

Kwaliteits, Veiligheid, Gezondheid en Milieubeleid

Het beleid van de directie van HuneBouw is gericht op het leveren van een hoogwaardige kwaliteit, afgestemd op de behoefte van haar klanten zodat de opdrachtgever ons als vaste partner beschouwt. Met dit beleid werken we voortdurend aan een voorkeurspositie.

Het streven naar een hoogwaardige kwaliteit met daarbij de juiste prijs/prestatie verhouding zal leiden tot versterking van onze concurrentiepositie en daarmee het middel zijn om de andere doelstellingen te kunnen verwezenlijken. Onze bedrijfsdoelstelling is niet het streven de grootste onderneming in de branche te worden, echter wel de beste onderneming qua vakmanschap.

Naast het streven naar een hoogwaardige kwaliteit is een kerndoelstelling van ons bedrijf het waarborgen van de veiligheid en de gezondheid van onze werknemers, onderaannemers, inleners en derden, alsmede het bewaken en terugdringen van de belasting door onze bedrijfsactiviteiten op het milieu. Leidend hierin zijn de geldende wet- en regelgeving en andere eisen en toepasselijke normen die de stand van de techniek weerspiegelen en die betrekking hebben op de milieuaspecten. Ons beleid is er dan ook op gericht persoonlijk letsel, materiële- en milieuschade en vervuiling zoveel mogelijk te voorkomen. Veilige werkomstandigheden zijn niet ondergeschikt aan andere doelstellingen. Na een ongeval zal – gebruik makend van de nog aanwezige restcapaciteit, en indien van toepassing – aangepast werk aangeboden worden.

Naast arbeidsomstandigheden is milieu een belangrijk aspect. De werkzaamheden van HuneBouw zijn direct van invloed op het milieu. HuneBouw vindt het belangrijk dat er zorgvuldig met het milieu moet worden omgegaan en milieuvervuiling moet worden voorkomen. Om onze milieuaspecten beter te kunnen beheersen is er besloten om een milieumanagementsysteem volgens de ISO 14001 normering te implementeren. Belangrijke onderwerpen hiervan zijn:

- * duurzame materialen en afvalverwerking
- * Energiebewust
- * ketensamenwerking
- * duurzaam inkopen

Belangrijk is dat afval gereduceerd en de CO₂ –uitstoot geminimaliseerd wordt. Jaarlijks worden hiervoor nieuwe doelstellingen bepaald.

Teneinde een hoog kwaliteits- milieu en veiligheidsniveau te kunnen handhaven zal een continu verbeterproces het kwaliteits- en veiligheid- en milieusysteem moeten ondersteunen.

De directie stelt jaarlijks doelstellingen vast welke beoordeeld worden op resultaat.

Dit verbeterproces ter verhoging van het Kwaliteits-, Arbo- en Milieuniveau wordt getoetst op de volgende aandachtsgebieden:

- waardering door klanten;
- waardering door het personeel;
- waardering door de maatschappij.

Waardering door klanten

HuneBouw is een klantgerichte organisatie, die groot belang hecht aan tevreden klanten. Deze tevredenheid wordt grotendeels bepaald door de mate waarin het geleverde product (of dienst) aan de gestelde eisen en de gerechtvaardigde verwachtingen van de opdrachtgevers voldoet.

Als voorbeeld:

- is het project binnen de overeengekomen tijd uitgevoerd?
- is geleverd voor de afgesproken prijs?
- worden klachten c.q. opmerkingen van opdrachtgevers op een juiste wijze afgehandeld?

Hierbij is van belang dat ook onze onderaannemers zich conformeren aan onze zienswijze t.a.v. kwaliteit en veiligheid.

Het meetbaar maken van de waardering door de klanten is noodzakelijk in verband met de te ondernemen verbeteracties, als meetpunten kunnen hiervoor dienen:

- nazorg: zowel tijdens als na uitvoering van bepaalde opdrachten is het zinvol de reactie van de klant te vernemen en vast te leggen;
- acquisitie: tijdens bezoeken van (potentiële) klanten is het zinvol de mening van de klant inzake HuneBouw en haar producten/diensten vast te leggen;
- intern overleg: tijdens intern overleg dienen relevante signalen van klanten te worden besproken en vastgelegd.

Waardering door personeel

Wat vinden medewerkers belangrijk? Om dit naar boven te krijgen en bespreekbaar te maken, wordt gebruik gemaakt van de resultaten van:

- overlegstructuur;
- functioneringsgesprekken;
- ad hoc gesprekken;
- overleg met leidinggevenden.

Het personeelsbeleid heeft, rekening houdend met het bovenstaande, tot doel bij te dragen aan plezier in het werk door onder meer:

- een goede, open, constructieve werksfeer;
- een goed communicatie;
- duidelijke TBV (Functieomschrijving inclusief Taken, Bevoegdheden en Verantwoordelijkheden)
- goede arbeidsvoorwaarden;
- goede arbeidsomstandigheden;
- het belonen van ideeën en het bespreekbaar maken van 'fouten'.
-

Waardering door maatschappij

Gezien de aard van de projecten streven wij naar een minimale milieubelasting.

De schadelijke stoffen worden afgevoerd volgens wettelijke en gemeentelijke bepalingen.

Indien vanuit de directe omgeving en/of klantenkring van het bedrijf klachten worden geuit ten aanzien van de werkzaamheden van het bedrijf, zal getracht worden middels open overleg passende en doeltreffende oplossingen te vinden.

Beleid met betrekking tot:

Agressie en geweld/ pesten en seksuele intimidatie op het werk

Als algemene stelregel mag aangenomen worden dat iedere vorm van agressie, geweld, pesten of intimidatie of insinuatie van seksuele aard niet getolereerd wordt, ongeacht de sekse.

De volgende vormen van pesten kunnen aanwezig zijn: sociaal isoleren, werken onaangenaam of onmogelijk maken, bespotten, roddelen, dreigementen, lichamelijk geweld, racisme en overige vormen.

Het komt er op neer, dat alle vormen van pesten naar geaardheid, sekse, afkomst en geloofsovertuiging verboden zijn, dus ook seksueel getinte grappen (zogenaamde schuine moppen) en/opmerkingen, zoals seksueel getinte e-mail (intern en extern), posters of kalenders literatuur afscheidszonen en/of omhelzingen, cadeaus, aanrakingen of bewegingen, films / video's.

Roken

Er mag niet gerookt worden in de kantoren, kantine, werkplaats, het magazijn en de bedrijfsauto's. Op de bouwplaats mag er in de bouwkeet niet worden gerookt. Indien er een extra bouwkeet wordt bijgeplaatst waar wel gerookt mag worden, dan zal dat aangegeven worden d.m.v. stickers en/of uitvoerder.

Trauma

Bij traumatische ervaringen, wordt er binnen onze onderneming voldoende ruimte geboden om slachtoffers opvang te geven.

- De directie is het directe aanspreekpunt voor de opvang van slachtoffers en contacten met familieleden;
- Bij traumatische ervaringen kan altijd een beroep gedaan worden op professionele hulpverlening.

Alcohol, medicijnen en drugs

- Er mogen geen alcoholische dranken genuttigd worden binnen de werktijden;
- Er mag op geen enkele wijze drugs gebruikt worden tijdens het werk;
- De medewerker mag niet onder invloed zijn van alcoholica, bij het op het werk verschijnen;
- De medewerker mag niet onder invloed zijn van drugs, bij het op het werk verschijnen;
- Overleg bij het gebruik van medicijnen met uw huisarts of specialist; over de gevolgen die het gebruik voor uw werk met zich kunnen hebben. Meld dit ook bij uw leidinggevende.

Bijzondere groepen

We houden rekening met bijzondere groepen werknemers / medewerkers. Hieronder worden verstaan: medewerkers jonger dan 18 jaar, medewerkers ouder dan 45 jaar, gehandicapten, niet Nederlandstalige.

- In overleg met betrokken medewerkers bieden we de ruimte om werkplekken persoonlijk in te richten;
- Per bijzondere groep bieden we de mogelijkheid voor aanpassing van de werkplek.

Misbruik en onjuistheden

Elke werknemer die agressie en/of geweld/ pesten en/of seksuele intimidatie op het werk constateert of meemaakt, dan dit melden bij de vertrouwenspersoon binnen ons bedrijf.

Elke werknemer die misbruik van bovenstaande bij zijn/haar collega constateert kan (anoniem) een melding neerleggen bij de directie of de vertrouwenspersoon. De directie zal daarop eerst tweemaal schriftelijk waarschuwen. Bij continuering van het misbruik kan ontslag volgen.

Klachten over de navolging van het gestelde kunnen gedeponereerd worden bij de directie of de vertrouwenspersoon van de organisatie.

Bij overtreding van deze regels volgt het sanctiebeleid:

Het beleid en de veiligheidsvoorschriften van HuneBouw zijn er op gericht schade aan personen of installaties te voorkomen.

De veiligheidsvoorschriften zijn bedoeld om ongevallen of schade aan de gezondheid van individuen of groepen personen te voorkomen. Wij allen zijn zelf verantwoordelijk voor onze veiligheid en zijn wettelijk verplicht onveilige situaties voor anderen te signaleren en te voorkomen.

Indien personen zich niet aan de veiligheidsvoorschriften kunnen houden, dienen zij dit te melden aan hun leidinggevende, die dit bespreekbaar moet maken in het VGWM commissie.

Personen, die zich bewust onttrekken aan het naleven van de veiligheidsvoorschriften zijn strafbaar. Na een mondelinge waarschuwing wordt bij een volgende constatering van dezelfde overtreding door de persoon een gesprek gehouden met zijn uitvoerder in aanwezigheid van de naaste projectleider. Dit gesprek wordt vastgelegd en wordt ondertekend door de aanwezigen bij het gesprek (zie bijlage). Het formulier wordt gearhiveerd in het personeelsdossier van de overtreder.

Bij een volgende overtreding kan een boete opgelegd worden van € 75,00 door de directie.

Bij een volgende overtreding volgen disciplinaire maatregelen opgelegd door de directie, na afstemming met afdeling Personeel en Organisatie.

Namens de Directie :



K.C. Graveland, directeur

1 maart 2016

Vertrouwenspersoon dr. E. van der Made ArboUnie
Tel.nr.: 050-52 18 888