

## Beste veiligheidskundige

Via deze nieuwsbrief houden wij je graag op de hoogte van het laatste veiligheidsnieuws, relevante vacatures en interessante activiteiten van de stichting Alumni Integrale Veiligheid. Meer informatie over de stichting en haar activiteiten vind je op onze website:

[www.alumniintegraleveiligheid.nl](http://www.alumniintegraleveiligheid.nl)

## Agenda

14 en 15 februari 2019

[Congres Milieucriminaliteit](#),  
Den Haag

12, 19 en 26 maart 2019

[Coördineren BRZO binnen bedrijven](#),  
Breukelen

5, 12, 19 en 26 maart 2019

[Opleiding OHSE Manager](#),  
Utrecht

14 maart 2019

[Congres Ondernijning &  
Georganiseerde Criminaliteit](#),  
Antwerpen

14, 21, 28 maart, 4 en 11 april 2019

[Opleiding Overlastcoördinator](#),  
Utrecht

27, 28 en 29 maart 2019

[ASIS Europe Congres](#), Rotterdam

11, 13, 18, 20 juni 2019

[Cursus Brandveiligheid van gebouwen](#),  
Harderwijk

25 juni 2019

[ASIS Security Management Congres](#),  
Veenendaal

## Terugblik bijeenkomst Ondernijning & Georganiseerde Criminaliteit



Op vrijdagmiddag 1 februari 2019 organiseerde de stichting AIV in samenwerking met het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid een bijeenkomst over ondernijning en georganiseerde Criminaliteit in Utrecht. Deze bijeenkomst werd geopend door Patrick van den Brink, directeur van het CCV. Daarnaast verzorgde Axel Weggelaar, adviseur Integraal Veiligheidsbeleid bij het CCV, een presentatie over intimidatie, bedreiging, agressie en geweld richting politieke ambtsdragers. Tot slot gaf Paul van der Weiden, adviseur Veilig Ondernemen bij het CCV, een presentatie over het keurmerk veilig buitengebied.

## Vacatures

[Business Developer, Imbema](#)

[Beleidsmedewerker Openbare Orde en Veiligheid, Gemeente Roerdalen](#)

[Senior adviseur integrale beveiliging, Ministerie van Justitie en Veiligheid](#)

[Arbo adviseur met aandachtsgebied Agressie en Geweld, Erasmus MC](#)

[Adviseur Integrale Veiligheid, Windesheim](#)



# Partners



## Arbeids- en organisatiedeskundigen Bas Gorter en Ron Linden: “Moderne HSE-manager kan niet zonder A&O-kennis”



Bas Gorter



Ron Linden

Veiligheid binnen bedrijven vraagt nu vooral aandacht voor de mens. Dat stellen arbeids- en organisatiedeskundigen Bas Gorter (FrieslandCampina) en Ron Linden (Sabic). Ze hebben een heldere boodschap: “De moderne HSE-manager kan niet zonder arbeids- en organisatiekunde in zijn pakket.”

Werkdruk, werkstress, psychosociale arbeidsbelasting, duurzame inzetbaarheid. Het zijn dé belangrijke onderwerpen die nu aandacht vragen om ervoor te zorgen dat mensen binnen bedrijven gezond en veilig kunnen blijven werken, menen SHE-manager Bas Gorter (FrieslandCampina Boter en Melkpoeder) en Ron Linden, manager Proces Excellence en QHESS (Sabic). Bas Gorter: “Werk wordt veeleisender. De druk om te presteren binnen bedrijven wordt steeds groter.” Ron Linden: “Mensen gaan vaak te lang door totdat ze overspannen of met een burn-out uitvallen. Met een veiligheidsrisico dat ze fouten maken.”

Gorter werkt vanuit Lochem als manager Safety, Health and Environment (SHE) voor de boter- en melkpoederfabrieken van FrieslandCampina. Linden geeft bij petrochemiebedrijf Sabic in Geleen leiding aan de afdeling veiligheid binnen de researchafdeling Technologie en Innovatie. Linden: “Mijn afdeling zorgt ervoor dat onder andere laboranten en operators met 2000 stoffen veilig nieuwe recepturen kunnen ontwikkelen voor korrels als basismateriaal voor diverse soorten kunststoffen.”

### Mensgericht

Gorter (gecertificeerd hoger veiligheidskundige) en Linden (gecertificeerd hoger veiligheidskundige en arbeidshygiënist) zijn beiden sinds een jaar ook gediplomeerd arbeids- en organisatiedeskundigen. Zij volgden de opleiding Arbeids- en Organiseatiekunde van de stichting PHOV. De aanvullende A&O-blik heeft hun kijk op het werk veranderd. Bas Gorter: “Als hoger veiligheidskundige heb je vooral oog voor de harde veiligheid: risicobeoordelingen, normen, procedures. Ik ben nu veel meer bezig met veranderekunde; mensen meenemen in veranderingen. Hoe krijg ik een plan over de Bühne. Daar zit toevallig ook veiligheid bij. Uiteindelijk gaat het om het welzijn van medewerkers; als dat goed zit, heeft de medewerker plezier in zijn werk wat ook de gezondheid ten goede komt.” Linden: “Harde veiligheid kun je beoordelen met risicoanalyses van installaties en machines. Arbeidshygiëne legt de nadruk op het gebruik van chemicaliën en fysieke belastingen. Met de huidige werkdruk, behoefte aan ontspanningsmogelijkheden en duurzame inzetbaarheid, ook voor jongere medewerkers, dient er nu aandacht te zijn voor de mens zelf. Met de A&O-achtergrond werk ik veel meer vanuit een mensgerichte benadering.”

### Echte aandacht

Belangrijkste is dat mensen een groter veiligheidsbewustzijn krijgen, zijn Gorter en Linden het eens. Linden: “Dus proactief met verbetervoorstellen komen en niet wachten op incidenten of near-misses.” Maar door toenemende werkdruk en werkstress, weinig autonomie en regelmogelijkheden verliezen mensen het plezier in het werk, vallen uit of vertrekken kostbare specialisten. Volgens beide arbeids- en organisatiedeskundigen moet er daarom echte aandacht komen voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Gorter: “Er is vaak aandacht op papier, maar daadwerkelijk actie ondernemen zodat mensen op de werkvloer er iets van merken is nog een hele stap.”



# Partners



## Sociaal

Gorter en Linden zoeken nu zelf binnen hun bedrijven bewust het gesprek op over werkdruk en werkstress, psychosociale arbeidsbelasting en duurzame inzetbaarheid. Gorter vraagt medewerkers vaker hoe het met ze gaat, zegt hij. “Ik geef veel meer aandacht aan het sociale aspect. Hoe was je weekend? Heb je zin om deze maandag weer te beginnen of loop je ergens tegenaan? Ik wil weten als iemand van mijn team niet lekker in zijn vel zit. Dan kan ik misschien helpen of daar rekening mee houden.” Ook Linden is nu vooral met deze onderwerpen bezig. Linden: “Ik gebruik het instrument de Koerskaart om in kleinere groepen op basis van vertrouwen het gesprek aan te gaan. Waar lopen we tegenaan? Werkdruk is ook een onderwerp tijdens lunchmeetings. Je moet met mensen praten over hoe ze in het werk staan.”

## Obstakelrun

Ook gezondheid en vitaliteit krijgen meer aandacht. Gorter: “Vanuit nieuwe contacten met de lokale obstakelrun is een training opgezet voor onze medewerkers. Via posters en flyers in de kantine zijn mensen geënthousiasmeerd. Nu rennen onze medewerkers elke dinsdag door het bos. Samen met de HR-manager werken wij aan een meerjarenplan voor health waarin ook aandacht wordt besteed aan duurzame inzetbaarheid. Voor FrieslandCampina is de mens ons kapitaal. Laat dat dan zien. Ik geloof in een goede samenwerking tussen HSE/SHE-managers en HR-managers om de medewerkers centraal te laten staan.” Linden: “Wij hebben stappentellers en geven kortingen op sportclubs. Jarigen trakteren nu op fruit in plaats van Limburgse vlaai. Daar wordt heel goed op gereageerd. Zo werk je ook de gezondheid van mensen.”

## Missionarissen

Door de A&O-inbreng ging Gorter meer reflecteren op zijn handelen. “Heb ik vandaag wel de goede dingen gedaan om te bereiken wat ik wil? Die vraag stel ik aan het eind van de dag ook aan mijn team. Die reflectie mis ik bij veel veiligheidskundigen en SHE-managers. Kijk eens hoe mensen reageren op procedures. Je moet oog blijven houden en begrip tonen voor wat werk en voorschriften met mensen doen”, aldus Gorter. Ook management onderkent nog niet altijd het belang daarvan, menen Gorter en Linden. Maar volgens hen kan juist de arbeids- en organisatieblik het management het inzicht geven dat aandacht nodig is voor onderwerpen als werkdruk en werkstress, pesten en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Linden: “SHE-managers zijn de missionarissen om bij management duidelijk te krijgen dat werkdruk en werkstress, psychosociale arbeidsbelasting en duurzame inzetbaarheid aandachtsgebieden zijn waaraan gewerkt moet worden. De moderne HSE- of SHE-manager kan niet zonder arbeids- en organisatiekunde in zijn pakket. Gorter: “Helemaal eens.”

## Betere sparringpartner

Volgens Gorter is hij als veiligheidskundige én arbeids- en organisatiedeskundige meer een allrounder geworden. Gorter: “Ik ben een betere sparringpartner geworden buiten veiligheid om. De harde veiligheid laat ik meer aan de specialisten op de verschillende fabrieken. Daarover hoef ik hen niets te vertellen. Ik probeer mensen nu veel meer te verbinden rondom duurzame inzetbaarheid. Ik kan daarover het gesprek voeren met het employabilitycenter en ben daarin sparringpartner voor HR. In de A&O-opleiding heb ik praktische handvatten gekregen om belangen van anderen, mijn stakeholders, beter te kunnen inschatten en daarop in te spelen. Zowel richting medewerkers, binnen het management en in mijn netwerk van SHE-managers.” Linden is ook een gelijkwaardiger partij geworden, merkt hij. “Vroeger kwam soms een A&O'er van een externe arbodienst over de vloer, maar kon je geen gelijkwaardige discussie voeren omdat je te weinig achtergrondkennis had. Ik kan nu met de externe A&O'er op een gelijkwaardig niveau ideeën uitwisselen en onderbouwd voorstellen afwijzen of laten aanpassen. Mijn doel was om een volwaardig gesprek te kunnen voeren. Voorheen voelde ik mij geen sparringpartner; nu wel.” Hij merkt dat externe adviseurs vreemd opkijken dat hij kennis heeft van het vakgebied. “Dat hebben ze nog niet meegemaakt. Ze zijn niet gewend dat bedrijven mensen hebben met A&O-kennis”, aldus Linden. Gorter ziet A&O als opkomend vak: “Het is heel waardevol als iemand binnen je organisatie kan helpen om de juiste keuzes te maken. Wij hebben kennis over hoe de organisatie werkt. Dat is een groot voordeel. Een externe adviseur is daarin minder thuis. Ik denk dat de interne A&O'er echt in opkomst is.”