

wave

Wees Alert!
Veiligheid Eerst!

Handhavingsbeleid Veiligheid

Versie voor medewerkers

 **VolkerWessels**

DE TOEKOMSTMAKERS

VolkerWessels gaat ervan uit dat iedereen die voor ons werkt zich houdt aan de veiligheidsregels en daarmee gevaarlijke situaties of zelfs ongevallen voorkomt. VolkerWessels hecht veel waarde aan het correct naleven van de veiligheidsregels, die onderdeel zijn van het WAVE programma.

Om te waarborgen dat de veiligheidsregels correct worden nageleefd is een handhavingsbeleid opgesteld.

Veiligheidswaarden

Kernwaarde

Veiligheid

We werken veilig of we werken niet

Waarden

Consequent

Veiligheid is onderdeel van alles wat wij doen

Verantwoordelijk

Ik ben verantwoordelijk voor mijn eigen veiligheid en die van anderen

Leerbereid

Ik wil leren van ongevallen en bijna-ongevallen

Open

Ik spreek anderen aan op onveilig gedrag en veiligheid

Actie

Ik stop onveilig werk; zo nodig leg ik het werk stil

Respect

Ik accepteer dat ik aangesproken word op veiligheid

Eerlijk

Ik meld alle ongevallen en bijna-ongevallen



Veiligheidsregels VolkerWessels



Gebruik de voorgeschreven persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's)



Gebruik een mobiel apparaat op een veilige plek



Zorg voor veilige afzetting bij de werkplek



Zorg voor een opgeruimde werkplek



Gebruik de juiste (goedgekeurde) arbeidsmiddelen en gereedschappen



Doe een LMRA (Laatste Minuut Risico Analyse)



Niet werken of rijden onder invloed van alcohol en/of drugs



Niet roken buiten de daarvoor bestemde gebieden



1. Inleiding

VolkerWessels wil dat elke medewerker aan het einde van de werkdag weer veilig en gezond thuis komt. Als een van de grotere werkgevers van Nederland heeft VolkerWessels een maatschappelijke verantwoordelijkheid. Niet alleen omdat veel mensen voor hun werk en inkomen afhankelijk zijn van VolkerWessels, maar ook omdat de kans op een ongeval altijd aanwezig is. We lopen nu eenmaal risico door het vele arbeidsintensieve werk dat dagelijks wordt uitgevoerd.

Daarnaast is een groot bedrijf als VolkerWessels erg zichtbaar in de samenleving. Dagelijks rijden er honderden bedrijfsauto's met VolkerWessels logo's rond en zijn er honderden bouwplaatsen waar vlaggen van VolkerWessels wapperen. Zichtbaarheid is mooi en een goede reclame voor ons fantastische werk. Tegelijkertijd maakt zichtbaarheid ons kwetsbaar voor imagoschade bij incidenten en/of calamiteiten.

Ter bescherming van 'lijf en bedrijf' is het daarom van belang dat wij ons verantwoordelijk voelen voor de handhaving van een veilige werkomgeving voor iedereen. Daarbij passen vakmanschap, voorbeeldgedrag, elkaar aanspreken en een professionele houding. In de waarden en regels van ons veiligheidsprogramma WAVE (Wees Alert! Veiligheid Eerst!) hebben we hier met elkaar afspraken over gemaakt. Deze WAVE waarden zijn vanzelfsprekend in lijn met Arbo- en overige wet- en regelgeving.



2. Doelgroep en reikwijdte

Het handhavingsbeleid is opgesteld door de Raad van Bestuur met instemming van de Centrale Ondernemingsraad (COR) vanuit het gemeenschappelijke belang voor de veiligheid van de medewerkers.

Het handhavingsbeleid is van toepassing op alle medewerkers van VolkerWessels in Nederland in de sectoren: Bouw & Vastgoed en Infrastructuur.

Ook onderaannemers en leveranciers vervullen in de veiligheidsketen een belangrijke rol. Het handhavingsbeleid wordt daarom ook van toepassing verklaard op overeenkomsten die VolkerWessels sluit met haar onderaannemers en leveranciers.

3. Verantwoording

Alle medewerkers van VolkerWessels zijn verplicht om in houdingen gedrag op de arbeidsplaats, overeenkomstig hun opleiding en de gegeven instructies, naar vermogen zorg te dragen voor hun eigen veiligheid en gezondheid en de veiligheid van andere betrokkenpersonen.



4. Uitgangspunten handhavingsbeleid

Het belangrijkste uitgangspunt voor het handhavingsbeleid is de naleving van de kernwaarde en de zeven waarden van WAVE. We spreken elkaar aan en leren van (bijna)ongevallen door deze met elkaar te bespreken. Het uitspreken van waardering over veilig werken en het belonen van opmerksaamheid, waardoor (erger)leed wordt voorkomen, zijn belangrijke (positieve) elementen van het handhavingsbeleid. Toch zijn er (helaas) situaties waar sanctionerend moet worden opgetreden tegen medewerkers die hun verantwoordelijkheid niet nemen.



5. Overtredingen

- Onveilig gedrag of handelingen waardoor men zichzelf en/of anderen in gevaar brengt/kan brengen.
- Onjuist gebruik van arbeidsmiddelen (alle op de werkplaats gebruikte machines, installaties, apparaten en gereedschappen) en gevaarlijke stoffen, waardoor men zichzelf en/of anderen in gevaar brengt/kan brengen.
- Niet werken volgens de geldende veiligheidsregels, veiligheidsvoorschriften en veiligheidsinstructies.
- Onjuist of geen gebruikmaken van de voorgeschreven persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) en het, na gebruik, niet opbergen van deze PBM op de daartoe bestemde plaats.
- Het zonder geldige reden en/of zonder voorafgaande goedkeuring van de leidinggevende niet willen deelnemen of meewerken aan voorlichtingsbijeenkomsten en/of instructies in het kader van veiligheid en/of gezondheid.
- Het op de hoogte zijn van (potentiële) gevaren voor de veiligheid en/of de gezondheid en dit niet direct melden bij de functionaris die ter plaatse met de leiding is belast.
- Niet direct melden van ongevallen en bijna- ongevallen.
- Werken of rijden onder invloed van alcohol, drugs of bewustzijn beïnvloedende middelen, waaronder medicijnen waarvan bekend is dat ze het werken of rijden negatief beïnvloeden.
- Roken buiten de daarvoor bestemde gebieden.

In de beoordeling wordt rekening gehouden met de aard en de omstandigheden van de werkzaamheden en de overtreding.



6. Sancties

Het handhavingsbeleid Veiligheid is geen vrijblijvende zaak. Als de ernst van de overtreding(en) en de omstandigheden dit rechtvaardigen, wordt overgegaan tot één van de volgende sancties.

- A. Mondelinge waarschuwing
- B. Schriftelijke waarschuwing
- C. Schorsing eventueel gevolgd door een opleidingsverplichting of gevolgd door één van de andere genoemde sancties
- D. Al dan niet tijdelijke ontzetting uit de functie en indeling in een lagere functie
- E. Ontslag (al dan niet op staande voet)



7. Wanneer en door wie kan aan VolkerWessels medewerkers een sanctie worden opgelegd?

Met onze WAVE-waarden: “Ik spreek anderen aan op onveilig gedrag en veiligheid!” en “Ik accepteer dat ik aangesproken word op veiligheid!” mogen, kunnen en moeten we elkaar aanspreken op onveilige situaties, onveilige handelingen en onveilig gedrag. Door elkaar aan te spreken en (bijna)ongevallen bespreekbaar te maken, neemt de bewustwording toe en neemt de kans op ongevallen af. Hiermee bouwen we samen aan een veilige werkomgeving.

Als het aanspreken van elkaar niet tot het gewenste resultaat leidt of als er sprake is van onveilig handelen waarbij de medewerker wist of had kunnen weten dat zijn of haar handelen tot een onveilige situatie leidt of kan leiden, heeft de functionaris die met de handhaving van het veiligheidsbeleid ter plaatste is belast (‘de verantwoordelijke functionaris’) de verplichting om sanctionerend op te treden.

Iedere medewerker wordt in elk geval bekend geacht met de WAVE kernwaarde en waarden en de geldende veiligheidsvoorschriften en de veiligheidsinstructies.

Alleen de direct leidinggevende is gerechtigd een mondelinge en/ of schriftelijke waarschuwing op te leggen aan een medewerker in het geval van een geconstateerde overtreding. Van de mondelinge waarschuwing wordt een aantekening gemaakt in het personeelsdossier van de medewerker. De schriftelijke waarschuwing wordt ook opgeslagen in het personeelsdossier van de medewerker. De schriftelijke waarschuwing wordt daarnaast naar de directie van de betreffende werkmaatschappij gestuurd.



Afhankelijk van de overtreding kan ook worden overgegaan tot schorsing, ontzetting en/of ontslag. In geval besloten is tot schorsing wordt de tijd van schorsing gebruikt voor onderzoek. Als aanvullende maatregel kan de medewerker na een waarschuwing, schorsing of ontzetting worden verplicht deel te nemen aan een (aanvullende) cursus 'veilig werken'. De betreffende werkmaatschappij behoudt zich het recht voor, te allen tijde direct over te gaan tot schorsing, dan wel ontslag (op staande voet), indien de ernst van de overtreding en de omstandigheden dit naar oordeel van de betreffende werkmaatschappij rechtvaardigen.

Voor de sancties C, D en E geldt dat volgens het 4-ogen principe naast de direct leidinggevende ook diens leidinggevende akkoord moet zijn met de sanctie.

8. Bezwaarprocedure

Met uitzondering van de sanctie E (ontslag (al dan niet op staande voet)) kan een medewerker van VolkerWessels schriftelijk bezwaar maken tegen een opgelegde sanctie bij de onafhankelijke klachtencommissie van VolkerWessels (veiligheid@volkerwessels.com).

De klachtencommissie bestaat uit twee vertegenwoordigers vanuit de werkgever, twee vertegenwoordigers vanuit de COR en een onafhankelijke derde. De onafhankelijke derde treedt op als voorzitter van de klachtencommissie. Na ontvangst van het bezwaarschrift ontvangt de medewerker per ommekeer of binnen 5 werkdagen een schriftelijke ontvangstbevestiging.

VolkerWessels | Platform Veiligheid
Reggesingel 10
7461 BA Rijssen

088 186 6186
veiligheid@volkerwessels.com
www.volkerwessels.com

