,3
Vestiging Den Haag UZO Projecten	-	-	-	-	6,2
Vestiging Enschede Projecten	3,2	5,4	3,9	3,7	4,1
Vestiging Enschede Maintenance	3,2	7,9	7,8	7,6	5,3
Vestiging Groningen Projecten	2,6	3,8	6,6	2,7	1,9
Vestiging Groningen Maintenance	2,6	1,8	3,0	3,1	3,4
Vestiging Utrecht Projecten	6,9	4,6	3,2	5,0	3,4
Vestiging Utrecht Maintenance	6,9	23,9	16,5	13,4	3,4
Vestiging Roosendaal Maintenance	-	-	4,4	2,7	5,0
Vestiging Roosendaal Projecten	-	-	10,5	6,8	4,6
Vestiging Roosendaal Tracing	-	-	-	4,1	1,4
Vestiging Rotterdam UZO Projecten	5,4	5,8	8,0	5,9	5,9
Vestiging Rotterdam UZO Data	4,4	7,7	5,6	5,7	4,7
Vestiging Rotterdam UZO Maintenance	5,6	6,4	6,5	4,2	4,3
Vestiging Rotterdam IMI Maintenance	6,0	6,5	10,6	10,6	13,2
Vestiging Rotterdam IMI Projecten	6,0	3,8	4,2	6,5	6,0
Vestiging Rotterdam Paneelbouw	4,7	6,7	4,5	2,7	7,4
Croon GBBS Amsterdam	-	-	-	-	4,1
Croon GBBS Rotterdam	4,6	3,0	2,0	4,5	5,4
Value Maintenance	1,0	3,7	13,5	8,5	6,9
Croon ICT		0,9	8,0	0,6	1,6
Vestiging Spijkenisse Marine & offshore	4,8	6,3	4,7	4,3	6,4
Vestiging Spijkenisse Walco	-	-	6,1	6,4	8,1

*) Verzuim als gevolg van arbeidsongeschiktheid, ziekte, bezoek dokter, tandarts etc.

Het aantal verzuimdagen vanwege ongevallen

2006	157
2007	577
2008	466

Aantal dagen verzuim

Bedrijfsongeval	148
Ongeval	164,5
Sportblessure	153,5
Totaal	466

Aantal meldingen

Bedrijfsongeval	17
Ongeval	14
Sportblessure	17
Totaal	48

In 47 gevallen was er sprake van verzuim minder dan 50 dagen
en in 1 geval tussen 50-100 dagen.



Croon Elektrotechniek B.V.

Hoofdkantoor

Schiemond 20-22

3024 EE Rotterdam

Postbus 6073

3002 AB Rotterdam

Telefoon +31 10 - 448 33 44

Fax +31 10 - 448 33 99

info@croon.nl

www.croon.nl

