



Sfeerimpressie

Energy Safety Festival 17 april 2025

Safe to work on safety

Verrassen of verrast worden?

Er hangt een droom boven het thema van vandaag 'Verrassen of verrast worden?'. Want stel dat je zou kunnen leven in een wereld zonder ongevallen. Geen verrassingen meer. Wat heb je daarvoor over? Met die woorden opent dagvoorzitter Roland van der Pouw op 17 april bij ACT Eventstudios het vierde Energy Safety Festival. Ook tijdens dit festival werd door verrassende sprekers, meer dan 150 deelnemers en 28 ESF partners informeel en openhartig gesproken over veiligheid. Een noodzaak, want in de keten van de energiesector moet de veiligheid voor de werkvloer, het management en de top van bedrijven verbeteren en structureel ingebed worden. Want verrassingen zullen er altijd zijn.

"Als je mij vraagt of dat dingen die op de werkvloer spelen altijd het management bereiken, zeg ik NEE, 100% zeker van niet. De eerlijkheid die we hier bij het Energy Safety Festival met elkaar hebben, moet ook naar de internationale civiele bouwprojecten."

René Frinks, commercieel manager bij Heijmans Infra Energie

Zijn er personeelstekorten?

Jeroen Grond en Anja Vijselaar zijn de grondleggers van het Energy Safety Festival. Het festival, dat dit jaar vijf jaar bestaat, kan niet zonder partners. Dus dank aan alle 28 bedrijven en organisaties* die partner zijn van ESF. Jeroen en Anja benadrukken beiden het belang van netwerken tijdens het festival. Anja: "Vandaag is bijvoorbeeld een goed moment om het te hebben over personeelstekorten. Want dat is niet waar, we hebben geen personeelstekorten. We werken, bijv. in bouwteams, gewoon niet genoeg samen waardoor we veel dingen dubbel doen. Laten we daar zo dadelijk eens over praten tijdens de Safety Food & Art Gallery." Maar eerst maken de deelnemers kennis met elkaar aan de hand van drie M&M's. Elke kleur heeft een eigen vraag. Zoals blauw: welke veiligheidsmaatregel zou jij willen promoten op het festival en hoe? En oranje: welke veiligheidsmaatregel heeft jou ooit positief of negatief verrast?

Daar waar wereldvrede is

Over spanningen die rondom veiligheid kunnen ontstaan tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers, vertellen Marjolein de Gorter-Manhoudt, director large projects Netherlands bij TenneT en Henk Post, executive director bij BAM. "We willen allemaal hetzelfde als het gaat om veiligheid", stelt Marjolein. "En dat is dat iedereen 's avonds weer veilig thuiskomt. Het schuurt met opdrachtnemers dan ook niet vaak over veiligheid, maar wel over waarom veiligheid geen prioriteit heeft. De vraag is hoeveel druk leggen we op, want het is niet de bedoeling dat daardoor risico's worden genomen." Henk: "Soms duurt het even en heb je nieuwsgierigheid en tijd nodig, maar het mooie is dat er altijd een punt is waar we elkaar vinden met betrekking tot veiligheid, waar er wereldvrede is. Ook het Energy Safety Festival helpt om in het hele netwerk elkaar te blijven



prikkelen en het onderwerp veiligheid levend te houden, zodat we allemaal positief obsessed raken met veiligheid.”

Regels zijn regels?

“Bij werkzaamheden is er vaak verschil tussen hoe het zou moeten gaan en hoe het gaat”, vertelt Robert Jan de Boer, lector veiligheidsmanagement bij SDO Hogeschool. “Ofwel er is verschil tussen Ingebeeld werk en Eigenlijk werk. En meestal leidt het niet tot incidenten. Maar in plaats van nieuwsgierig te zijn en te vragen waarom er verschil in werkwijze is, staart het management zich blind op de regels. Beter zouden ze kijken of het misschien met die regels niet lekker zit, als mensen ze niet volgen.” Een term die Robert Jan samen met Leonie Boskeljon-Horst, heeft geïntroduceerd is ‘Lokale vindingrijkheid’. “Eigenlijk werk is een bron van innovatie. Mensen verzinnen oplossingen en maken daarbij afwegingen tussen wat ze doen en hoe veilig dat is. In plaats van naar regels en procedures te kijken, kun je ook kijken hoe je het Eigenlijk werk zo dicht mogelijk bij het Ingebeelde werk kunt brengen. Wees nieuwsgierig naar de beweegredenen.” Als voorbeeld geeft hij een man die de snelweg oversteeft om een bord weg te halen. “Rijkswaterstaat zei niet gelijk het contract op, maar koos ervoor om vanuit oprechte nieuwsgierigheid in gesprek gaan om te begrijpen waarom dit voor die man zinnig was om te doen. Wat bleek was dat Rijkswaterstaat de botsabsorber te laat had besteld en dat ze vier uur moesten wachten. Rijkswaterstaat heeft toen niet geschermd met de regels, maar aangegeven: we begrijpen het, niet meer doen, als er vertraging is, zeker als het onze schuld is, betalen we. En ze hebben, heel verstandig, dit voorbeeld ook gebruikt richting andere contractors.” Een ander voorbeeld is de lijst met 200 veiligheidsvragen die op een boortoren werd gehanteerd. De lijst werd meestal al voor de werkzaamheden afgevinkt. “De kunst is om mensen autonomie te geven binnen bepaalde kaders ofwel ‘freedom in a frame’. Op de boortoren was de opdrachtgever bang dat de toezichthouder minder dan 200 vinkjes niet zou accepteren. Maar dat deden ze wel. De lijst is nu ingekort tot 20 vragen en die worden afgevinkt wanneer dat moet en niet al vooraf.”

“Wat mij verraste vandaag? Robert Jan de Boer, hij introduceerde een andere manier van denken. Hij zegt: laat hoe ze het doen over aan de mensen die het werk uitvoeren. Ik geloof daar wel in. Of je het voor elkaar krijgt bij een opdrachtgever weet ik alleen nog niet.”

Freddie Werink, bedrijfsleider bij BAM Energie & Water

Sterke veiligheidscultuur

“Leren van incidenten is belangrijk voor het ontwikkelen en behouden van een sterke veiligheidscultuur in een bedrijf en in de keten. In een open en lerende organisatie worden incidenten niet gezien als fouten, maar als kansen om inzichten te verkrijgen en risico’s te verminderen.” Aan het woord is Rob Hoitsma van Enexis. Hij is kwaliteits- en veiligheidsexpert, gespecialiseerd in incidentenonderzoek en human factors. “Door ongevallen te analyseren en te delen, ontstaat een veilig leerklimaat waarin we samen leren, verantwoordelijkheid nemen en proactief werken aan veiligere processen.” Rob laat een video zien waarin een medewerker vertelt over een incident. “De vraag ‘Waarom was het logisch om het op deze manier te doen?’ staat in deze video



centraal. Het laat zien hoe het echte werk eruitziet. Dat is voor alle partijen heel leerzaam en draagt bij aan meer veiligheid.”

“Goed dat mensen steeds opener durven zijn en vrijuit praten. Verrassend vind ik dat het zoveel beter werkt als mensen zich voor het maken van zo’n video zelf kunnen aanmelden in plaats van dat je ze direct vraagt.”

Jan Willem de Jager, SHEQ-manager smart city & energies

In het zonnetje

Harold Lever van Bouwend Nederland wordt in het zonnetje gezet. Hij gaat met pensioen. Harold heeft als stuurgroeplid actief bijgedragen aan het succes van het Energy Safety Festival. Waarvoor veel dank.

Veiligheid zit in mijn DNA

Middels een game werden de deelnemers getest op hun kennis over veiligheid. Vragen als welk gedrag past het meest bij een partij die werkt volgen trede 4 (proactief) van de veiligheidsladder?, wisselden af met goede tafelgesprekken. Bijv. over: Hoe kunnen we ieder vanuit onze eigen rol, zorgen dat leveranciers vroegtijdig bij het project betrokken worden? Winnaar van de game waren de Slimme Donders. Zij werden verblijd met een unieke gele hoodie met de tekst: Veiligheid zit in mijn DNA.

“Tijdens de game zat er ook een young professional van een aannemer bij mij aan tafel. Die vertelde dingen uit de praktijk. Dat opende wel de ogen van de mensen aan de opdrachtgeverskant.”

Christel Peppelenbos, beleidsadviseur veiligheid en gezond werken bij Bouwend Nederland

Just culture

“Openheid is een essentieel voor een veilige cultuur”, zegt luchtvaartpsycholoog bij de Koninklijke Luchtmacht Leonie Boskeljon-Horst. “Of mensen informatie over een incident delen, is afhankelijk van hoe de organisatie reageert. Als er gestraft wordt, zullen ze minder snel delen. Een manier om openheid en verantwoordelijkheid in de organisatie te verbinden, is just culture.” Leonie vertelt over twee generaties just culture. “Bij de eerste generatie ligt de focus op (ver)oordelen. Daar horen vragen bij als: welke regel is gebroken, wie heeft het gedaan, hoe erg is dat en wat zijn de consequenties? Het idee erachter is dat er een duidelijke grens kan worden getrokken tussen acceptabel en onacceptabel gedrag en dat als de grens wordt overschreden daar consequenties aan verbonden zijn. In de praktijk werkt dat niet omdat de tot straffen bevoegde meerdere bepaalt waar de grens ligt en de verantwoordelijkheid wordt opgelegd. Dat is fundamenteel anders dan verantwoordelijkheid die wordt omarmt. Resultaat is dat er geen openheid en verantwoordelijkheid wordt bereikt en de veiligheid omlaag gaat. Leren en straffen sluiten elkaar uit.” Om deze negatieve effecten te ondervangen, is een twee generatie just culture ontwikkeld. “Hierbij ligt de focus op leren en herstel. Vragen die daarbij horen zijn: wie lijdt er, wat hebben zij nodig en wie kan daarin voorzien? Als bijv. door een incident het vertrouwen is verprutst, lijden er meerdere partijen. Als er dan gesprekken zijn tussen alle betrokkenen om te begrijpen wat er is gebeurd, inzicht te krijgen in



de context en te bepalen wat te doen, realiseer je openheid en verantwoordelijkheid. En verantwoordelijkheid die mensen zelf nemen, is veel krachtiger dan een door de leidinggevende oplegde verantwoordelijkheid." Wat maakt deze herstelgerichte just culture lastig? "• Het kost tijd om te achterhalen wie er last van hebben en te leren en te herstellen. • Het vereist morele moed om te kiezen voor een stand down in plaats van straffen. • Het hiërarchische dilemma: kies je voor wat goed is voor je mensen of wat goed is voor jou? • Behoeftte aan vergelding: daarbij gaat het niet om veiligheid en leren, maar om wie op de blaren moet zitten. • En als laatste vertrouwen; uit onderzoek blijkt dat mensen goed in staat zijn aan te geven waar ze iets hebben laten liggen en om over een straf te praten, maar dat vraagt om vertrouwen. Wat we nodig hebben is een op herstel gerichte reactie met een focus op begrijpen, respect, leren, helen en verantwoordelijkheid: Be patient. Sit back. Relax and enjoy the bad news/failure – feliciteer jezelf met het feit dat je een interessant leermoment hebt gekregen. En wisdom comes with time."

"De presentatie van Leonie vond ik inspirerend en verrassend. De manier waarop we het bij BAM doen - niet straffen, maar met elkaar in gesprek - is goed. Leuk om te horen hoe ze dat wetenschappelijk onderbouwde."
Bert de Jong, programmanager bij BAM Infra Civiel

Going out with a BANG!

Jeroen Grond en Roland van der Pouw nemen aan het eind de dag nog even door. Jeroen: "Ik neem mee dat mensen vanuit de bedoeling dingen goed doen en niet vanuit de regels. Dus oordeel niet te snel, vertraag, laat het op je inwerken, voer de dialoog en breng mensen bij elkaar." Een Latijns-Amerikaanse percussieband sluit de dag met een echte festival vibe and a big BANG af.

"Dat we samen zo mooi muziek maakten, en iedereen de instructies zo goed opvolgde, dat was wel verrassend."
Berdine Pruim, projectmanager, Oribi/Certwell

* Met dank aan alle 28 ESF partners: Acta Group, A.Hak, Alliander, Alsema B.V., BAM Energie & Water, Blizzin, Koninklijke Bouwend Nederland, Eneco, Enexis Groep, Explain, Hanab, Heijmans, Kader, mateco, Omexom NL, Oribi, Prysmian Group, Quint & van Ginkel B.V., Siers, Spie, Stedin, TenneT, Van den Heuvel, Van Gelder, Van Voskuilen Infratechniek, Van Vulpen, Versluys verkeerstechniek bv, WSP.

Stuurgroep: Stedin (Jeroen Grond), Enexis (Mirjam Kop), Bouwend Nederland (Harold Lever), TenneT TSO (Dennis Stufkens), Omexom (André Timmermans), Hanab Group (Joke van Vught), Anja Vijselaar.