

EUROPOORT
Kringen

heliview

CONFERENCES
& TRAINING

2018

Jaarcongres Industriële Veiligheid

‘What’s next for safety?’

25 januari 2018 | DeFabrique



What's next for safety?

De veertiende editie van het jaarcongres Industriële Veiligheid vond opnieuw plaats in DeFabrique in Utrecht. Een voormalige industriële locatie, en dus een uitgelezen setting om uiteenlopende facetten rond industriële veiligheid te belichten. Het dagvoorzitterschap van het congres was opnieuw in handen van Erik Peekel, die de aanwezigen er op wees dat dezelfde hal waar zij zaten in vroeger tijden 'tot de nok' met kokosnoten was gevuld. Hij beloofde een goed, breed programma, waarin plaats is voor veel voorbeelden uit het veld, experts die handvatten aanreiken en inspiratie van mensen buiten het vak.



Industriële Veiligheid 2018

What's Next for Safety!

Platinum partner



heliview

CONFERENCES
& TRAINING

DE FABRIQUE



Uit de bubbel van regels stappen

De Inspectie SZW wil op een nieuwe manier gaan inspecteren. “We moeten uit die bubbel van regels stappen en meer naar de werkelijke risico's kijken”, zegt Nathan Kuper, project leader process safety. “We hebben daar de hulp van het bedrijfsleven bij nodig.”

Iedereen herinnert zich de affaire van de korrels in kunstgras die kankerverwekkend zouden zijn. “Als expert zit je daar met verbazing naar te kijken”, zegt Nathan Kuper. “Je vraagt je af: hoe dan? We gaan die korrels niet eten en we ademen ze niet in. Vervolgens doet het RIVM onderzoek en daaruit blijkt dat deze korrels op voetbalvelden niet gevaarlijk zijn. Zij komen met het advies om kinderen niet met deze korrels te laten spelen. Helaas stelt dit het publiek niet gerust. De beleving van het publiek is: zie je wel, het is wel gevaarlijk. Zo kan een ongevaarlijke situatie in het perspectief van de politiek en het publiek uitgroeien tot een groot probleem.”

Doorgeslagen

In de praktijk is het soms lastig om met die verschillende percepties om te gaan.



Toch wil Kuper dat de inspectie uit die bubbel van regels stapt en meer gaat kijken naar de werkelijke risico's. “We zijn soms doorgeslagen in het beschermen van de medewerkers. Daardoor ontstaan er wel eens situaties die onwerkbaar zijn. Als inspectie willen we beter kijken naar de werkelijke risico's en daarvoor willen we het gesprek aangaan met de branche.” De inspectie heeft van het kabinet vijftig miljoen euro extra gekregen. Kuper wil dit geld niet gebruiken voor extra inspecteurs die op de oude manier toezicht houden. “We zijn ervan overtuigd dat we tot betere resultaten komen, als we op een bredere manier naar veiligheid kijken.”

Europa

Kuper is voor veel regels afhankelijk van de wetgeving vanuit Europa. Hij vertelt dat Groot-Brittannië een voorstander was van het open houden van regels. “In dat opzicht is het jammer dat zij uit de EU stapt. Toch willen we in Nederland blijven strijden voor werkbare regels. Soms vraagt het wat creatief denkvermogen om strenge regels werkbaar te maken. Maar we willen daar wel degelijk in meedenken. Overal valt wel een mouw aan te passen, zodat we samen komen tot veilige en werkbare situaties.”



Er zijn best veel res



5





Minder vinken, meer vonken

'Niet doen!', begint professor Weggeman zijn presentatie wanneer hij wijst op de titel van zijn presentatie 'Leidinggeven aan vakprofessionals'. "Wij moeten ervoor waken niet in de standaard modus van planning & control te schieten. Je moet veiligheidsprofessionals niet lastig vallen met spreadsheets en dergelijke. Dat is meer iets voor een koekjesfabriek uit 1418. Gemotiveerde vakmensen houden van hun vak. Productiviteit en kwaliteit komen dan vanzelf. Want het is heel simpel: ze doen liever iets goed dan fout."



De aan de TU Eindhoven verbonden wetenschapper wijst op een studie, die aantoonde dat tachtig procent van de technische professionals elkaar als goed beschouwen. “Wanneer je iets goed kunt, dan doe je dat graag. Een student die alleen maar drieën voor wiskunde haalt, zal dat zeker niet als een prachtig vak beschouwen!” Weggeman pleit ervoor dat leidinggevendende output-afspraken maken met vakprofessionals, waarbij deze laatste daar in alle vrijheid naartoe kunnen werken. “Dan komt er energie vrij”, aldus de professor. Ook pleit hij ervoor ‘bottom-up’-afspraken te maken. “Laat de mensen zelf met doelen komen. Dan komen ze met targets waar je als manager zelf niet van durft te dromen. Je moet ze eerder indammen.”

Verder moet er een fijne balans worden gevonden in de doelstellingen. Ze moeten haalbaar maar tegelijkertijd uitdagend zijn, waarschuwt Weggeman. “Het is de balans vinden tussen burn-outs en bore-outs. Bazen die niet uit het vak afkomstig zijn, veroorzaken zowel meer burn-outs als bore-outs.”

Van de twintig procent die niet goed in hun vak is, bestaat driekwart uit mensen die professional waren maar ‘het niet meer kunnen’. De remedie volgens Weggeman: opnieuw opleiden, coachen en hun taken afbakenen. De resterende vijf procent ‘wil niet meer maar komt toch’. “Ze ruilen tijd voor geld. Liever gaan ze vijf voor vijf naar huis in plaats van om vijf uur. Je koopt je vrijheid echter door goed te zijn. Van een korpschef hoorde ik eens de mooie oneliner dat succes een hoop gezeur voorkomt.”

“Durf mensen verschillend te leiden”, geeft Weggemans als advies mee. “Gelijke monniken bestaan niet meer. Bent u

ooit een gelijke monnik tegengekomen? Niets is zo ongelijk als de gelijke behandeling van ongelijken! Je moet differentiëren. Ik heb een bedrijf ooit geadviseerd een commissie voor ongelijke behandeling in te stellen. Mensen konden er een klacht indienen als ze ten onrechte gelijk waren behandeld.”

Ondanks de woorden van Weggemans, wordt er in het Nederlandse bedrijfsleven nog altijd sterk gestuurd op regels, procedures en dergelijke. Slecht nieuws, noemt hij dat. “Daarom wordt hier al jarenlang de strategie gehanteerd om het spel mee te spelen in plaats van ertegen te zijn. Dat kost minder energie. Bij Philips noemden ze dat ‘meestribbelen’. Hij geeft een voorbeeld uit Engeland, waar een uit de uitgeverwereld afkomstige manager 340 mensen in een ziekenhuis moet gaan aansturen. “Hij wilde al die mensen een nieuw systeem van buiten opdringen. Maar dan raak je vervreemd van de werkvloer.”

Wanneer een ondeskundige manager aantreedt, is de kans groot dat die ‘de regelneef’ gaat uithangen. Zijn de mensen op tijd binnen, houden ze zich aan de regeltjes? Dat leidt juist tot demotivatie, vindt Weggeman. Hij zegt in de biografie van Albert Heijn te hebben gelezen hoe de oude directeur elke ochtend langs de chocolademachine liep. Aan het geluid hoorde hij hoe het er met de viscositeit van de cacaobonenmassa voor stond. Weggemans verbaast zich erover hoe

vaak organisaties worden geleid door mensen die de kennis daarvoor missen. “De baas van de Koninklijke Marechaussee gaat de Belastingdienst leiden. Of de manager van een zorgverzekeraar is nu de chef van de NS. Logisch? Onbegrijpelijk!”

Weggemans strooit met citaten. Een van de mooiste is van Nelson Mandela afkomstig: ‘Als ik iets goeds zie, geef ik complimenten. Als ik iets fouts zie, bied ik mijn hulp aan’. “Laat Mandela de nieuwe patroon van de stafdiensten worden!”, prijst Weggemans hem. “Er zijn te veel spreadsheetfundamentalisten en vinkvee die ons van ons werk houden.” Minder vinken, meer vonken, daar komt het volgens hem op aan.

Hoe het dan wel moet? Door te sturen op vakkundigheid en ambitie. “Dat leidt tot bovenmatig tevreden professionals. Je moet het werk betekenis kunnen geven en het zo spannend houden. Wanneer je stuurt op onderling gedeelde kernwaarden heb je minder regels en procedures nodig. Kijk naar organisaties als Greenpeace of Amnesty International. Daar is een grote overlap tussen de gedeelde waarden van de organisatie en het individu. Daar maken mensen de klus af omdat ze erin geloven.” Daarbij komt dat mensen van jongere leeftijd niet zo zeer gedreven zijn door geld en status als oudere mensen. “Het werk moet aangenaam en betekenisvol zijn, en natuurlijk moet het ook wat opleveren. Uit onderzoek blijkt dat hoge betrokkenheid van medewerkers tot 48 procent minder ongevallen leidt dan bij een ‘money driven’ organisatie. Stuur in de industriële veiligheid dus aan op het samen ontwikkelen van een collectieve ambitie.”

Cor Dekker:

‘Ik kom echt voor de lezingen’

Cor Dekker is QHSE-manager bij United Offshore Services in Moerdijk. Ook Cor vindt het congres heel interessant en informatief. Het is voor hem de eerste keer dat hij bij dit congres is. Ook Cor roemt professor Weggeman: “Ik heb foto’s gemaakt van de getoonde sheets en ze gelijk naar de HR-medewerker op kantoor gestuurd. Ik vond het heel duidelijk toen de professor zei dat als iemand zijn werk goed doet, je hem of haar verder niet moet lastig vallen. Vertrouw zo iemand. Dan is hij veel productiever. Ik hoop ook nog informatie te krijgen over hoe je gedrag kunt aansturen. Ik kom echt voor de lezingen en ik ben gericht naar enkele bedrijven gegaan die zich bezighouden met mijn vakgebied. Een van de bedrijven heb ik vandaag ook uitgenodigd om eens bij ons te komen praten. Het netwerken is belangrijk en hier is een veelheid aan bedrijven. Dat is erg fijn.”

Klaas Kwant:

‘Veel waarheden gehoord’

Klaas Kwant vindt het congres geweldig: “Er is heel veel informatie en het is goed verzorgd. Ik heb ’s morgens de eerste twee plenaire sessies meegemaakt. Met name de tweede spreker, professor Weg-geman, vond ik erg goed. Niet alleen omdat hij met humor sprak maar ook omdat er veel waarheden in zaten. Het pleitte voor een grotere betrokkenheid. Hij zei dat de collectieve ambitie om veilig te werken, alleen kan als je om elkaar geeft. Dat is een keiharde waarheid. Dat moet men gaat snappen. Ik geloof daar erg in. Maar ik heb ook veel affiniteit met de trias: ‘veiligheid, mensen en techniek’. Het gaat bij veiligheid om zorg. De kinderen willen dat papa en mama ’s avonds weer thuis komen. Al met al vond ik het heel inspirerend. Het gaat er niet om om met beschuldigende vinger naar iemand te wijzen, maar het gaat er om te geloven dat ik ten aanzien van veiligheid het beste met je voor heb.” Klaas is tegenwoordig safetycoach bij de NAM.

1. Wat is de preventiemedewerker?

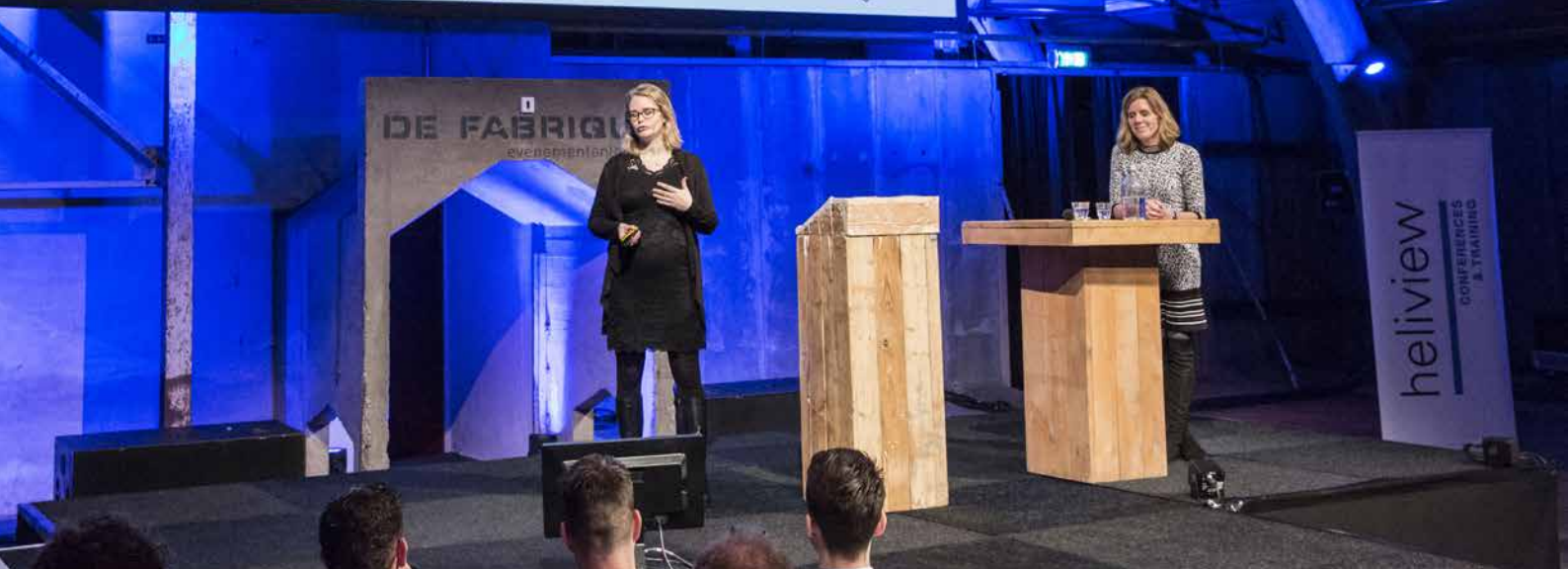
Zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers:

1. Arbeidsomstandighedenbeleid met een RI&E
2. Sinds 1 juli 2005: verplicht instellen van een preventiemedewerker
3. Sinds 2017: instemmingsrecht OR of PVT voor zowel de rol als de taken.

Conclusie: de preventiemedewerker is een werknemer (of de werkgever zelf) die zorgt voor de bevordering van de arbeidsomstandigheden binnen de onderneming.

Deze presentatie bevat geen juridisch advies. Een juridisch advies wordt alleen gegeven in een individueel geval na een daartoe strekkende opdracht.

3



Neem preventie-medewerkers serieus

De functie van preventiemedewerker is bij veel bedrijven een ondergeschoven kindje. Toch raden advocaat Marieke Coumans en bedrijfsjurist Babette Melsen-Zijlmans bedrijven aan om deze functie serieus te nemen. "Bij een bedrijfsongeval ben je als werkgever aansprakelijk. Het komt je duur te staan als blijkt dat je niet alles hebt gedaan om dit ongeval te voorkomen."

Sinds juli 2005 is een preventiemedewerker voor elk bedrijf verplicht. Bij bedrijven kleiner dan 25 medewerkers mag de werkgever deze functie zelf vervullen. Bij grotere bedrijven moet

er een preventiemedewerker aangesteld worden. "Sinds 2017 is het bovendien verplicht om het personeel te betrekken bij het aanstellen van een nieuwe preventiemedewerker", zegt Babette

Melsen-Zijlmans van Fifth Legal. "De OR moet instemmen met de persoon en de taken. Bedrijven die geen OR hebben, moeten deze aanstelling doen in overleg met de medewerkers."

Ander systeem

“Wie zou je het beste aan kunnen stellen als preventiemedewerker?”, vraagt Melsen-Zijlmans de zaal. Misschien iemand van de productie, omdat die de gevaren van de machines kent? Of liever de QHSE-manager? “Het moet in ieder geval iemand zijn die in staat is om met alle medewerkers, uit alle lagen van het bedrijf, goed te communiceren”, zegt ze. “De persoon moet de risico’s op de werkvloer kennen, zowel in de productie als op kantoor. En hij of zij moet in staat zijn om deze op een hoger niveau aan te kaarten en actie te ondernemen.” Iemand uit de zaal vertelt dat hij in zijn bedrijf een ander systeem heeft. Elke medewerker heeft als taak om onveilige situaties te melden. “Moet ik volgens de wet al die medewerkers benoemen tot preventiemedewerker? En hoe ver moet ik gaan in het

omschrijven van hun taken?”, vraagt hij. Coumans van Fifth Advocatuur adviseert hem om één iemand aan te stellen die al die meldingen verzamelt en monitort. “Bij bedrijfsongevallen komt het regelmatig voor dat medewerkers keer op keer een melding hebben gedaan, maar dat daar geen opvolging aan gegeven is. De rechtspraak is daar duidelijk over. In dat soort gevallen zijn rechters van mening dat de werkgever onvoldoende gedaan heeft om het ongeval te voorkomen.”

Fulltime baan

Tot slot benadrukken Melsen-Zijlmans en Coumans dat het van belang is om preventiemedewerkers voldoende tijd te geven om hun taken goed uit te voeren. Iemand uit de zaal vertelt dat hij in een bedrijf werkt met zo’n vijfduizend medewerkers en dat zij slechts één preven-

tiemedewerker hebben. Coumans vindt dat te weinig. “Een preventiemedewerker moet toegankelijk en benaderbaar zijn voor iedereen. Hoe weet iedereen je te vinden als je slechts één van de vijfduizend medewerkers bent?” Ze vindt het lastig om een algemene richtlijn te geven voor het aantal uren dat je vrij moet maken voor het werk van een preventiemedewerker. Dat is afhankelijk van het type bedrijf. “Maar in een bedrijf van vierhonderd medewerkers is de functie van preventiemedewerker zeker een fulltimebaan. Een preventiemedewerker heeft een uitgebreid takenpakket en een belangrijke functie. Een bedrijf dat veiligheid serieus neemt, geeft een preventiemedewerker de tijd en de ruimte om deze functie goed uit te voeren.”



“Stuur aan op het samen ontwikkelen van een collectieve ambitie”

Prof. Mathieu Weggeman, TU Eindhoven

“Bij bedrijfsongevallen komt het regelmatig voor dat medewerkers keer op keer een melding hebben gedaan, maar dat daar geen opvolging aan gegeven is”

Marieke Coumans, Fifth Advocaatuur

“We moesten van een situatie van nalatigheid, naar aanvaarding, naar proactief aanpakken inclusief partnership”

Guido Fricke, senior manager corporate procurement, TenneT

“Veel mensen die ’s morgens onder invloed zijn, weten dat helemaal niet van zichzelf”

Harry Rienmeijer, directeur Trafieq

“Wij gaan sturen op het meer melden van near misses”

René Schadé, health & safety specialist wind, Vattenfall

“Veel leveranciers kunnen apparatuur op afstand besturen. Hoe veilig is het om leveranciers daar altijd toegang toe te geven?”

Eric Luijff, principal consultant, Luijff Consultancy



VATTENFALL

3



Veiligheid in de windsector

René Schadé, health & safety specialist wind bij Vattenfall, werkt bij een bedrijf dat tien offshore windparken in gebruik heeft en bezig is er elf bij te bouwen. Met steeds grotere en daardoor krachtigere windturbines. Het werken op, in en aan zulke enorme constructies brengt gevaren met zich mee.

“**W**ij streven naar nul injuries. Ook nemen wij ziekte-verzuim door stress of overbelasting heel serieus”, zegt Schadé. In 2017 hebben zich geen fatale ongelukken binnen de windenergieafdeling van het Zweedse bedrijf - dat eigenaar is

van Nuon - voorgedaan. Schadé is daar vanzelfsprekend tevreden mee. Wel zou hij graag zien dat het aantal meldingen van bijna-incidenten - ook wel ‘near misses’ genoemd - hoger wordt. “Daar gaan wij op sturen.”

Tot de grootste risico's op ongevallen in de windenergie behoren valpartijen. Het voorbije jaar zijn wereldwijd twee mensen hierdoor om het leven gekomen, vertelt Schadé. De ongevallen gebeurden binnen twee weken tijd. Een ander risico vormt de nacelle, het deel bovenin tussen de



“Je blijft deels afhankelijk van moeder natuur”, zegt Schadé. “Het gat tussen schip en windturbine blijft aanwezig, en we moeten het telkens weer overbruggen. Soms leidt dat helaas tot incidenten.” Hij zegt dat het gedrag van mensen ook een aandachtspunt blijft, bijvoorbeeld bij een aannemer in Schotland die voor Vattenfall windturbineonderdelen bouwt. Op de bouwplaats was het zo’n rommel, dat de vluchtwegen erdoor waren versperd. “Wij zijn toen voortdurend gaan controleren, hoewel wij zelf niet de hoofdaannemer zijn. Nadien hebben zich geen incidenten meer voorgedaan.” Een van de speerpunten van Schadé is om bij projecten niet telkens weer opnieuw uit te vinden. “Ondanks onze kennis over best practices gebeurt dat nog te vaak.”



wieken. Hierin bevinden zich zeer brandbare materialen, en de kans is aanwezig dat dit misgaat. Schadé vertelt over twee technici die zich bovenin een windturbine bevonden, toen die in brand vloog. Onderweg naar beneden, dwars door de brandhaard heen - raakten beiden zwaar verbrand. “Het gaat niet foutloos in de industrie. In 2013 was ook een windturbine van Nuon in brand gevlogen, waarbij twee medewerkers overleden. Zij hadden hun reddingslijn in de auto laten liggen.” Verdere risico’s vormen hijswerkzaamheden en de ‘transit’: de overstap van een schip naar een windturbine. Schadé: “Wij hebben deze handeling heel strak geïnstrueerd, dit ook herhaald in veel oefeningen, maar toch hebben wij hierbij veel klein letsel. Overstrekkingen, bijvoorbeeld.”



Managing Safety in Te Supply Chain

Safety Culture Ladder

25-1-2018

Guido Fri





cke



Naar nul ongelukken toe

Guido Fricke van netbeheerder TenneT gaf zijn gehoor een kijkje achter de schermen over het veiligheidsproces waar het bedrijf sinds 2014 intensief mee bezig is. TenneT heeft veertig miljoen klanten en werkt zowel in Nederland als Duitsland. Het heeft dus te maken met twee verschillende wetgevingen.

In 2014 werd TenneT opgeschikt door een gruwelijk ongeluk waarbij een jonge vader verongelukte terwijl hij routinewerkzaamheden deed. Fricke: "Het hele bedrijf was in shock. Wij vroegen ons daarna af: wat doen andere bedrijven beter terwijl hun werk gevaarlijker is?" Dat ging het bedrijf met anderen bespreken. De kick-off was in 2014. TenneTwilde van een Lost Time Injury Frequency Rate van 2,5 naar 0. Een cultuur van veiligheid was wat men wilde bereiken. "Het gaat erom om ingeval van nood goed voorbereid te zijn", zegt Fricke. "Veiligheid moest in het hart van onze organisatie komen. Hoe bereik je dat? Er zijn genoeg regels en safety-experts. Maar wat missen we? Hoe vaak doen we onveilige dingen? Wat is er in onze hersenen dat we dat doen?"

De volgorde in het proces was: een risicoanalyse, dan een selectie van de suppliers met hoog en een moderate veiligheidsrisico, vervolgens de introductie van de Safety Culture Ladder, gevolgd door self assesment, awarding, contracts en 'measure and process'.

"Veiligheid moet in onze genen gaan zitten", zegt Fricke. "We moesten van een situatie van nalatigheid, naar aanvaarding, naar proactief aanpakken inclusief partnership. We werden daarbij geholpen door de NEN die ons een neutraal platform gaf. We keken bijvoorbeeld naar ProRail en Shell die heel goed zijn met hun veiligheidssystemen. Cultuur is heel belangrijk. De cultuur van elkaar advies geven, tips en kennis delen."

TenneT wil nu nul ongevallen. Fricke: "Honderd procent veiligheid is de ambitie."





Klaar voor! #IV2018

Marieke Coumans



Het team van Europoort Kringen is aanwezig bij het congres Industriële Veiligheid om er in een On the floor magazine verslag van te doen! #IV2018

Europoort Kringen



25 jaar jong, dus taart! Bedankt #Heliview! #IV2018

Alfabeeld



Uitstekend en inspirerend verhaal van prof. Mathieu Weggeman bij #IV2018. Vertrouwen in professionals, houd op met het managen om het managen.

Nathan Kuper



Thanks for your inspiring story @JamieAmputee #IV2018

Michiel Broek



heliview

CONFERENCES
& TRAINING

‘Zorg voor een goed alcohol- en drugsbeleid’

Bij één op de zeven bedrijfsongevallen is er alcohol in het spel, zo blijkt uit onderzoek van het Trimbos-instituut. Harry Rienmeijer, directeur van Trafieq, pleit in zijn presentatie dan ook voor een actief alcohol-, drugs- en medicijnenbeleid bij bedrijven.

Rienmeijer heeft gisterenavond een feestje gehad. Zijn voetbalclub speelde tegen Feyenoord en won. Dat gebeurt niet zo vaak en daarom heeft hij flink wat gedronken. “Hoeveel alcohol zat er vanochtend in mijn bloed toen ik in de auto wilde stappen?” vraagt hij aan de zaal. Het antwoord blijkt 0,8 promille te zijn. Bij 0,5 promille mag je al niet meer achter het stuur plaatsnemen. “Veel mensen die ’s morgens onder invloed zijn weten dat helemaal niet van zichzelf”, zegt hij. “En dat is een van de redenen om als bedrijf in te zetten op voorlichting, handhaving en behandeling.”

Controle

Handhaven op alcoholgebruik is niet eenvoudig. Vanaf eind mei wordt de nieuwe GDPR-wetgeving van kracht. Dit betekent dat het niet meer is toegestaan om medewerkers aan de poort te controleren op alcoholgebruik. “Bij het afnemen van een ademtest verzamel je medische gegevens van medewerkers”, legt advocaat mr. Freek Geevers uit. “Dat is niet toegestaan, zelfs als je het niet registreert.”

Geevers verwacht dat de toezichthouder ingrijpt, als werkgevers hiermee over de schreef gaan. Werkgevers kunnen dit aan-

vechten bij de rechter. Toch zou Geevers hen dat dit adviseren. “Binnen de huidige wet is het heel moeilijk om het goed te doen. Het zou mooier en beter zijn als de wet wordt aangepast. Tweede Kamerleden zijn benaderbaar. Wellicht zijn zij ervan te overtuigen dat dit een non-issue is en lukt het om deze regels te versoepelen.”

Alcoholslot

Maar wat kunnen werkgevers nu wél doen om alcohol- en drugsgebruik op de werkvloer tegen te gaan? “Je kunt een alcoholslot op je bedrijfsauto's zetten”, zegt Reinmeijer. “Dat is een koud kunstje en daarmee voorkom je dat medewerkers

onder invloed achter het stuur zitten. En je kunt medewerkers trainen die aan de poort staan. Goed getrainde portiers zien aan de medewerkers of zij alcohol, medicijnen of drugs hebben gebruikt en de rechter staat het toe om op basis van dat vermoeden in te grijpen. Ook helpt het om alcohol op het terrein te verbieden en medewerkers eventueel te behandelen. Zeg dan niet dat je hen wilt behandelen vanwege een verslaving, want daarmee begeef je je op glad ijs. Het disfunctioneren van de werknemer moet het uitgangspunt zijn.” Maar volgens Rienmeijer begint alles bij het opstellen van goede regels en het geven van voorlichting. “Leg medewerkers uit hoe het werkt, want er is nog veel onwetendheid. Een goede voorlichting zorgt er al voor dat minder mensen onder invloed op hun werk verschijnen.”



Cultuurverandering nodig voor meer cyberveiligheid

Het is voor cybercriminelen vaak kinderlijk eenvoudig om de besturing van robots en machines op afstand over te nemen. “Veel bedrijven zijn zich onvoldoende bewust van de gevaren”, zegt Eric Luijff, principal consultant bij Luijff Consultancy. “Er is een cultuurverandering nodig om de cyberveiligheid naar een hoger niveau te tillen.”



Het is alweer zes jaar geleden dat cybercriminaliteit groot in het nieuws kwam. Een Vandaag liet zien dat het voor iedereen mogelijk was om de besturing van sluizen, bruggen, gemalen en rioleringspompen over te nemen. De wachtwoorden waren eenvoudig. Soms was er niet eens een wachtwoord nodig om in te loggen. We zijn inmiddels jaren verder. Toch komt Luijff nog regelmatig onveilige situaties tegen. "Er zijn nog altijd ziekenhuizen die hun bestralingsapparatuur, MRI-scanners en infuuspompen



aansluiten op het wifi-netwerk. Ze zijn zich niet bewust van de risico's die dat met zich meebrengt."

Bedrijfsongeval

Onveilige situaties kunnen overal in de keten ontstaan. Dit begint bij een inkoper die weinig eisen stelt aan de veiligheid van apparatuur. Vervolgens worden machines geleverd en laten veel medewerkers deze in de fabrieksinstellingen staan. Soms past iemand het wachtwoord één keer aan, waarna dat jarenlang van kracht blijft. "En dan heb je nog alle andere risico's en gevaren", zegt Luijff. "Veel leveranciers kunnen apparatuur op afstand besturen. Hoe veilig is het om leveranciers daar altijd toegang toe te geven? Het is wel eens voorgekomen dat een leverancier op afstand aan het spelen was met apparatuur een klant. Daarmee veroorzaakte hij een bedrijfsongeval. En je hebt nog de risico's op virussen in systemen, omdat er te weinig aandacht is voor firewalls."

Cultuurverandering

Luijff verwacht dat cyberkennis de komende jaren alleen maar belangrijker wordt. "Robots staan vaak niet meer in een kooi. Ze worden flexibeler en werken met medewerkers samen. Ze doen gevaarlijk werk en rijden soms met 50 km per uur door een magazijn heen. Je wilt niet weten wat er allemaal kan gebeuren als zo'n robot op hol slaat." Luijff zegt dat er veel moet gebeuren om bedrijven veiliger te maken. "Het allerbelangrijkste is een cultuurverandering", zegt hij. "Bedrijven die zich bewust zijn van de gevaren, kunnen zich daar beter tegen weren."



Bergbeklimmer zonder handen en voeten

De lezing van de Schot Jamey Andrew werd ademloos beluisterd door een volle zaal. Hij heeft dan ook een heel bijzonder levensverhaal waarbij hij zonder onderbenen en zonder handen toch enorme prestaties bereikte.



en verpleegkundigen in Chamonix die net als hij van de bergen houden. Door de artsen en verpleegkundigen van de revalidatie terug in Schotland. Door zijn vriendin Anne, zijn familie en door vrienden. Hij leerde te accepteren dat hij deze 'nieuwe berg' niet alleen hoefde te beklimmen. Er was voldoende hulp en deskundigheid rondom hem. Hij moest alleen zijn trots inslikken en zich laten helpen. Stap voor stap ging hij de revalidatie aan. Zichzelf iedere dag een klein doel stellend.

Zijn wilskracht zorgde ervoor dat hij na drie maanden, dankzij protheses, weer op de been was. Hij leerde lopen en beklom samen met zijn vriendin een kleine heuvel bij zijn woonplaats Edinburgh. Dat smaakte naar meer.

Na een jaar kon hij de hoogste heuvel van Schotland bedwingen. Steeds stelde hij zichzelf doelen. En... hij leerde skiën, snowboarding en hardlopen. Hij zegt over de marathon een dag te hebben gedaan, maar hij deed het. Hij leerde zeilen, zwemmen en fietsen.

Tot slot ging hij terug naar de revalidatie om protheses aan zijn armen te laten maken met haken, zodat hij weer kon klimmen aan rotsen. Zeven jaar na het verschrikkelijke ongeluk beklom hij, samen met doktoren en verpleegsters, de Matterhorn. Inmiddels is hij vader van drie kinderen, waaronder een tweeling. Zijn kinderen noemt hij grappend zijn grootste en moeilijkste uitdaging.



Jamey betitelt zichzelf als een gewone jongen die negentien jaar geleden met een vriend - Jamey Fisher - ging bergbeklimmen bij het Franse Chamonix, dichtbij de Mont Blanc. Ze werden overvallen door een sneeuwstorm die vijf dagen duurde en waarbij het soms min dertig graden was. Fisher verloor op de laatste dag door onderkoeling het leven. Andrew werd op de zesde dag, toen de storm was gaan liggen, gered door een reddingshelikopter.

Zijn onderbenen en handen waren bevroren en moesten na vier weken worden

geamputeerd omdat hij anders door bloedvergiftiging was gestorven. Jamey vertelt de zaal het inktzwarte traject waar hij toen in kwam. Dit was: "Dark, dark, dark." Hij heeft het over boosheid: boos op zichzelf, boos op zijn overleden vriend. Schuldgevoelens omdat hij het overleefd had en zijn vriend niet.

Al die emoties zorgde ook voor een omwenteling, waarbij hij begreep dat hij een tweede kans kreeg om iets van het leven te maken. Hij ging zijn proces zien als de volgende berg die hij moest beklimmen. Hierbij werd hij geholpen door de artsen

Colofon

Jaarcongres Industriële Veiligheid 2018

On the floor magazine is een uitgave van Europoort Kringen in opdracht van Heliview Conference & Training B.V.

Uitgever

Milan Potuznik

Redactie

Jiri Hartog,
Ria Peerdeman,
Maaïke Tindemans

Fotografie

Marcel Cazemier

Vormgeving

SJeu, Vorm en Functie

Media-advies

Remco Rooij

© 2018 | Waterfront Media Concepten B.V.
Niets uit deze uitgave mag op enigerlei wijze worden overgenomen zonder uitdrukkelijke toestemming van de uitgever en opdrachtgever.

www.heliview.nl/conferences
www.europoortkringen.nl

