

Nieuwe directie Arbo Support 1

Afscheid in Hotel New York 2

Een megaklus in Moerdijk... 3

Nieuwe vestiging in België 4

Leiding bouwen - leiding geven 5

Column van Walter Zwaard 6

Arbo Support stelt zich ten doel om, als zakelijk dienstverlener, de arbeidsveiligheid in de industrie te verbeteren.

- Projectondersteuning
- Advisering en interim management
- Opleidingen

www.arbosupport.nl

Leerlooierstraat 141
3194 AB Hoogvliet
T. (010) 21 61 144

Avenue Ceramique 221
6221 KX Maastricht
T. (043) 35 23 564

Dr. Van Deenweg 13
8025 BP Zwolle
T. (038) 84 58 381

Industrial Safety Belgium BVBA
Middelmolenlaan 175
2100 Antwerpen
T. +32 3 327 38 15



Nieuwe directie voor Arbo Support

Op 18 september jongstleden heeft de heer Peter van Dobben de Bruyn zijn directietaken binnen Arbo Support overgedragen. De heer Van Dobben de Bruyn is 9 jaar aan Arbo Support verbonden geweest.

De dagelijkse leiding ligt nu in handen van Theo Lantinga en Patrick Roskam. Zij vormen samen met de operationele regiomanagers Arend Kloppers, Bart Mutsters, Ton Prins en Vincent Grijfrath het managementteam van Arbo Support. Theo zal zich vooral bezighouden met de visie, commercie en marketing van Arbo Support en Patrick zal vooral de

interne- en financiële bedrijfsvoering aansturen. De heren hebben de afgelopen jaren diverse directie- en operationele managementrollen vervuld in onder andere de olie en gas-industrie en in productiebedrijven. Sectoren waar arbeidsveiligheid en veilig werken ook hoog in het vaandel staan. “De goede naam in de markt van Arbo Support, het uitstekende



*Achter: Bart Mutsters, Ton Prins, Vincent Grijfrath.
Voor: Arend Kloppers, Theo Lantinga en Patrick Roskam*

trackrecord op het gebied van inzet en deskundigheid van de mensen motiveren ons om samen met onze collega's Arend, Bart, Ton en Vincent de schouders te zetten onder de verdere ontwikkeling en groei van Arbo Support. Natuurlijk spelen onze klanten daar een belangrijke rol in. De dienstverlening aan onze klanten staat centraal en de visie van Arbo Support als adviseur op het gebied van veilig werken zal niet veranderen. Samen met onze klanten hebben we de ambitie om onze dienstverlening nog verder te verbeteren en uit te breiden in Nederland maar ook in België. De ontwikkeling van onze mensen in het veld staat daarbij centraal want Arbo Support is en blijft een mensenbedrijf". ■



Al jaren de vertrouwde gezichten van Arbo Support: Corrie Claassens en Diny Cornelissen - steun en toeverlaat voor gaande en komende directies...



Afscheid in Hotel New York

Arbo Support organiseert minstens tweemaal per jaar een bijeenkomst voor al haar veiligheidskundigen in Hotel New York in Rotterdam. Een moment om de stand van zaken te bespreken, plannen te ontvouwen en contacten te verstevigen. Op 4 november jongstleden stond die bijeenkomst vooral ook in het teken van het afscheid van Peter van Dobben de Bruyn.

Uit zijn afscheidwoord: "Na negen jaar Arbo Support wordt het tijd voor een frisse wind en nieuwe ambities. Nog nooit in mijn carrière was ik zo lang verbonden aan één bedrijf; Arbo Support zit inmiddels in mijn bloed. Maar juist omdat ik er zo mee verweven ben, is het goed dat er nu nieuwe mensen met nieuwe skills en nieuwe kennis en kunde aan dek komen. En door de continuïteit van drie oude getrouwen en de frisheid van Patrick en Theo hebben we een fantastisch uitgangspunt voor een gezonde toekomst voor Arbo Support! Een toe-

komst die goed is voor de medewerkers en die vertrouwen biedt aan een telkens veranderende markt. Arbo Support heeft zich altijd weten aan te passen aan die veranderingen en dat moeten we natuurlijk blijven doen, maar wel binnen onze eigen waarden en binnen onze eigen cultuur."

Namens alle medewerkers ontving hij vervolgens als dank voor zijn toemalige inzet al die jaren diverse cadeaus om de geestelijke en lichamelijke mens op een passende wijze te verstevigen... ■



Een megaklus in Moerdijk...

Bij Shell Moerdijk worden dit jaar in razend tempo twee fabrieken hersteld: de MSPO-2 plant, die na een explosie en brand in juni 2014 zwaar beschadigd raakte, en de MLO fabriek die in oktober 2014 na een loogincident stil kwam te liggen. Om zo min mogelijk tijd na een complete shutdown te verliezen, koos Shell voor een opmerkelijk werkwijze: een alliantie met de belangrijkste partners. Doel: de fabriek weer zo snel mogelijk in de originele staat terug te brengen.

Eén van de belangrijkste aannemers op beide projecten is BIS Industrial Services, die alle steigerbouw, isolatie, conservering en steamtracing verzorgt. Inmiddels is het project in de afbouwfase beland en heeft Bilfinger nog 'slechts' 550 man op de site. "Op het hoogtepunt hadden we hier ruim 800 man aan het werk" zegt John Putter, bedrijfsleider van Bilfinger. Eén van de mannen van het eerste uur in Moerdijk is Michiel de Boer, veiligheidskundige van Arbo Support, die direct betrokken was bij de fase van demontage en afvoer.

"Dat Arbo Support zo snel aanwezig was, is geen toevaligheid," verklaart Arend Kloppers, operationeel manager van Arbo Support: "de relatie Bilfinger – Arbo Support gaat al zo'n twintig jaar terug. Wij weten hoe Bilfinger werkt en wat ze nodig hebben en zij weten welke diensten wij kunnen verlenen. En aangezien het bij

dit project aankwam op snel handelen, was de match ook snel gemaakt".

Het bijzondere van de projecten in Moerdijk is, dat er in eerst instantie natuurlijk niets gepland kon worden. Het ging om adequaat inventariseren, selecteren en improviseren. Werkploegen voor afbraak en voor nieuwbouw opereerden binnen eenzelfde beperkte ruimte. Met dezelfde

belangen en gelijke veiligheidseisen. Zoveel disciplines op zo weinig vierkante meters vereist een andere aanpak...

De werkdag begint om kwart voor zeven met een 'Wake Up Call' voor alle voormannen. HSE en projectmanagement bespreken wat er de vorige dag goed of eventueel minder goed ging, wat de aandachtspunten zijn en wat de weersverwachting voor de komende dag is. Informatie die daarna op de werkvloer in de eigen teams gedeeld wordt, zodat alle neuzen dezelfde kant opstaan voordat het werk begint.

John Putter: "Communicatie is van wezenlijk belang. Door iedereen al-



Arend, John en Michiel: een hecht team in Moerdijk

tijd te informeren, maak je ze mede-eigenaar van het project. Onze veiligheidsmensen staan naast de mensen in het veld, de operationele mensen. Ze coachen, bieden ondersteuning en nodigen uit om vragen te stellen. Daar gaat het om. Geen repressief, maar pro-actief beleid. Wat niet wil zeggen dat er daardoor ook maar iets soepeler wordt opgetreden. Waar Shell een 1,2,3-beleid kent: eerst een mondelinge waarschuwing, daarna een schriftelijke en bij het derde incident verwijdering van de site, willen wij nog wel eens fase 1 en 2 overslaan. Als het om veiligheid gaat is het immers: zero tolerance! En dat weet iedereen bij Bilfinger! Maar la-



ten we eerlijk zijn: iedereen wil veilig werken, uiteindelijk wil iedereen aan het eind van de dag veilig naar huis."

Het eerste Shellproject, de MLO-fabriek is inmiddels opgeleverd en het werk op de MSPO-2 plant wordt afgerond. Dat betekent dat ook de ploeg veiligheidkundigen van Arbo Support inmiddels van acht naar vijf

personen is afgebouwd. Het resultaat van de samenwerking tussen Bilfinger en Arbo Support vertaalt zich in fraaie cijfers: 1 miljoen Bilfingeruren met 0 recordables en beide Shellprojecten in totaal 4 miljoen manuren met 0 recordables.

"We doen het goed," zegt John, "maar het kan nog beter. Soms moet je niet te snel een oplossing verzinnen. Doe eens een stapje achteruit en denk eerst eens goed na, voor je handelt. Vaak kunnen we in hele kleine, voor de hand liggende zaken nog winst boeken. Het zijn vaak die simpele dingetjes die blijven liggen..."

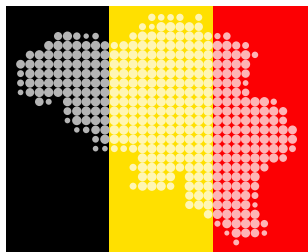
TRAININGSKALENDER

Arbo Support verzorgt regelmatig trainingen voor haar relaties op industriële- en arbeidsveiligheid. Trainingen waarvoor iedereen kan inschrijven (open inschrijving) voor de komende maanden zijn:

- 9 febr.** : Basisveiligheid VCA en VOL VCA
- 11 febr.** : Deskundig Toezicht-houder Steigergebruik
- 2 en 9 mrt.**: Gasmeten
- 17 mrt.** : ATEX 137 basis

Plaats: Arbo Support, Hoogvliet

Meer informatie kunt u aanvragen via 010 2161144 of terugvinden op onze website: www.arbosupport.nl



Arbo Support start vestiging in België

Arbo Support heeft vanaf maandag 11 januari een vestiging in België. Onder de naam **Industrial Safety Belgium BVBA** worden de activiteiten in België verder uit-

gebouwd. Kantoor wordt gehouden aan de Middelmolenlaan 175, 2100 Antwerpen in het BNO Business Center 'The Factory'.

Arbo Support heeft de afgelopen jaren haar dienstverlening aan in België gevestigde klanten zien toenemen. De activiteiten in en rondom het Antwerpse havengebied groeien en Arbo Support wil haar klanten nog beter kunnen bedienen door lokaal aanwezig te zijn en ook via de Belgische wet-en regelgeving te kunnen acteren.

Industrial Safety Belgium BVBA
Middelmolenlaan 175
2100 Antwerpen

T: +32 3 327 38 15
E: vincent.grijfrath@industrialsafety.be
E: theo.lantinga@industrialsafety.be



Leiding bouwen – leiding geven

Aanleg Stadsverwarming Amsterdam

Al het afval dat de Amsterdammers samen produceren (1,4 miljoen ton per jaar) komt terecht bij het AEB Amsterdam (Afvall Energie Bedrijf). En bij de verbranding hiervan komt warmte vrij die grotendeels wordt gebruikt voor opwekking van elektriciteit. Maar daarna blijft er nog voldoende warmte over om het komende decennium ruim 40% van alle gebouwen in de stad te verwarmen. Zo'n ondergronds warmtenet betekent ook nog eens 70 tot 80 procent minder CO₂-uitstoot dan gebruik van HR-ketels. Maar voor het zover is, moet er nog wel het een en ander gebeuren. De halve stad moet namelijk letterlijk op de schop...

Op 4 november jongstleden was Albert Bloem, projectmanager Nuon, samen met Roel Assies (die namens Arbo Support op het project werkt) in Hotel New York om de veiligheidskundigen van Arbo Support te vertellen over het project Noorderwarmte. Het totale project behelst de aanleg van maar liefst 16 kilometer warmtetransportleiding door bestaande industrie-

terreinen, onder het Noordzeekanaal en door bestaande woonwijken.

Albert Bloem: “Naast de voorstelbare obstakels, zoals het openbreken van hele straten en het werken in kwetsbare infrastructures, is er ook nog eens een woud aan vergunningen en een zeer uitgebreide wet- en regelgeving.”

Warmte-ambassadeurs

Als partner van de gemeente Amsterdam zet Nuon ook mensen met een zogeheten ‘afstand tot de arbeidsmarkt’ aan het werk. Per jaar worden bij Nuon zo'n 45 mensen in de praktijk begeleid om weer aan de slag te kunnen, maar liefst 60% hiervan vindt daarna een vaste baan. Op het project Noorderwarmte worden 8 mensen opgeleid tot verkeersbegeleider en beveiliging. Deze ‘warmte-ambassadeurs’ zorgen voor veel goodwill en draagvlak in een buurt die ernstig op de schop moet.



Albert Bloem

Nuon en AEB (die samen in een joint venture de stadsverwarming realiseren) hebben bij dit project gekozen voor een Geïntegreerd Contract (UAV-GC) met de aannemer, waarbij de verantwoordelijkheid voor het ontwerp en de uitvoering geheel bij de opdrachtnemer ligt. Dat betekent dat de opdrachtnemer alle processen (inclusief risico's) zelf dient te beschrijven, controleren en beheren. En zelfs in geval van problemen passende maatregelen te nemen.

“Vanzelfsprekend is een goede voorbereiding onontbeerlijk. Een standaard VGM-plan volstaat hier niet, het gaat om het inbedden van de wet- en regelgeving in de praktijk. Met name het middelmanagement en de hoofdvoerders, moeten een



Roel Assies

vertaalslag maken: jarenlange ervaring en traditioneel handelen zijn een waardevolle basis, maar het gaat steeds meer om teamwork en elkaar scherp houden. Trots en succes als drijfveren voor veilig werken. Samen werken aan succes op gebied van kosten, tijd, kwaliteit en veiligheid.”

Roel Assies ziet zichzelf vooral als coach van de veiligheidskundigen en de uitvoerders van de aannemer: “Ik ben veel in het veld aanwezig op één van de bouwlocaties, maar blijf altijd sturend op afstand. Aangezien de opdrachtnemer ook de verantwoordelijkheid voor veiligheid op zich heeft genomen, kun je alleen signaleren en adviseren.” Hij merkt dat ze, na enige startproblemen, nu op een positief kantelpunt zitten: “Niet het dreigen met sancties, maar het belonen van prestaties zet mensen aan het denken en dat begint in het werk zijn vruchten af te werpen.” ■



Walter Zwaard

column

Aanspreekcultuur

Ik ken een bedrijf waar iedereen verplicht is om de leuning vast te houden op de trap. In een ander bedrijf moeten werknemers bij het oversteken van het bedrijfsspoor afstappen van hun fiets, het spoor oversteken met hun rijwiel aan de hand en daarna weer opstappen. Of zulk gedrag de veiligheid bevordert en wijst op een goede veiligheidscultuur, is de vraag. Maar er zijn directies en adviseurs die denken dat dit in ieder geval in *hun* bedrijf het geval is. En dus vragen zij iedereen om zondaars aan te spreken. Ze willen ‘collectief veilig gedrag’ en ‘een aanspreekcultuur’.

Veel veiligheidskundigen en risico-managers willen dat we ons allemaal op dezelfde manier gedragen. Zoals op een autosnelweg. Waar iedereen rechts rijdt, niet telefoneert en de maximumsnelheid respecteert. Daarom bedenken bedrijven gedrageregels en procedures. En stimuleren ze dat iedereen zich daaraan houdt. Zo ontstaat collectief gedrag en als dat naar hun wens is, spreken ze van ‘een goede veiligheidscultuur’. Maar een bedrijf is geen autosnelweg. Collectief gedrag is niet altijd veilig. En het heeft vaak niks met cultuur te maken. ■

Collectief gedrag is nog geen veilig gedrag. We weten maar weinig zeker over veilig gedrag en over de invloed daarvan op risico's en ongevallen. Het is nooit goed onderzocht, dat is de ongemakkelijke waarheid. Toch doen veiligheidskundigen vaak stellige uitspraken over veilig gedrag. Ze bluffen. En als ze daar het juiste gezicht bij trekken, lijkt er geen speld tussen te krijgen.

Collectief gedrag is iets anders dan veiligheidscultuur. Tot 1967 reden de Zweden links, daarna rechts. Het was een collectieve gedragsverandering, geen cultuurverandering. Want cultuur heeft vooral te maken met gedeelde opvattingen en overtuigingen. Het gaat om delen. En dat is meer dan hetzelfde gedrag vertonen. Wie een beeld wil krijgen van een organisatiecultuur, moet verder kijken dan collectief gedrag. Een cultuurdiagnose is pas mogelijk als de drijfveren van dat gedrag bekend zijn. Wie een cultuur wil begrijpen en veranderen moet de dialoog aangaan. Niet aanspreken maar doorvragen. ■