

BILFINGER

magazine

BILFINGER INDUSTRIAL SERVICES RELATIEMAGAZINE #3

NOVEMBER 2017

Safety Leadership

'Veilig werken begint bij inspirerende leiders'

Innovatie

Opmars van de robots

Realisatie Client Portal

Transparantie door digitalisering

Marc Van Peel, Voorzitter Havenbedrijf Antwerpen:

'Biobased industry zal een plek moeten krijgen'

BILFINGER INDUSTRIAL SERVICES BELGIË/NEDERLAND



BILFINGER



06 Coverstory: Marc Van Peel, Schepen voor Haven, Industrie en Werk van de Stad Antwerpen
'Grote petrochemische bedrijven zijn in de hoogste versnelling aan het verduurzamen'



12 HSEQ
Andrew Reeve (Bilfinger UK): 'We hebben voor onze opdrachtgevers duizenden extra ogen en oren beschikbaar'



14 Innovatie
Mare Straetmans (Port XL): 'Onze startups maken bedrijven technologisch fit'



18 Efficiency
Transparantie door digitalisering



22 HSEQ
Daphne Holtappel (Conservator Group): 'Met duurzame inzetbaarheid kun je niet vroeg genoeg beginnen'

BILFINGER magazine

november 2017

WE MAKE INDUSTRY WORK

- 04 Our industry**
De havens van Groningen tot Gent
- 06 Marc Van Peel (Schepen voor Haven, Industrie en Werk van de Stad Antwerpen)**
'Biobased industry zal een plek moeten krijgen'

INNOVATIE

- 10 Forward**
Opmars van de robots
- 14 PortXL**
'Als je economisch sterk wilt zijn, is innovatie cruciaal'

HSEQ

- 12 HSEQ & Safety**
'Veilig werken begint bij inspirerende leiders'
- 17 Column: Petronel Bijlsma**
- 22 Duurzame inzetbaarheid**
'Begin aan de voorkant'

EFFICIENCY

- 18 Transparantie door digitalisering**
Realisatie Client Portal

SAMENWERKING

- 20 Uniper**
'De Scaffolding App zorgt voor een efficiënt werkproces'
- 21 Iemants**
Corrosiebescherming voor jacket
- 24 On site**
BP Raffinaderij Rotterdam



Ruud van Doorn Het goede voorbeeld geven

Voor onze opdrachtgevers is veiligheid al sinds jaar en dag de belangrijkste KPI. Vanzelfsprekend heeft ook Bilfinger Industrial Services een stevige ambitie op veiligheidsgebied. In onze visie begint veilig werken bij inspirerende leiders. Want het is belangrijk dat in je bedrijf een cultuur heerst waarin mensen het juiste gedrag vertonen: veilig werken. En daarvoor heb je safety leadership nodig, zoals Andrew Reeve uitlegt op pagina 12 van dit magazine. Je kunt je medewerkers zoveel mogelijk ondersteunen in hun keuze voor veilig werken, maar het begint bij het goede voorbeeld geven.

Bij safety leadership heb je overigens niet alleen je formele leiders nodig. Juist de 'informele leider' speelt hierin een cruciale rol. Die stelling komt van Petronel Bijlsma. Op pagina 17 laat zij zien waarom je er als managementteam goed aan doet je informele leiders in kaart te brengen en met hen - nu en dan zonder agenda - in gesprek te gaan.

Naast veiligheid staat de haven centraal in deze editie van Bilfinger magazine. Dat doen we niet zomaar: veel van onze klanten zijn gevestigd in een havengebied, van Groningen tot Gent. In het hoofdartikel geeft Marc van Peel, voorzitter van het Havenbedrijf Antwerpen, zijn visie op de ontwikkelingen in de haven van de Scheldestad. De Belgische haven zit Rotterdam qua containeroverslag op de hielen en wordt steeds zelfbewuster - en ook milieubewuster. De basis voor toekomstig succes ziet Van Peel in de transitie naar decarbonisatie en een circulaire economie.

Ruud van Doorn
Chief Executive Officer

1. GRONINGEN SEAPORTS

- Toegevoegde waarde: 1,9* miljard (2016).
- Werkgelegenheid haven: 6.100 arbeidsplaatsen (2015).
- Chemie: in dit chemisch cluster wordt maar liefst 15 procent van de totale Nederlandse productie van chemische producten gerealiseerd door onder meer AkzoNobel, Lubrizol en BioMCN.
- Toekomst: tegen 2030 wil de Eemsdelta de belangrijkste groene zeehaven en industriële regio van Noord-Nederland zijn. De chemicaliën- en recyclingindustrie in Delfzijl zou dan volledig bio-based moeten zijn.

2. PORT OF AMSTERDAM

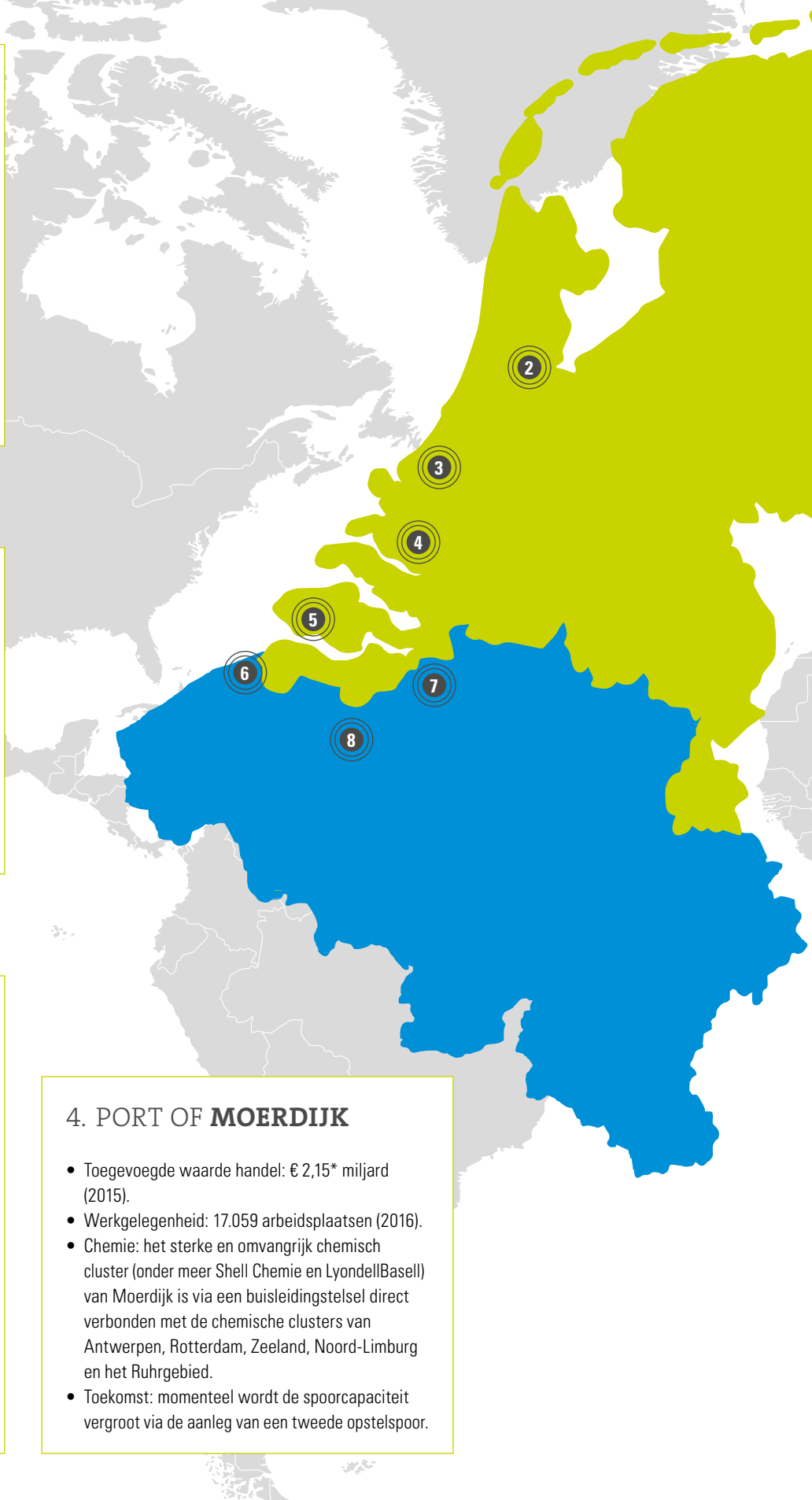
- Toegevoegde waarde handel: € 7* miljard (2016).
- Werkgelegenheid haven: 67.335 arbeidsplaatsen (2015).
- Chemie: grootste benzinehaven ter wereld en op- en overslag olieproducten.
- Toekomst: de werkzaamheden voor de bouw van de nieuwe zeesluis bij IJmuiden zijn gestart. Na voltooiing in 2019 kunnen ook de grootste cruiseschepen naar de stad varen.

3. PORT OF ROTTERDAM

- Toegevoegde waarde handel: ruim € 21* miljard (2015).
- Werkgelegenheid haven: 175.000 arbeidsplaatsen (2016).
- Chemie: ruim 45 chemische bedrijven vormen in de haven van Rotterdam een sterk cluster. In het cluster vindt grootschalige productie van chemicaliën, brandstoffen en eetbare oliën en vetten plaats voor gebruik in Europa en voor de wereldwijde handel.
- Toekomst: momenteel wordt op Maasvlakte 2 een nieuw haven terrein van maximaal 70 hectare opgespoten bedoeld voor een Offshore Center Maasvlakte 2 (offshore wind, decommissioning en olie & gas).

4. PORT OF MOERDIJK

- Toegevoegde waarde handel: € 2,15* miljard (2015).
- Werkgelegenheid: 17.059 arbeidsplaatsen (2016).
- Chemie: het sterke en omvangrijk chemisch cluster (onder meer Shell Chemie en LyondellBasell) van Moerdijk is via een buisleidingstelsel direct verbonden met de chemische clusters van Antwerpen, Rotterdam, Zeeland, Noord-Limburg en het Ruhrgebied.
- Toekomst: momenteel wordt de spoorcapaciteit vergroot via de aanleg van een tweede opstelspoor.



FACTS & FIGURES

DE HAVENS VAN GRONINGEN TOT GENT

Deze editie van **Bilfinger** magazine heeft een haventintje. Daarom zetten we de belangrijkste havens in de Benelux tegen elkaar af. Wat is hun toegevoegde waarde? Welke werkgelegenheid bieden ze? Waar richten de chemische clusters van deze havens zich op? En wat zijn de toekomstplannen?

5. ZEELAND SEAPORTS

- Toegevoegde waarde handel: € 5* miljard (2015).
- Werkgelegenheid haven: 32.500 arbeidsplaatsen (2015).
- Chemie: verschillende belangrijke internationale spelers zijn hier gevestigd, zoals: DOW Benelux, ICL-IP, Eastman, Yara, Zeeland Refinery en Arkema.
- Toekomst: verkenning fusie met Haven van Gent is vergevorderd. Zeeland Seaports specialiseert zich daarnaast op het gebied van offshore van wege de strategische ligging ten opzichte van veel offshore olie- en gaswinningplatforms en windparken in de Noordzee.

6. PORT OF ZEEBRUGGE

- Toegevoegde waarde: € 1,7* miljard euro (2015).
- Werkgelegenheid: 20.000 arbeidsplaatsen.
- Chemie: de LNG-terminal in Zeebrugge is de toegangspoort voor de levering van LNG in Noordwest-Europa.
- Toekomst: verschillende uitbreidingen, waaronder realisatie ligplaats voor een LNG-bunkerschip in de achterhaven en nieuwe kaai in het Groot Handelsdok in Brugge.

7. HAVEN VAN ANTWERPEN

- Toegevoegde waarde handel: € 19* miljard (2015).
- Werkgelegenheid haven: 143.000 arbeidsplaatsen (2016).
- Chemie: de top 10 van belangrijkste chemieproducenten ter wereld is hier aanwezig: logistiek of met een productie-eenheid. (Petro) chemiereuzen Total, Evonik, ATPC investeren bovendien momenteel fors in deze haven.
- Toekomst: binnen het traject 'complex project' wordt momenteel gezocht naar een locatie om de containercapaciteit in de haven van Antwerpen uit te breiden.

8. HAVEN VAN GENT

- Toegevoegde waarde handel: € 7,5* miljard (2016).
- Werkgelegenheid haven: 64.457 arbeidsplaatsen (2015).
- Chemie: onder meer Eastman Chemicals en Kronos zijn hier gevestigd. De Haven van Gent faciliteert chemische bedrijven die binnen Seveso-wetgeving vallen binnen proefproject Dockland.
- Toekomst: verkenning fusie met Zeeland Seaports is vergevorderd. Naar verwachting zal daarnaast in 2022 een nieuw sluizencomplex bij Terneuzen gereed zijn.





MARC VAN PEEL, VOORZITTER HAVENBEDRIJF ANTWERPEN: 'BIOBASED INDUSTRY ZAL EEN PLEK MOETEN KRIJGEN'

Van 'eeuwige tweede' naar een zelfbewuste en zelfs een tikje rebelse speler: de haven van Antwerpen ontwikkelt zich in rap tempo tot een factor van belang in de Europese markt. Schepen voor haven en voorzitter van het Havenbedrijf Antwerpen Marc Van Peel vindt dat de Vlaamse trots terecht is. 'Ik begrijp best dat ze in Rotterdam een beetje zenuwachtig worden. We concurreren elkaar op de containeroverslag en daar is helemaal niets mis mee. Waarom zouden we daarin moeten samenwerken? Er is genoeg dat ons bindt. De concurrentie op containeroverslag houdt ons beide scherp en zorgt voor goede prestaties.'

'Grote petrochemische bedrijven zijn in de hoogste versnelling aan het verduurzamen. Door middel van bijvoorbeeld elektrificatie en automatisering, maar ook door te zoeken naar biobased grondstoffen'

Het gaat goed met de haven van Antwerpen. Grote petrochemische bedrijven investeren volop in hun sites en de containeroverslag groeit. Qua volume en activiteiten zit de Antwerpse haven Rotterdam zelfs op de hielen. Het geheim van het succes? Een gunstige ligging, vakkundige mensen en ruimte voor groei. Voorzitter van het Havenbedrijf Antwerpen Marc Van Peel zet daar meteen een kanttekening bij. 'Wat echt bepalend zal zijn voor toekomstig succes is of we de transitie naar decarbonisatie en een circulaire economie kunnen maken.'

Het succes van de Antwerpse haven zie je terug op verschillende vlakken. Bijvoorbeeld bij de petrochemie. Bedrijven als Total en ExxonMobil investeren miljarden in hun Antwerpse sites. Van Peel: 'Er is in Europa sprake van overproductie, wat leidde tot de sluiting van vestigingen in Frankrijk. Maar in Antwerpen werd juist uitgebreid. Dat heeft alles te maken de onze gunstige locatie: we zitten nu eenmaal – samen met Rotterdam – in een groot petrochemisch cluster en hebben uitstekende ontsluiting van het achterland.' 'Maar', zo benadrukt hij, 'alleen de locatie is ook niet alles. Voor ons wordt het steeds belangrijker om productief te blijven en de juiste werknemers te vinden, en om een succesvolle transitie naar een circulaire economie te maken.'

Waste-to-energy

Van Peel: 'Decarbonisatie staat hierbij met stip op één. De tijd dat bedrijven wegkwamen met een vernislaagje aan 'groene initiatieven' is allang voorbij. Een bedrijf dat

zichzelf serieus neemt is hier ernstig mee bezig. Grote petrochemische bedrijven zijn in de hoogste versnelling aan het verduurzamen, door middel van bijvoorbeeld elektrificatie en automatisering, maar ook door te zoeken naar biobased grondstoffen.' Van Peel vindt een rol voor het Havenbedrijf in deze verduurzamingsslag 'vanzelfsprekend'. 'We maakten ruimte vrij voor windturbines op heel veel plekken in de haven en zorgden dat tal van spelers gebruik kunnen maken van de geleverde energie. Daarnaast rusten veel bedrijven in de haven hun daken uit met zonnepanelen, en ook het Havenbedrijf doet dit, waar mogelijk. We hebben ons gecommitteerd aan de klimaatdoelen van Parijs en sloten onlangs aan bij de Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties. We zullen dan ook als Port of Antwerp gaan rapporteren over onze inspanningen en voortgang op deze doelen. Niet voor niets is het ECLUSE-warmtenetwerk op basis van waste-to-energy de eerste winnaar geworden van de Sustainability Award van Port of Antwerp. Zodra dit netwerk op volle kracht draait, wordt het een van de grootste industriële warmteclusters in Europa. Het kan maar liefst 10 procent opleveren van alle "groene" warmte die in Vlaanderen geproduceerd wordt. Daarmee levert het een belangrijke bijdrage aan de klimaatdoelstellingen.'

Containeroverslag

Een andere Antwerpse succesfactor ligt in de logistiek. De containeroverslag is flink gegroeid in de afgelopen decennia. Het marktaandeel, waarbij de havens van Le Havre, Zeebrugge, Rotterdam, Bremen en

Hamburg meetellen, steeg in 25 jaar van 13 procent naar 27 procent. Antwerpen zit Rotterdam (29 procent) op de hielen. De verklaring hiervoor is te vinden in een goede handelsrelatie met China en de beter functionerende terminals van Antwerpen. De nieuwe Rotterdamse terminals op de Tweede Maasvlakte hadden in de afgelopen jaren opstartproblemen, terwijl Antwerpen juist prima draaide. Het heeft inmiddels zelfs geleid tot een verruiming van de openingsuren van de Antwerpse terminals aan het Deurganckdok. 'Sinds afgelopen maart zijn de terminals ook 's nachts in bedrijf', vertelt Van Peel. 'Hiermee optimaliseren we de capaciteit, terwijl we het aantal verkeersbewegingen beter spreiden: dubbele winst, dus.'

Effectievere 'modal shift'

'Over mobiliteit gesproken', vervolgt Van Peel, 'dit jaar begonnen we met NxtPort: een dataplatform dat gegevens uit verschillende stadia van de logistieke keten in en rond de haven van Antwerpen zal verzamelen. Het platform zal het delen van big data optimaliseren en transparantie bevorderen. Het is momenteel voor alle deelnemers nog even wennen om open data te delen, maar het vertrouwen groeit. Daardoor kunnen we werken aan een effectievere modal shift: het verdelen van logistieke stromen over de op dat moment meest geschikte transportmodaliteiten weg, rail en water. Effectiever transport biedt een concurrentievoordeel, maar zal daarnaast een gigantische vermindering van CO₂-uitstoot tot gevolg hebben.'



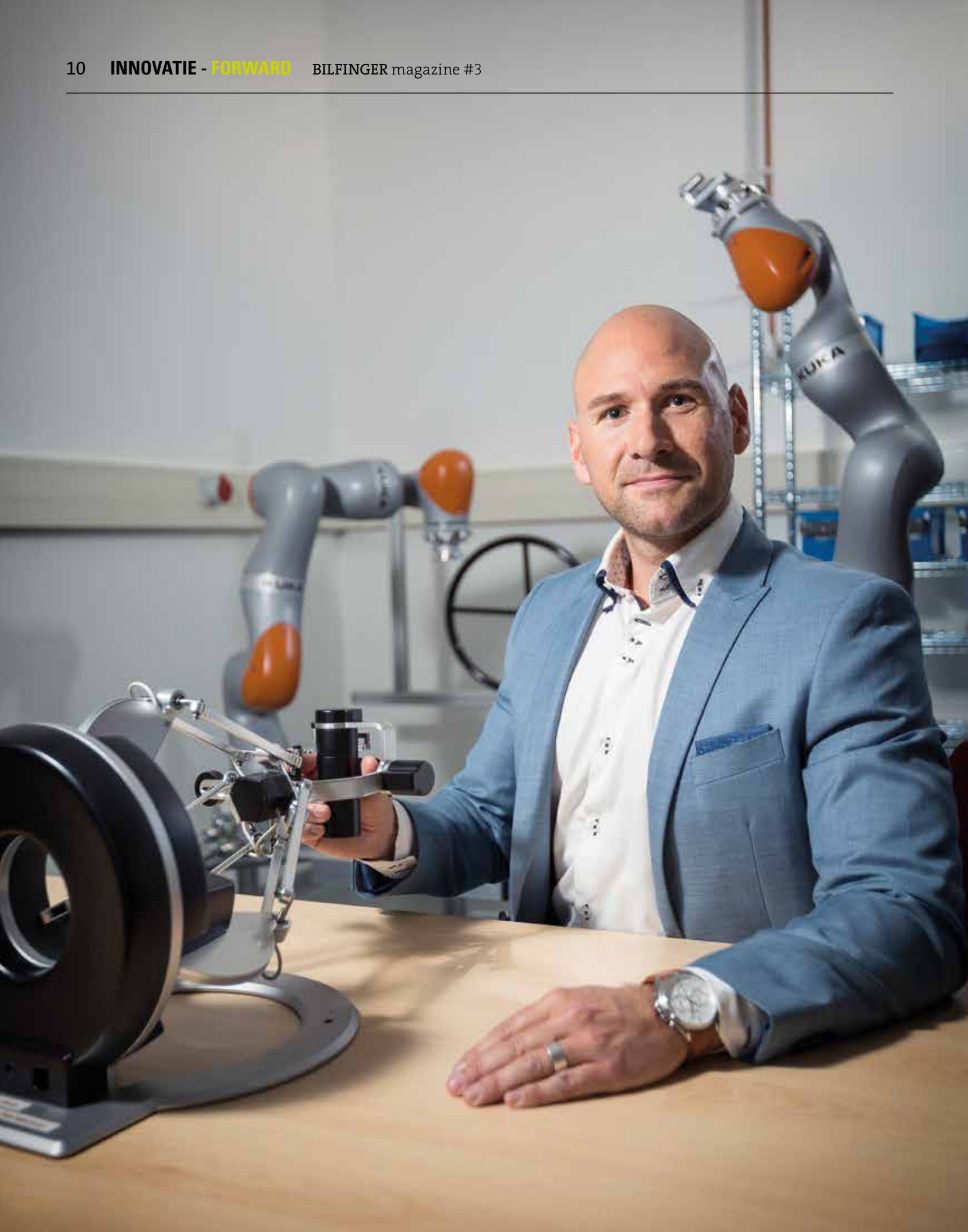
Marc Van Peel

Marc Van Peel studeerde af als geschiedkundige aan de Universiteit Gent. Na een loopbaan in het onderwijs trok de politiek: in 1987 werd hij namens de Vlaamse christendemocraten parlements lid. Daarnaast werd hij in 1989 gemeenteraadslid van de stad Antwerpen. In 2001 werd hij schepen (wethouder) van de havenstad, aanvankelijk met een andere portefeuille. Sinds 2007 is hij havenscheper. In deze rol is hij voorzitter van het Havenbedrijf Antwerpen en speelt hij een belangrijke rol in de promotie van 'zijn' Port of Antwerp. Hij reist daarvoor flink wat af. 'De grote investeringsbeslissingen worden niet meer in Antwerpen genomen', vertelt Van Peel. 'Op een enkele speler na, zoals Zuidnatie, hebben veel bedrijven in de haven een internationale focus en een buitenlandse hoofdzetel. Dat proces is heel geleidelijk gegaan en wij zijn daar als havenbedrijf in meegegroeid. Het betekent dat wij ons als Port of Antwerp internationaal profileren en de haven als ware het een merk "verkopen". Onze promotieafdeling is dan ook sterk gegroeid in de afgelopen jaren en ook ik ben tegenwoordig veel in het buitenland te vinden. Ik zoek de internationale beslissers persoonlijk op en vertel hen over wat de haven van Antwerpen te bieden heeft.'

Kansen voor biobased

Van Peel is dus blij met het industrieel en logistiek succes van 'zijn' haven, maar ziet tegelijkertijd dat het roer bijtijds om zal moeten. 'Mijn droom is dan ook dat de biobased industrie in Antwerpen in de komende jaren een plek krijgt en gaat groeien. Net zoals in de jaren zestig de petrochemie ontstond en hier organisch gegroeid is. Ik wil nu in het kader van de circulaire

economie grote bedrijven aantrekken, die het aandurven om hier te investeren.' Op het vroegere terrein van een autofabrikant is een grote plot bestemd voor het opstarten van een bedrijf in deze sector. 'Deze 90 hectaren vormen wat mij betreft een fantastische kans voor een bedrijf dat een bijdrage kan leveren aan de circulaire economie', besluit Van Peel. 'Geïnteresseerden mogen zich altijd bij mij melden!'



OPMARS VAN DE ROBOTS

Robots die al rijdend visuele en auditieve inspecties uitvoeren. Of robots die door pijpleidingen kruipen, met magnetische wielen langs de wanden van opslagtanks rollen of op honderden meters diepte onder water werken. Het is allang geen toekomstmuziek meer, maar realiteit. Arjen de Jong van i-Botics houdt zich er dagelijks mee bezig. 'In robotisering bestaan twee grote uitdagingen. De technologie van de fijne motoriek, en de mate van acceptatie door de mens.'

Arjen de Jong is Directeur bij i-Botics: een Open Innovatie Centrum van TNO en Universiteit Twente. 'Het belangrijkste wat wij doen is innovatie tot stand brengen door het verbinden van partijen', zegt De Jong. 'We zorgen ervoor dat alle schakels die "iets met robots doen of willen" met elkaar verbonden worden. Van olie- en gasbedrijven tot de installatiebranche, en van robotbouwers tot onderdelenfabrikanten. En natuurlijk de wetenschappers en de instituten voor toegepast wetenschappelijk onderzoek. Daarbij bereiken we de kracht van de massa: omdat we ervaringen uit het ene domein kunnen toepassen in het andere. We richten ons namelijk op robottoepassingen op land, onderzee en in de ruimte. Heel verschillende toepassingen, maar veelal wel met dezelfde uitdagingen.'

Acceptatie

Een van de belangrijkste uitdagingen die steeds weer opduikt is de acceptatie van robotica door mensen. De Jong: 'Soms is binnen één bedrijf de R&D-afdeling heel enthousiast, maar is de afdeling Operations zeer sceptisch. In zo'n situatie heeft de inzet van een robot geen kans van slagen. Pas wanneer we alle stakeholders meenemen in het ontwikkelproces, en er voldoende ruimte is voor demonstraties, kun je er een succes van maken. Vandaar dat wij daar zoveel aandacht aan besteden in onze onderzoeksprogramma's.'

Trends

In robotisering ziet i-Botics verschillende trends. De Jong: 'Ten eerste de "remote operator". Deze robot kan zelf navigeren, objecten herkennen en bepaalde metingen verrichten. Visuele metingen, maar ook

geluid- en geurmetingen, zoals gasdetectie. Waar wij nu mee bezig zijn, is daaraan augmented reality toevoegen. Daarmee kan een operator op afstand (bijvoorbeeld vanuit de controlekamer) de robot bedienen alsof hij het zelf is. Bijvoorbeeld via zijn blik, zodat hij ter plekke bepaalde waarden kan aflezen. De stap daarna is natuurlijk dat je de robot ook direct dingen wilt laten doen, reparaties uitvoeren bijvoorbeeld. Maar dat is nu nog te complex. Als je een robotarm wilt kunnen bedienen alsof het je eigen hand is, komen we op het terrein van de fijne motoriek. Kijk, voor ons mensen is het simpel om een glas water op te pakken. Je weet zonder er over na te denken hoeveel kracht en frictie je moet gebruiken om het glas op te pakken, zonder het te laten vallen of te vermorzelen. Voor een robotarm is dat nog steeds erg ingewikkeld. Die verfijning vergt nog flink wat doorontwikkeling.'

Inspecties

Een andere trend is het gebruik van robots voor inspecties van opslagtanks, drukvaten en pijpleidingen. 'In de inspectiewereld zal de inzet van robots snel een hoge vlucht nemen', voorspelt De Jong. 'Tegelijkertijd zeggen sommige inspecteurs dat er meer komt kijken bij een inspectie dan metingen en beelden. Je wilt op sommige plekken ook voelen, kloppen of schrapen. En dat snap ik wel. Mijn verwachting is daarom dat robots een groot deel van het voorwerk kunnen gaan doen en dat de inspecteur op basis daarvan gericht te werk kan gaan. Een bijkomend voordeel van de inzet van robots is dat je een enorme hoeveelheid visuele data verzamelt, die je kunt opslaan en laten vergelijken met nieuwere beelden.'

'In de inspectiewereld zal de inzet van robots snel een hoge vlucht nemen'

Exoskelet

Het andere aandachtsgebied voor i-Botics binnen de robotica is de inzet van het exoskelet. 'Hierbij werken we sinds kort samen met Skel-Ex en Bilfinger Industrial Services', vertelt De Jong. 'Voor Bilfinger is het exoskelet een interessante aanvulling op een pakket aan ergonomische maatregelen en middelen, omdat het exoskelet de mens ergonomische ondersteuning biedt. Via een mechanisch systeem met veren zorgt het exoskelet voor gewichtscompensatie, waardoor zware klussen een stuk lichter worden. Momenteel loopt er een proeftraject bij de straal- en spuitwerkplaats van Bilfinger in het Europoortgebied. De evaluatie van dit proeftraject zullen wij vanuit i-Botics verzorgen. Vervolgens kunnen wij die kennis weer gebruiken om het exoskelet een stap verder te ontwikkelen. Voor ons is het motoriseren van zo'n exoskelet bijvoorbeeld ook zeer interessant. Dat heeft immers een directe link met robotisering en het sluit aan bij ons eerder genoemde streven naar doorontwikkeling van de fijne motoriek van robotarmen.'

‘VEILIG WERKEN BEGINT BIJ INSPIRERENDE LEIDERS’

‘Gezondheid en veiligheid maken integraal onderdeel uit van het succes van je organisatie. Directieleden die hierin geen leiderschap tonen, verzaken zowel hun bestuurdersplicht als hun morele plicht en beschadigen hun organisatie.’ Andrew Reeve, Regional HSEQ Director van de divisie Northwest Europe van Bilfinger, maakt dit statement meteen aan het begin van het interview. Om maar even duidelijk te maken hoe hij denkt over het belang van leiderschap, wanneer het gaat over HSEQ.



Reeve begon zijn loopbaan als kwaliteitsmanager in de auto-industrie. Daarna werkte hij als HSEQ Director bij de Britse bouwgi-gigant Carillion. ‘Zes jaar geleden koos ik voor Bilfinger omdat ik verwachtte dat ik hier sneller vooruitgang zou kunnen boeken met de zaken die ik belangrijk vind. En dat klopt, gelukkig.’ Over zijn missie binnen Bilfinger vertelt Reeve: ‘Mijn belangrijkste doel is het creëren van een cultuur waarin veiligheid bij iedereen tussen de oren zit. Belangrijke wegen om dat te bereiken zijn “safety leadership” en het gedrag op de werkvloer. Wat betreft het laatste: het is een keuze om al dan niet veilig te werken. Als werkgever kun je de werknemer daarin ondersteunen, met hulpmiddelen, systemen en trainingen. Zo geef je hem de mogelijkheid om de juiste keuze te maken. Maar het belangrijkste is dat in jouw bedrijf een cultuur heerst waarin mensen het juiste gedrag vertonen: veilig werken. En daarvoor heb je safety leadership nodig.’

Competenties en gedragingen

Reeve ontwikkelde recent een nieuw model om te komen tot safety leadership. Dit ‘behavioural safety wheel’ bestaat uit buitenringen en binnenringen. De buitenringen vertegenwoordigen zes competenties op het gebied van veiligheidsgedrag. Daarbinnen zijn er twaalf gedragingen beschreven voor de leiders, en er is ook een versie met twaalf gedragingen voor medewerkers. Reeve: ‘Voorbeelden van competenties zijn: “het risico begrijpen” en “ingrijpen wanneer nodig”. Voorbeelden van bijbehorende gedragingen voor de leider zijn: “Ik geef persoonlijk het goede voorbeeld en zal een rolmodel zijn”. En: “ik zal altijd de tijd nemen om met de werknemers in gesprek te gaan en hun visie op en aanbevelingen voor verbeteringen op veiligheidsgebied ter harte nemen”. Werknemers vertonen in dit model weer andere gedragingen: “ik zal altijd procesveiligheidsrisico’s melden”. En: “ik let altijd op de anderen op de site en zal hen de veilige manier van werken laten zien”.’

Op bezoek gaan

Het model is onderdeel van de ‘safety energy’-filosofie die Reeve in de praktijk brengt. ‘Aan de hand van indicatoren kun je inschatten hoeveel safety energy er is binnen je organisatie. Is er te weinig energie,

‘We hebben voor onze opdrachtgevers duizenden extra ogen en oren beschikbaar in de fabriek’

dan neemt de kans op ongelukken toe. Een goede hoeveelheid safety energy is afhankelijk van sterk en zichtbaar safety leadership.’ En daarom ontwikkelde Reeve op basis van dit model een training waarmee hij langs alle Bilfinger-bedrijven in de regio Noordwest Europa trekt. Dus ook in België en Nederland. ‘Ik begin er altijd mee de directeuren en managers uit te leggen dat veiligheid fragiel is. Geef je het niet genoeg aandacht, dan kwijnt het weg, net als bij een plant die je vergeet water te geven. De doorlopende aandacht voor wat er op de werkvloer gebeurt, is ontzettend belangrijk. Daarom vraag ik directeuren en managers ook altijd naar het aantal bezoeken aan de projectsites, en hoe vaak ze in gesprek gaan met de lokale medewerkers.’

Iedere schakel telt

Zo’n bezoek heeft vaak grote invloed op het veiligheidsdenken. ‘Wanneer bijvoorbeeld de financieel directeur op bezoek komt, of de HR-directeur vragen de medewerkers ter plekke zich meteen af: wat doen die mensen hier? Het valt op. Met zo’n bezoek laten directeuren merken dat ze echt geven om de organisatie en de mensen op de project-site. Verder probeer ik duidelijk te maken dat iedere schakel telt in dit proces: alle managers hebben een rol. Klein voorbeeld: wanneer er een offerte wordt gemaakt, en er wordt voor een te lage prijs ingeschreven, dan kan dat van invloed zijn op de veiligheidsprestaties.’

Inspiratie

Tijdens de training die onlangs voor België en Nederland plaatsvond hebben alle deelnemers een self assessment ingevuld. Daarmee konden zij inzichtelijk maken hoever zij zijn in hun safety leadership. De vragen die hierbij horen, zijn direct afgeleid van de gedragingen uit het behavioural safety wheel. Als huiswerk moeten de managers actiepunten formuleren om een echte safety leader te worden. Over de huidige in België/Nederland behaalde score is Reeve overigens tevreden. ‘Bilfinger is een “safety mature” organisatie, waarin de verschillende divisies veel van elkaar leren op veiligheidsgebied.’

Met zoveel verschillende competenties en gewenste gedragingen zou je verwachten dat het lastig is om de allerbelangrijkste eruit te pikken. Niet voor Reeve: ‘van alle elementen in safety leadership vind ik er één met kop en schouders bovenuit steken en dat is: inspiratie. Het moraal van de werknemers is gebaat bij een inspirerende leider die rolmodel is, die goed gedrag en goede prestaties prijst en stimuleert.’

Klanten helpen

Bilfinger is klaarblijkelijk op de goede weg naar volwassenheid in veiligheid, maar profiteren de klanten van Bilfinger daar eigenlijk van? Reeve: ‘Met de passie die wij hebben voor veiligheid bewijzen wij dat we de veiligheid altijd willen verbeteren, en dat stralen we ook uit. Daarmee beïnvloeden we onze klanten. Vanzelfsprekend is het voor een opdrachtgever prachtig wanneer je contractor nul ongelukken of incidenten heeft. Daarnaast kunnen klanten zelf ook hun voordeel doen met onze kennis. Wat dat betreft zijn de verhoudingen flink veranderd in de afgelopen jaren. Vijftien jaar geleden dicteerde de klant wat veilig werken was. Tegenwoordig hebben veel contractors de klant ingehaald en kunnen wij onze klanten helpen bij het vergroten van de veiligheid op de site. Het processafety-handboek, dat Bilfinger voor verschillende klanten in België en Nederland ontwikkelde, is daar een mooi voorbeeld van. We hebben voor onze opdrachtgevers duizenden extra ogen en oren beschikbaar in de fabriek. Die kunnen helpen bij het spotten van veiligheidsrisico’s. Mijn advies aan opdrachtgevers: gebruik die hulp.’



Mare Straetmans

Mare Straetmans studeerde Bedrijfskunde aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam. Hij was daarna onder andere lange tijd verantwoordelijk voor business development bij PriceWaterhouseCoopers en directeur van dance club Off_Corso. Later werd hij programmanager Corporate Strategy en programmanager Innovation bij het Havenbedrijf Rotterdam. Hij is nu ruim twee jaar directeur van PortXL.



MARE STRAETMANS, MANAGING DIRECTOR PORTXL: 'ALS JE ECONOMISCH STERK WILT ZIJN, IS INNOVATIE CRUCIAAL'

Natuurlijk is het belangrijk dat havens inzetten op duurzaamheid, zegt Mare Straetmans, managing director van PortXL. Maar waar het volgens hem echt om draait is het vergroten van innovatiekracht. 'En daar heeft het gros van de bedrijven in de haven moeite mee.' Hij legt uit hoe PortXL eraan bijdraagt dit tij te keren.

Om concurrerend te zijn en de beste haven van Europa te blijven, investeert Port of Rotterdam de komende periode samen met haar klanten en stakeholders actief in duurzame groei van het haven- en industriegebied. Mare Straetmans, managing director van PortXL vindt dit niet meer dan vanzelfsprekend. 'Duurzaam ondernemen is noodzakelijk om te overleven met zijn allen. Maar als een haven zijn positie écht wil versterken, dan zijn een paar andere zaken belangrijk. Ondernemingen moeten allereerst zorgen dat ze hun innovatiekracht vergroten.' Hij verduidelijkt: 'Innovatie is nodig om concurrerend te blijven en daar heb je talent voor nodig. Maar met het aantrekken van talent heeft het gros van de bedrijven in de Rotterdamse haven moeite.' Waarom dat zo is, kan hij wel verklaren: 'Het ontbreekt bedrijven aan een aansprekende ambitie. Van vijf procent beter, wordt niemand gelukkig. "We gaan de plastic soep opruimen", dát is een ambitie waar talent zich voor wil inzetten.'

Executiekraft

'Daarna gaat het om executiekraft waarmee je innovatieve ideeën zo snel mogelijk naar een volgend niveau brengt', vindt Straetmans. 'Zonder te hoeven wachten op goedkeuring van andere partijen en zonder angst om te falen of voor mensen die meekijken. Dat is voor veel bedrijven een uitdaging.'

Rivaliteit

Straetmans denkt dat rivaliteit tussen havens, zoals de haven van Antwerpen en Rotterdam, goed is voor innovatiekracht. 'Concurrentie houdt ze scherp. Het gaat erom dat de sector zich continu ontwikkelt. Als je economisch sterk wilt zijn, is innovatie cruciaal. Het brengt dynamiek in je onderneming en versnelt je processen. PortXL helpt havens daarbij: Elk jaar geeft PortXL havengerelateerde start-ups de kans om hun innovatieve ideeën op verschillende podia te presenteren en uit te werken tot praktijkgerichte pilots.'

Versnellen

'Ons doel is om innovaties van bedrijven in havens wereldwijd te versnellen. PortXL ondersteunt de start-ups bij het opstellen van een businessmodel, een marketingplan en bij de financiering. En daarnaast bij het binnenkomen bij gevestigde bedrijven. Want een afspraak maken blijkt nog niet zo eenvoudig. Daarin signaleer ik een enorme terughoudendheid. Ik snap dat niet. Het lijkt een beetje op de jarentachtigmentaliteit van: ik laat niemand meekijken, misschien redden we het zelf dan wel. Maar vroeg of laat ga je "gedisrupt" worden. Kijk naar de taxi-wereld waar Uber de boel op zijn kop zet, of naar Airbnb in de reisbranche. Ik zie ook dat er mensen bang zijn, omdat ze denken dat 3D-printers de hele maakindustrie en de transportsector overbodig

'Onze start-ups maken bedrijven technologisch fit'

gaan maken. Ik zie daar juist veel kansen in. Technische ontwikkeling is niet tegen te houden, dus kun je die vernieuwing maar beter in goede banen leiden en omarmen.'

Duurzaamheid

Of duurzaamheid een rol speelt bij de start-ups? 'Natuurlijk. Alle initiatieven die we bij PortXL een kans geven, zijn sowieso duurzaam. Het gaat bij iedere start-up om een innovatieve oplossing waarmee iets sneller, efficiënter, schoner of slimmer kan.'

Positieve vibes

Wie denkt dat de start-ups bestaan uit een stel net afgestudeerde jonge honden, heeft het mis. De gemiddelde leeftijd ligt rond de veertig jaar. 'Het zijn mensen die jaren op een boorplatform werkten of kapitein waren op de grote vaart. Mensen met veel >



Bilfinger Industrial Services werkt als eerste bedrijf in de Nederlandse steigerbouw met magnetische ankers.



ervaring in de maritieme sector, die weten waaraan in de praktijk behoefte is. Dat zie je terug in het aantal verworven contracten. De laatste lichter van start-ups heeft zeventien contracten binnengesleept. Daar ben ik erg content mee. Het doel is dat er over vijf jaar twee of drie start-ups zijn die een omzet van meer dan tien miljoen hebben. Wij zijn er om de start-up verder te helpen. Je ziet dat er hier op de twaalfde etage van het Erasmus Centre for Entrepreneurship een competitief cultuurtje met positieve vibes ontstaat. Ook onder de mentoren. Zij komen onder andere van onze partners, gerenommeerde bedrijven in de haven, die de juiste mensen kunnen benaderen. We ondersteunen de bedrijven die een start-up contracteren. Zie het als een soort fitness voor bedrijven. Met het binnenhalen van een start-up en het uitvoeren van een pilot, betalen ze als het ware een fee om technologisch fit te worden. Start-ups zijn een goed middel om innovatieve ideeën te versnellen.'

Start-ups van PortXL

PortXL bestaat nu twee jaar en is als eerste world port accelerator tot nu toe uniek in zijn soort. Veertien gerenommeerde investeerders en bedrijfspartners ondersteunen de ondernemende reis die de geselecteerde start-ups bij PortXL maken. Hieronder drie veelbelovende start-ups nader belicht:

McNetiq heeft een manier ontwikkeld om veilige verbindingen met magneten te maken. De magneten bieden bijvoorbeeld uitkomst bij steigerbouw bij opslagtanks. In deze situatie is normale verankering van steigers niet altijd mogelijk en moet een grote, piramidevormige steiger met extra ballastgewicht worden gebouwd. Door magnetische ankerpunten te gebruiken, volstaat een slanke steigerconstructie waarbij magneten verbonden zijn met de stalen tankwand. De besparing is significant. De magneten zijn zelfs in staat een complete opslagtank op te tillen. Bilfinger Industrial Services werkt als eerste bedrijf in de Nederlandse steigerbouw met deze magnetische ankers.

Aqua smart XL ontwikkelde een kleine drijvende drone. Hiermee zijn plekken en leidingen te inspecteren op vrij ontoegankelijke locaties, zoals onder een jetty. De drone maakt een ingewikkelde steigerconstructie overbodig. De beelden worden omgezet in de 3D-animatie, waardoor inspecteurs de gewenste actie kunnen ondernemen. De AquaDrone bespaart zo tijd en kosten en verhoogt de veiligheid.

RadiantFleet is webgebaseerde software voor crew- en fleet-management. Het platform verbindt crew managers wereldwijd met hun partners, scheepseigenaars en bemanning. Zo is de interactie en werkstroom tussen de partners makkelijk, efficiënt en transparant. De RadiantFleet-software zorgt voor gestructureerde informatie en een goede visualisatie voor vereiste certificaten, tijdlijnen, loonlijsten en budgetten.



PETRONEL BIJLSMA
OPRICHTER FIRMLEADERS.COM

WIE LEIDT ER NOU ECHT: DE FORMELE OF DE INFORMELE LEIDER?

Volwassenen acteren in organisaties hetzelfde als kinderen op het schoolplein. Ze maken groepjes, waar je bij wilt horen, hebben al snel eigen gewoontes en plagen of pesten de mensen die afwijken qua uiterlijk, gedrag, slimheid of eigenwijsheid. De groepjes bepalen zelf wie hun leider wordt, in organisaties is dat de informele leider. Dat word je omdat je de slimste bent of de sterkste of het beste voor de groep zorgt, de langst zittende bent, de grootste bek hebt en het meeste durft. Daar waar mensen lang met elkaar werken, geeft deze informele leider met zijn regels, rust, stabiliteit en zekerheid in de groep. Zo doen we het hier! Al jaren, en al jaren goed! Deze informele leiders kunnen een groep alle kanten op laten bewegen. Zij bepalen hoe veilig, hoe hard, hoe efficiënt, hoe lean of hoe kostenbewust er gewerkt wordt.

Gemiddeld werken deze mensen in bijvoorbeeld industrie, bouw- of scheepvaartbedrijven zo'n dertig jaar samen. Ze hebben inmiddels een eigen cultuur ontwikkeld, met normen, waarden en gewoontes, je kunt het gerust een dorp noemen, als Urk of Volendam. De burgemeester van zo'n dorp moet niet de neiging hebben om iets te willen veranderen, want de groep is sterker dan hij en zal zich tegen hem keren, open of stiekem. Veel formele leiders hebben het idee dat zij deze groepen in beweging kunnen krijgen. Het domste wat ze kunnen doen is de informele leider van zijn positie halen door hem in een ander groepje te plaatsen, in een stafafdeling of op een speciaal project te zetten.

Een slimme formele leider werkt informeel samen met zijn informele leider en neemt hem in vertrouwen om samen het beste voor de groep en de organisatie te realiseren.

Maar als de informele leiders echt leiden, wat te doen met de formele leiders... Tijd om te ontlagen of delaying! Eerlijk kijken naar de toegevoegde waarde van iedere leidinggevende functie in de organisatie net als naar de stevigheid van de mens die moet leiding geven aan informele leiders en groepen. Vooral als hun gewoontes zo stevig zijn verankerd als in welk vissersdorp dan ook. Gelukkig zie ik steeds meer organisaties de piramide omdraaien en de werkorganisatie centraal stellen. En van daar uit onderzoeken hoe formeel leiderschap een bijdrage kan leveren aan de strategie van de organisatie.

TRANSPARANTIE DOOR DIGITALISERING

De afgelopen jaren heeft Bilfinger intensief gewerkt aan de digitalisering van administratieve processen rondom haar steigerbouwprojecten. Klanten profiteren hiervan in termen als efficiency, transparantie en kostenbesparing. Welke stappen doorloopt een steigerbouwproject?

Werkvoor- bereiding

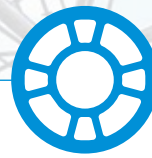


Er is access nodig om op hoogte onderhoud uit te voeren aan een asset. Via een digitaal SAF (Steiger Aanvraag Formulier) doet de klant een aanvraag voor een steiger bij Bilfinger.

De voorman of werkvoorbereider neemt de opdracht aan en voert de gegevens in de **Work Preparation App** in om alle benodigde data compleet te maken.

In de praktijk wordt de Work Preparation App gebruikt voor de grote turnarounds, waarbij het werk ruimer van tevoren wordt gepland om goed voorbereid te zijn.

Uitvoering



Vervolgens komen de data beschikbaar via een digitale werkbond in de **Scaffolding App**. De voorman compleetert deze data op site met bijvoorbeeld afmetingen, type steiger en foto's.

Na de digitale goedkeuring van de klant in de Scaffolding App, gaan de voorman en zijn team aan de slag met de montage van de steiger. Na oplevering heeft de klant toegang tot zijn asset.

E-invoice



Wanneer het onderhoud is afgerond, is de steiger gereed voor demontage. De klant tekent voor afronding van de opdracht.

Na het tekenen genereert ons SAP-systeem een factuur voor het project, die de klant digitaal ontvangt.

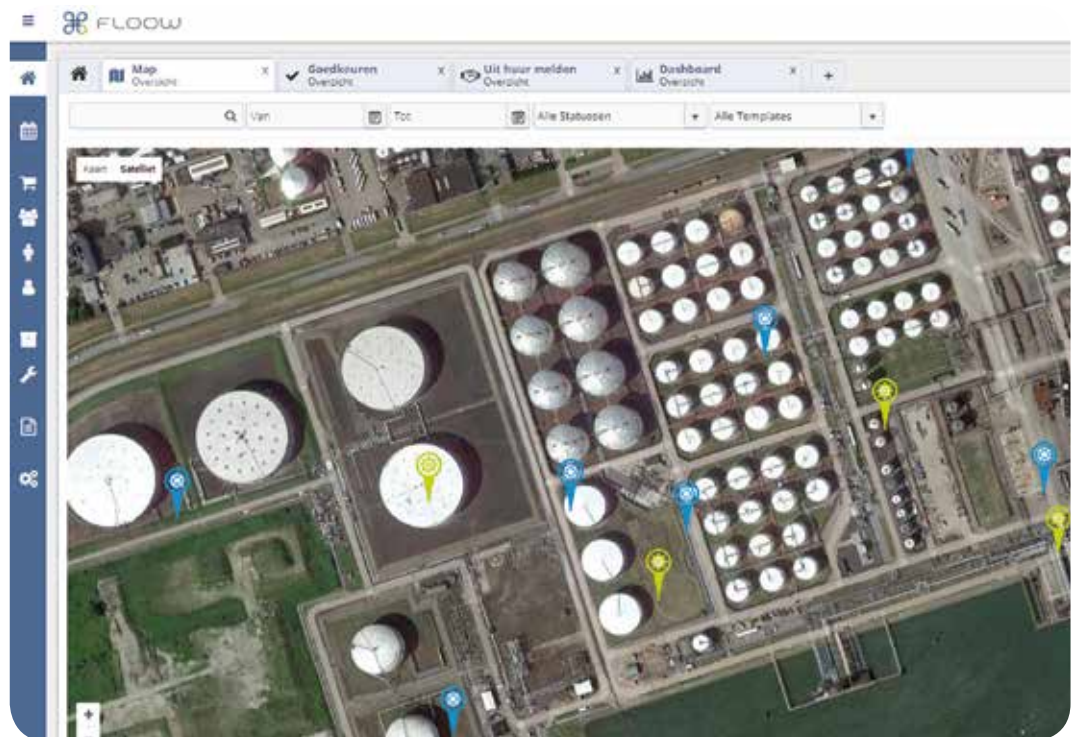
Client Portal

Meer informatie?

Neem contact op met Bastiaan Spoelstra
(Directeur Business & Product Development)
via bastiaan.spoelstra@bis-is.com.

De nieuwste ontwikkeling binnen onze digitalisering is de Client Portal.

Met dit klantsysteem van Bilfinger kan de klant allerlei data inzien rondom zijn projecten: wat zijn de vastgestelde KPI's, waar staan de steigers op site (met satellietbeelden), tot welke datum staan de betreffende steigers in huur, welke steiger kunnen uit huur geboekt worden, etc.





‘DE SCAFFOLDING APP ZORGT VOOR EEN EFFICIENT WERKPROCES TUSSEN UNIPER EN BILFINGER’

Binnen de uitvoering is de digitale werkbon, de Scaffolding App, een centraal onderdeel van de digitalisering bij Bilfinger. Opdrachtgever Uniper was één van de eerste klanten die de Scaffolding App integreerde in hun werkproces. Willem Sik (Uniper): ‘Het is een innovatie die mijn werk gemakkelijker maakt’.

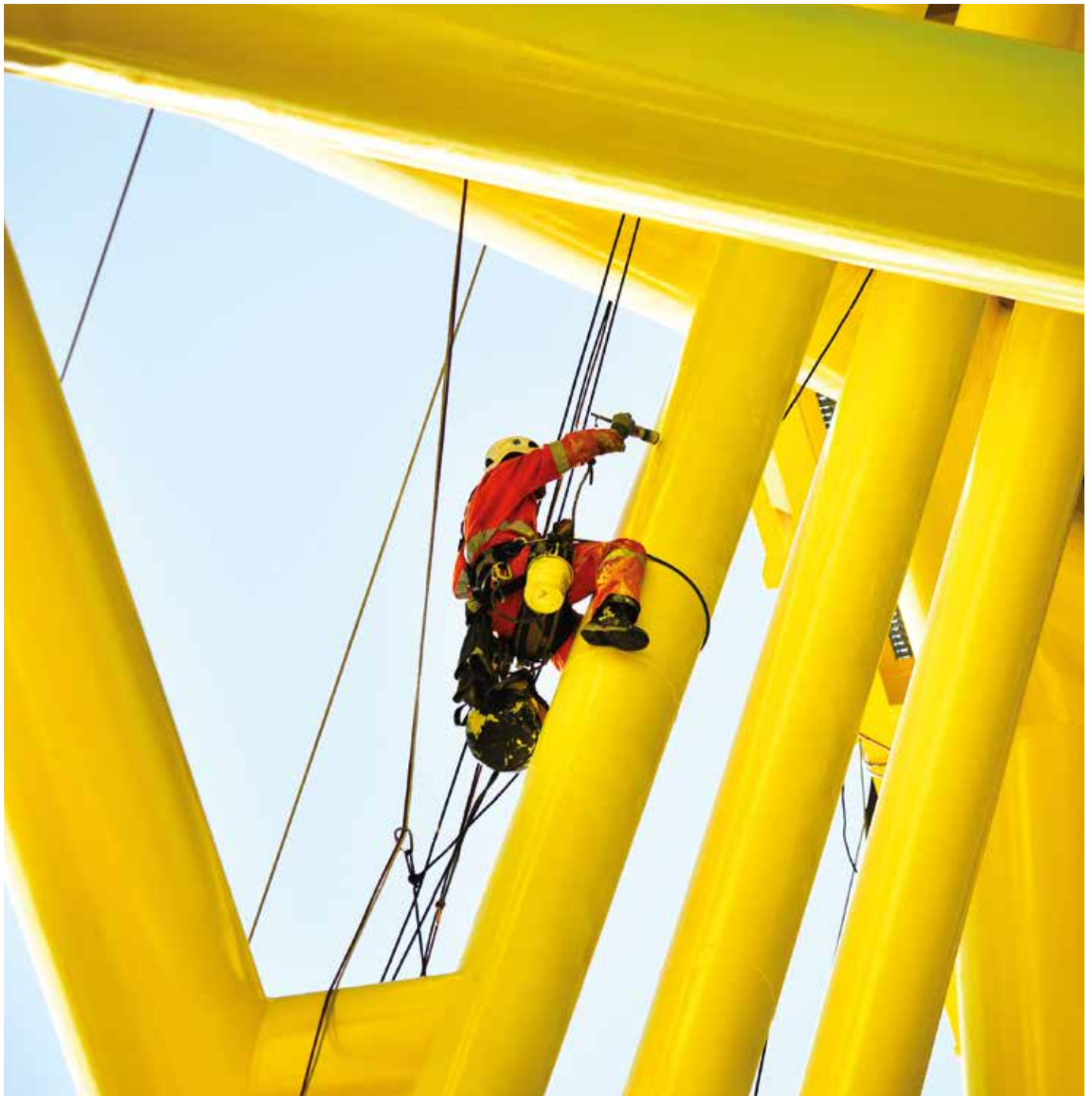
Uniper produceert en levert elektriciteit, warmte en gas aan klanten in België en Nederland. Op de site op de Maasvlakte vindt de productie voor de regio Zuid-Holland plaats. Bilfinger is sinds de bouw van de site (begin jaren zeventig) de vaste contractor voor steigerbouw. Willem Sik (Head Technician en Cleaning & Scaffolding Coordinator bij Uniper): ‘Sinds de introductie, nu twee jaar geleden, gebruik ik de Scaffolding App voor het digitaal aftekenen van steigerbouwopdrachten.

Dit bevalt mij en Uniper uitstekend. Voorheen kostte het me veel tijd om handgeschreven opdrachtbonnen uit te zoeken, te controleren en af te tekenen. Vervolgens diende ik ook weer de factuur te controleren. Met de introductie van de Scaffolding App is dit verleden tijd. Wanneer ik een steiger nodig heb, bereidt Bilfinger de opdracht voor en vervolgens hoef ik alleen de gegevens in de app samen met de voorman te controleren en goed te keuren. Bovendien ontvang ik wekelijks een digitaal overzicht met steigers inhuur, steigers uithuur en de steigers die ik heb aangevraagd. Steigers die uithuur kunnen, teken ik af en vervolgens ontvangt Uniper automatisch een factuur. Snel, gemakkelijk, papierloos én transparant, voor zowel Uniper als Bilfinger.’

CORROSIEBESCHERMING VOOR JACKET VAN 65 METER HOOGTE

Op een locatie in het havengebied van Vlissingen bereidde een jointventure (van ENGIE Fabricom, Tractebel en Iemants) deze zomer een jacket van 65 meter hoog voor op verscheping. Dit jacket is ontwikkeld voor een substation dat onderdeel uitmaakt van een windmolenpark van Merkur met 66 turbines. Iemants huurde Bilfinger Brabant Mobiel in voor de corrosiebescherming van

de staalconstructies. De opdracht bestond uit het stralen en conserveren van circa tweehonderd knooppunten van het jacket, veelal op grote hoogte. Na de demontage van de steigers hebben rope access medewerkers de moeilijker bereikbare plaatsen van het jacket behandeld.





DUURZAME INZETBAARHEID: 'BEGIN AAN DE VOORKANT'

In de industrie hebben we er allemaal mee te maken. We moeten langer doorwerken nu de pensioenleeftijd is verhoogd, terwijl het werk voor veel medewerkers lichamelijk zwaar is. Nadenken over duurzame inzetbaarheid is daardoor nog belangrijker geworden. 'En daar kun je niet vroeg genoeg mee beginnen', zegt Daphne Holtappel. Haar aanpak leverde Conservator Group – waarvan Holtappel algemeen directeur is – de Kroon op het werk-prijs op.

'Afgelopen jaar was het voor het laatst dat er medewerkers met vervroegd pensioen gingen: op hun vierenzestigste', vertelt Daphne Holtappel. Holtappel is algemeen directeur van Conservator Group, specialist op het gebied van industriële reiniging. 'De huidige medewerkers moeten nu tot hun zevenenzestigste door. Wij gunnen hen een gezonde oude dag, maar in de praktijk is er heel wat uitval voor die leeftijd bereikt is. Daarbij gaat het vaak om lichamelijke klachten zoals rsi of last van schouders of knieën. Dat gegeven heeft me enkele jaren geleden geïnspireerd om aan de slag te gaan met een goed beleid om de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers te vergroten.'

Coaches

'Eerste stap was om via een nulmeting inzichtelijk te maken wat we konden verbeteren om de fysieke belasting te verlichten. De belangrijkste conclusies? Anders tillen, goed kijken naar je werkopstelling en waar mogelijk lichter materiaal gebruiken. Wij hebben vervolgens bij al onze Nederlandse bedrijven de voormannen opgeleid tot coach fysieke belasting. Zij leren nu de medewerkers in het werkveld bewust te worden van de noodzaak anders en samen te tillen. Vooral jonge mannen doen het vaak "wel even zelf" en daar krijgen ze op latere leeftijd last van.'

Ketensamenwerking

‘Tweede stap was goed te kijken naar ons materieel. Omvormers zijn bijvoorbeeld heel zwaar, die zetten we nu op een rolkar. En we hebben voor op bordessen die verspringen een lichte variant aangeschaft. Daarnaast hebben we samen met onze leverancier Holland Mineraal een nieuwe straa silo ontwikkeld. Wat eerst zwaar werk was wat door twee man werd uitgevoerd, is nu werk geworden dat lichamelijk niet belastend is en door één persoon kan worden uitgevoerd.’

Medische zorg

Hoewel omgaan met fysieke belasting een hoofdrol speelt als het gaat om duurzame inzetbaarheid in de industrie, is alleen daarnaar kijken wat Holtappel betreft niet voldoende. ‘Minder stress en een gezonde lifestyle spelen ook een rol. We ondersteunen medewerkers bijvoorbeeld te stoppen met roken en om af te vallen. Daarnaast helpen we medewerkers de juiste medische zorg te krijgen. Onlangs hebben we voor een medewerker die uitbehandeld was een alternatieve kliniek gezocht waar hij succesvol geopereerd is aan zijn hernia.’

Houdbaarheidsgesprekken

Holtappel benadrukt dat duurzame inzetbaarheid niet alleen de verantwoordelijkheid van de werkgever, maar ook van de werknemer is. Binnenkort start het bedrijf daarom met ‘houdbaarheidsgesprekken’. ‘Daarbij willen we samen met medewerkers nadenken over hun ‘houdbaarheid’ en wat we samen kunnen doen om die te vergroten. Via een persoonlijk programma gaan we vervolgens aan die doelen werken. Dat kan om de korte termijn gaan: nu hulp bij sporten, afvallen, maar ook over de lange termijn. Kun je dit werk doen tot je zevenenzestigste? En zo niet, hoe kan Conservator Group helpen om inzetbaar te blijven? Bijvoorbeeld door naar een andere functie door te stromen binnen ons bedrijf, binnen de sector of zelfs in een hele andere werkomgeving. Via een persoonlijk programma helpen we medewerkers vervolgens aan deze doelen te werken.’

Aan de voorkant beginnen

Conservator Group won voor haar inzet op het gebied van duurzame inzetbaarheid in mei de Kroon op het werk-prijs, die het Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid jaarlijks uitreikt. Wat wil Holtappel andere bedrijven in de sector meegeven? ‘Begin aan de voorkant. Ga de dialoog aan – als het kan al bij het sollicitatiegesprek – en leg de verantwoordelijkheid bij beide partijen. Deel kennis vervolgens in de keten. Bijvoorbeeld via het platform van branche-organisatie Orsima dat onlangs van start ging. Duurzame inzetbaarheid gaat de hele industriële sector aan. Conservator Group is er ook nog lang niet’, benadrukt ze. Het ziekteverzuim is nog steeds op een ongewenst niveau. Wij blijven ons daarom richten op bewustwording, onder meer door dit jaar aanvullende trainingen fysieke belasting op de werkvloer te organiseren. Daarnaast proberen we het zware werk te verlichten, vooral de stops blijven zwaar. We onderzoeken met hulp van Bilfinger Industrial Services momenteel bijvoorbeeld de inzet van het exoskelet (zie pagina 12) waarmee Bilfinger Industrial Services experimenteert.’



BILFINGER

Bilfinger magazine is een uitgave van Bilfinger Industrial Services België/Nederland, Bilfinger Brabant Mobiel en Bilfinger ICT. Het relatiemagazine verschijnt twee keer per jaar in een oplage van 2.000 exemplaren en wordt verspreid onder de zakelijke relaties van Bilfinger.

Bilfinger is een van de marktleiders op het gebied van multidisciplinaire industriële dienstverlening in de Benelux. Een sterke professionele organisatie die partnership en de veiligheid en beschikbaarheid van de assets van opdrachtgevers vooropzet. In onze strategie staan de pijlers HSEQ, Efficiency, Innovatie en Samenwerking centraal. Onze continue focus is gericht op goedlopende en veilige processen, met voldoende flexibiliteit om snel in te kunnen inspelen op ontwikkelingen. Bilfinger is servicegericht en levert altijd de meest veilige, optimale en kostenefficiënte oplossing.

Redactie

Ruud van Doorn, Bastiaan Spoelstra, Jeff Mansveld, Thomas Gaertman

Samenstelling en tekstproductie

De Nieuwe Lijn

Vormgeving

Esmaralda van Essen

Fotografie

BP Raffinaderij Rotterdam, Danny Cornelissen, Studio Oostrum

Drukwerk

Kapsenberg van Waesberge bv

Uitgever

Bilfinger Industrial Services

Marketing & Communicatie

Werfplein 5

3238 BH Zwartewaal

E: communicatie@bis-is.com

W: www.is-bnl.bilfinger.com



@BilfingerISBNL



Bilfinger Industrial Services (Belgium/the Netherlands)



www.youtube.com/bilfinger

Copyright: Niets uit deze publicatie mag worden overgenomen of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de redactie.



ON SITE

BP Raffinaderij Rotterdam

Op de raffinaderij in Europoort vindt dit najaar de grootste turnaround in de historie van BP Rotterdam plaats. Bilfinger is bij BP sinds jaar en dag vaste contractor voor de diensten isolatie, access solutions, tracing en asbestverwijdering. In de turnaround is naast inspecties en onderhoud veel werk verricht voor projecten.