

De Groot Vroomshoop B.V.
Groep

Adres Zwolsekanaal 36
7681 ED Vroomshoop

Postbus 31
7680 AA Vroomshoop

T +31 (0)546 666 333
F +31 (0)546 666 444

E info@degrootvroomshoop.nl
W www.degrootvroomshoop.nl

**Aan alle medewerkers, ingeleende medewerkers,
leveranciers en onderaannemers**

Datum 26 november 2015
Onze referentie WP/GB
Pagina 1

Betreft: Handhavingsbeleid Veiligheid

Beste collega,

Bijgaand tref je het handhavingsbeleid Veiligheid De Groot Vroomshoop B.V. aan dat op alle medewerkers van De Groot Vroomshoop B.V., alle ingeleende medewerkers, leveranciers en onderaannemers van toepassing is.

Belangrijke pijlers van het veiligheidsprogramma WAVE zijn dat we elkaar aanspreken op onveilig gedrag en dat we accepteren aangesproken te worden op veiligheid. Door elkaar aan te spreken en (bijna) ongevallen bespreekbaar te maken neemt de bewustwording toe en de kans op ongevallen en onveilige situaties af.

Het handhavingsbeleid wordt per 1 januari 2016 van kracht.
Het niet naleven van de veiligheidsregels blijft niet zonder consequenties (zie punt 5, 6A en 6B, 7A en 7B van het handhavingsbeleid).

Wij verzoeken jullie het handhavingsbeleid goed door te lezen.
Op de personeelsbijeenkomst op 17 december a.s. dient iedereen te tekenen voor ontvangst en het hebben gelezen van het handhavingsbeleid.

met vriendelijke groet,

Willy Pigge en Gerard Beltman
De Groot Vroomshoop B.V.



Handhavingsbeleid Veiligheid De Groot Vroomshoop B.V.

VolkerWessels gaat ervan uit dat iedereen die voor of namens ons werkt niet afwijkt van veiligheidsregels en daarmee gevaarlijke situaties of zelfs ongevallen voorkomt. VolkerWessels hecht veel waarde aan het correct naleven van de veiligheidsregels. Hiervoor is een handhavingsbeleid opgesteld.

1 Inleiding

VolkerWessels wil dat elke medewerker van VolkerWessels 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 door onze vele medewerkers 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, medewerkers van VolkerWessels, ons verantwoordelijk voelen voor de handhaving van een veilige werkomgeving voor iedereen. Daar past vakmanschap, voorbeeldgedrag, elkaar aanspreken en een professionele houding bij. 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

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

Het handhavingsbeleid is van toepassing op alle medewerkers van de werkmaatschappijen van VolkerWessels in Nederland en België in de sectoren:

- Bouw & Vastgoed Nederland
- Infrastructuur Nederland
- Energie Onshore
- Telecom

In de veiligheidsketen vervullen onze onderaannemers en leveranciers een belangrijke rol. Ook zij kunnen door houding en gedrag onveilige situaties veroorzaken voor medewerkers en het imago van VolkerWessels schaden. Het handhavingsbeleid wordt daarom ook van toepassing verklaard op de overeenkomsten die VolkerWessels sluit met haar onderaannemers en leveranciers.

3 Verantwoording

De Groot Vroomshoop B.V. spant zich als werkmaatschappij van VolkerWessels dagelijks in voor een veilige werkomgeving en goede arbeidsomstandigheden voor al haar medewerkers. Het beleid van De Groot Vroomshoop B.V. biedt daarom voldoende ruimte voor het treffen van maatregelen om veilig te kunnen werken. Daartoe stelt tijd, middelen, werkmethoden en (werk)instructies ter beschikking aan haar medewerkers.

De werknemer is verplicht om in houding en gedrag op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door De Groot Vroomshoop B.V. gegeven instructies, naar vermogen zorg te dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid én die van andere betrokken personen.

4 Uitgangspunten

Het belangrijkste uitgangspunt voor het handhavingsbeleid is de naleving van de kernwaarde en de zeven waarden van WAVE (zie bijlage A). 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.

Handhavingsbeleid Veiligheid De Groot Vroomshoop B.V.

5 Overtredingen

1. Onveilig gedrag of handelingen waardoor men zichzelf en/of anderen in gevaar brengt/kan brengen.
2. Onjuist gebruik van arbeidsmiddelen (alle op de arbeidsplaats gebruikte machines, installaties, apparaten en gereedschappen) en gevaarlijke stoffen, waardoor men zichzelf en/of anderen in gevaar brengt/kan brengen.
3. Niet werken volgens de geldende veiligheidsregels, veiligheidsvoorschriften en veiligheidsinstructies.
4. Onjuist of geen gebruik maken van de voorgeschreven persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) en het, na gebruik, niet opbergen van deze PBM op de daartoe bestemde plaats.
5. 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.
6. Het op de hoogte zijn van gevaren voor de veiligheid en/of de gezondheid of uitlokking daarvan en dit niet direct melden bij de functionaris die namens De Groot Vroomshoop B.V. ter plaatse met de leiding is belast.
7. Niet direct melden van ongevallen en bijna-ongevallen.
8. 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.
9. Roken buiten de daarvoor bestemde gebieden.

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

6A Sancties voor VolkerWessels medewerkers

Het Handhavingsbeleid Veiligheid is geen vrijblijvende zaak. Als de ernst van de overtreding(en) en de omstandigheden dit naar oordeel van De Groot Vroomshoop B.V. rechtvaardigen, zal De Groot Vroomshoop B.V. over kunnen gaan 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)

6B Wanneer en door wie kan bij 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 handelen tot een onveilige situatie leidt of kan leiden, heeft De Groot Vroomshoop B.V. de verplichting sanctionerend op te treden.

Iedere medewerker wordt in elk geval bekend geacht met de WAVE kernwaarde en waarden (zie bijlage A), 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 Groot Vroomshoop B.V. 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 Groot Vroomshoop B.V. behoudt zich het recht voor, te allen tijde direct over te gaan tot schorsing, dan wel ontslag

Handhavingsbeleid Veiligheid De Groot Vroomshoop B.V.

(op staande voet), indien de ernst van de overtreding en de omstandigheden dit naar oordeel van De Groot Vroomshoop B.V. 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.

7A Sancties voor ingehuurde of ingeleende medewerkers, leveranciers of onderaannemers

- A. Waarschuwing
- B. Verwijdering van de bouwplaats

7B Wanneer en door wie kan bij ingehuurde of ingeleende medewerkers, leveranciers of onderaannemers een sanctie worden opgelegd?

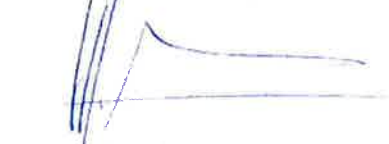
De functionaris die namens De Groot Vroomshoop B.V. ter plaatse met de leiding is belast ('de verantwoordelijke functionaris') kan een waarschuwing geven (schriftelijk of mondeling) of de sanctie tot verwijdering van de bouwplaats opleggen. In geval van een waarschuwing en/of verwijdering kan een statutair directeur van De Groot Vroomshoop B.V. de samenwerkingsovereenkomst met de betrokken derde beëindigen.

Om te voorkomen dat onveilige onderaannemers of leveranciers elders in het concern opduiken, is de verantwoordelijke functionaris gerechtigd om het Veiligheidsplatform te informeren (veiligheid@volkerwessels.com) over de feiten en omstandigheden die hebben geleid tot beëindiging van de samenwerkingsovereenkomst. Het Veiligheidsplatform houdt voor de werkmaatschappijen een 'zwarte lijst' bij die opvraagbaar is voor de werkmaatschappijen. Daarbij wordt de Wet Bescherming Persoonsgegevens in acht genomen.

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.

Namens VolkerWessels:



H.J. van der Kamp
Lid Raad van Bestuur

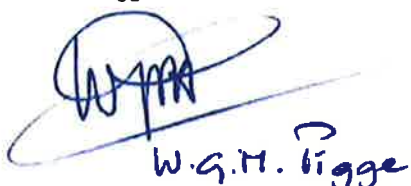
Namens de Centrale Ondernemingsraad VolkerWessels:



F.T.M. Engelen
Voorzitter

Namens de directie van De Groot Vroomshoop B.V. :

Naam directeur: W.G.M. Pigge



W.G.M. Pigge

Handhavingsbeleid Veiligheid De Groot Vroomshoop B.V.

Bijlage A Veiligheidswaarden van WAVE

De veiligheidswaarden van VolkerWessels vormen de basis voor het veiligheidsprogramma WAVE. Bij al onze werkzaamheden gelden altijd onze veiligheidswaarden.

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

Deze waarden worden het best samengevat in onze kernwaarde.

Kernwaarde

- Veiligheid: We werken veilig of we werken niet