

PROGRAMMA GEDRAGS- BEWUSTWORDING

CSU



Datum: 19-07-2021
Versie: 1.3

INHOUDSOPGAVE

<i>Inleiding</i>	3
<i>Betrokkenheid van management</i>	5
<i>Begin bij de basis</i>	6
<i>Communiceer!</i>	6
<i>Laat medewerkers meedenken!</i>	8
<i>Rol direct Leidinggevende</i>	9
<i>Melden van ongevallen</i>	10
<i>Zorg voor een veilige werkomgeving</i>	11
<i>Borging veiligheid binnen CSU</i>	12

Inleiding

Beleid

Het beleid van CSU is gericht op:

- Het **continu verbeteren van de dienstverlening**, waardoor CSU een waardevolle partner is van haar klanten en zich positief onderscheidt binnen de branches.
- **Het creëren en continu verbeteren van een goede en veilige werkomgeving**, waardoor schade aan de gezondheid wordt voorkomen. CSU-medewerkers en andere betrokkenen moeten optimaal kunnen functioneren, zonder daarbij onaanvaardbaar risico te lopen. Goede en veilige arbeidsomstandigheden zijn in het belang van medewerkers, klanten én de organisatie.
- Het steeds **verder beperken van de milieubelasting** van de bedrijfsactiviteiten op de leefomgeving. Het minimaliseren van milieuschade is belangrijk voor klanten, werknemers en voor andere betrokkenen. CSU kan dit alleen bereiken door verstandig om te gaan met de beschikbare middelen, materialen en energiebronnen en te streven naar een circulaire bedrijfsvoering. Ook steunt CSU haar klanten bij de ontwikkeling van minder milieubelastende oplossingen.

Doelstellingen

CSU bepaalt voor deze beleidspunten meetbare doelstellingen en evalueert de bereikte resultaten. Waar nodig stuurt CSU bij zodat de risico's op de best mogelijke wijze worden afgedekt.

Om relevante doelstellingen te kunnen bepalen:

- Luistert CSU naar haar klanten;
- Werkt CSU samen met klanten, medewerkers, leveranciers, brancheorganisaties, overheden, arbodiensten en andere belanghebbenden;
- Analyseert en evalueert CSU de gesignaleerde risico's in relatie tot klanttevredenheid, arbeidsomstandigheden en milieu;
- Beoordeelt CSU de geldende nationale en internationale wet- en regelgeving en leeft de organisatie deze na;
- Beoordeelt CSU de nieuwe en toekomstige ontwikkelingen in de branches en onderzoekt de organisatie de toepasbaarheid van nieuwe methoden en technieken;

Risicomanagement

De bedrijfsprocessen van CSU kenmerken zich in hoge mate door menselijk handelen. Menselijk handelen brengt risico's met zich mee ten aanzien van klanttevredenheid, arbeidsomstandigheden, milieu en hieraan gerelateerde wet- en regelgeving. De aanpak van CSU is dan ook vooral gericht op het voorkomen of beperken van deze risico's bij met name de meest kritieke bedrijfsprocessen.

Managementsysteem

De holding en businessunits van CSU beschikken over een integraal en gecertificeerd managementsysteem.

Bedrijf	ISO 9001 ¹	ISO 14001	ISO 45001 (Nog te behalen)	CO ₂ Prestatieladder	BREEAM In use ²	NEN 4400-1	OSB Keurmerk	VCA**	VSR Keurmerk
CSU Groep	•	•	•	•	•	•	•		•
CSU	•	•	•	•		•	•	•	•

¹: Met uitsluiting van §8.3 Ontwerp en ontwikkeling van producten en diensten

²: Hoofdkantoor te Uden

CSU ziet haar beleid voor kwaliteit, arbo en milieu als een uitstekende basis om te werken aan verdere optimalisering van de bedrijfsvoering.

VGM-bewustzijn en VGM-gedrag

In een ideale wereld handelen alle medewerkers altijd doordacht en houden ze zich aan de regels en afspraken die in het bedrijf gelden. De praktijk is weerbarstiger. Daarom heeft CSU een programma voor het beïnvloeden van het VGM-bewustzijn en het VGM-gedrag opgesteld. Het programma laat zien hoe dat op een praktische manier is ingevuld, wie daar verantwoordelijk voor zijn en wanneer zaken worden uitgevoerd. Het programma richt zich op de locaties waar de VCA vanuit de klant geëist wordt.

Betrokkenheid van management

Directie en management moeten in woorden én daden de gewenste veiligheidscultuur uitstralen. Zij moeten uitdragen dat veilig en gezond werken de norm is.

Aanpak

- Zelf altijd en overtuigend het juiste voorbeeld geven;
- Aanwezig zijn op bijeenkomsten over veiligheid en gezondheid;
- Medewerkers steunen die terecht kiezen voor veiligheid boven productiesnelheid.

Praktisch:

- Toolboxmeeting;
- Voorlichting over risico's;
- Werkplek inspectierondes, rondgangen en gespreksrondes.

Wie

- BU-directeur;
- District managers;
- Operatoneel managers
- Rayonmanagers / Projectmanagers.

Wanneer

- BU-directeur:
Is er sprake van 1-3 vca locaties in de BU: iedere locatie 1 x per jaar een werkplekinspectie.
Is er sprake van 4 of meer vca locaties in de BU: 4 x per jaar een werkplekinspectie verdeeld over de verschillende locaties.
- District managers:
Is er sprake van 1-3 vca locaties in het district: iedere locatie 1 x per jaar een werkplekinspectie.
Is er sprake van 4 of meer vca locaties in het district: 4 x per jaar een werkplekinspectie verdeeld over de verschillende locaties.
- Rayonmanagers
10x per jaar Toolboxmeeting;
Elke medewerker minimaal 1 x per jaar een wpi, met een maximum van 12 medewerkers per jaar per locatie. (zie onderstaande staffel)

Aantal directe medewerkers per locatie	Aantal werkplekinspecties
12 of meer	12 x per jaar een WPI
1 tot 11 medewerkers	Iedere medewerker 1 x per jaar een WPI

Begin bij de basis

Veilig en gezond werkgedrag valt met de organisatie van de werkplek.

Aanpak:

- De risico's zijn in kaart gebracht, ieder VCA-pand heeft een RIE;
- Alle medewerkers zijn hiervan op de hoogte gebracht;
- De technische middelen en materialen waarmee men werkt zijn in orde.

Praktisch:

Geef extra aandacht aan de die belangrijkste risico's voor uw medewerkers:

- Taak Risico Analyses (Tra's);
- Laatste Minuut Risico Analyses (LMRA's);
- Postercampagnes;
- Toolboxmeetings;
- Opleiding en voorlichting.

Wie

- De rayonmanager is verantwoordelijk voor het in kaart brengen van de risico's en het op de hoogte brengen van de medewerkers. Daarnaast ook verantwoordelijk voor de keuringen van de arbeidsmiddelen.
-

Wanneer

Gedurende het hele jaar.

Communiceer!

Een veelgehoorde klacht van medewerkers is dat er weinig tot niets gebeurt met vragen en opmerkingen over veiligheid en gezondheid. Of dat de afstand tussen kantoor en werkplaats te groot is. Een goede veiligheidscultuur kent naast top-down communicatie ook bottom-up communicatie. Mensen op de werkvloer hebben vaak slimme ideeën en weten goed wat in de praktijk wel en niet uitvoerbaar is.

Aanpak

We stimuleren medewerkers om elkaar aan te spreken op veilig en onveilig gedrag.

Praktisch

- Veiligheid en gezondheid is een vast onderdeel van het werkoverleg;
- Veiligheid en gezondheid is een vast onderdeel op in de bedrijfsnieuwsbrief.

Wanneer

Het werkoverleg is in diverse overleggen een vast onderdeel, bijvoorbeeld in:

- MT-overleg in de BU's;
- Districtsoverleg in de BU's;
- KAM- overleg landelijk.

Wie

Betrokken MT-leden en Managers KAM.

Laat medewerkers meedenken!

Werken aan het verbeteren van de veiligheidscultuur staat of valt bij de betrokkenheid van de mensen op de werkvloer. We gaan daarom met medewerkers in gesprek en vragen wat zij zelf zouden willen verbeteren. We vertellen medewerkers niet wat ze fout doen, maar vragen waarom ze de dingen doen zoals ze doen.

Aanpak

We laten ze meedenken over oplossingen en zorg ervoor dat ze zelf aan die oplossingen kunnen bijdragen.

Medewerkers en hun leidinggevenden zijn zelfverantwoordelijk voor het oplossen van onveilige en ongezonde situaties op de eigen afdeling. De kwaliteitscontroleur of Manager KAM kan hierbij helpen. Pas als iets de afdeling overstijgt of als het om een grote kostenpost gaat, moet het probleem een niveau hoger worden opgelost.

Praktisch

- Medewerkers kunnen gebruik maken van onze veiligheidsapp;
- Medewerkers worden gestimuleerd om foto's te maken van gevaarlijke situaties in de werkomgeving en deze te bespreken met hun leidinggevende;
- Deel te nemen aan een toolboxmeeting waarvan de gevaarlijke situatie zoals die hierboven is beschreven het onderwerp zou kunnen zijn.
- Hang foto's van de oude onveilige situatie en de nieuwe veilige situatie op publicatieborden. Als dit mogelijk is op deze locaties;
- In de toolboxmeeting worden regelmatig gesprekken over (bijna-)ongevallen en onveilige situaties gehouden.

Wanneer

Medewerkers worden continu gestimuleerd om foto's te maken of onveilige situaties te melden via de veiligheidsapp. De situaties komen aan bod in de toolboxmeeting.

Wie

- Alle medewerkers op de werkvloer;
- Rayonmanagers;
- Objectleiding;
- Kwaliteitscontroleurs;
- Managers KAM;
- Districtsmanager;

Rol direct Leidinggevende

De direct leidinggevende is verantwoordelijk voor het levend houden van de veiligheidscultuur binnen zijn of haar projecten. Daarbij geldt dat de leidinggevende zelf het goede voorbeeld moet geven. Met als doel dat het de norm wordt om veilig te werken. Dit geldt voor alle managementlagen. Ook voor het hoogste management en de directie.

Aanpak

- Veilig en gezond werkgedrag begint bij de bovenste managementlaag. Deze ziet erop toe dat de navolgende managementlagen zich aanpassen aan de veiligheidscultuur.
- Objectleiders en voorlieden zijn belangrijke personen in het creëren van het veiligheidsbewustzijn. Zij zijn namelijk dagelijks bezig met het aansturen van een aantal medewerkers op de werkvloer;
- We zorgen voor een goede begeleiding van alle leidinggevendens. Zij vinden het vaak niet gemakkelijk om medewerkers aan te spreken op veilig en onveilig gedrag. Of om risico's te zien, zeker wanneer ze al heel lang op dezelfde manier werken.

Praktisch

- We organiseren een voorlieden-/ objectleidersdag, waarin altijd een veiligheidsonderwerp op de agenda staat. Daarin wordt de nadruk gelegd op hun rol binnen dit programma.
- We houden regelmatig werkplekinspecties.

Wanneer

De voorlieden-/ objectleidersdag wordt 1x per jaar gehouden.

Wie

- Alle operationeel leidinggevende in de BU's

Melden van ongevallen

Wanneer er een ongeval plaatsvindt, zet dat iedereen weer even op scherp. Veiligheid krijgt weer even meer aandacht. Meestal vervallen mensen na verloop van tijd helaas weer in hun oude gedrag. Daarom is het belangrijk stil te staan bij ongevallen, maar ook bij bijna-ongevallen en gevaarlijke situaties.

Aanpak

We doen onderzoek naar elk gemeld ongeval. Aan de hand daarvan kijken we naar concrete (preventieve) maatregelen. Het met elkaar bespreken van de gemelde ongevallen en de genomen maatregelen is een vast onderdeel van het MT-overleg en het KAM-overleg.

Praktisch

- De jaarlijkse ongevallenanalyse is één van de jaarlijks terugkerende onderwerpen voor een onderdeel van de toolboxmeeting en laat zien wat er is verbeterd of verbeterd kan worden.

Wanneer

De totale analyse vindt éénmaal per jaar plaats en wordt gemaakt op basis van het voorgaande jaar. De analyse wordt doorgenomen in het KAM-overleg.

Wie

- De analyse wordt centraal in Uden gemaakt.

Zorg voor een veilige werkomgeving

In de basisinstructie wordt aandacht besteed aan de belangrijkheid van een opgeruimde werkplek 'good housekeeping'. Onze medewerkers ontvangen deze basisinstructie voor aanvang van hun eerste werkdag.

Aanpak

Iedereen medewerker is zelf verantwoordelijk voor zijn of haar werkplek. Daarbij zal natuurlijk zijn of haar leidinggevende daarop toezien.

Praktisch

- Er zijn afspraken gemaakt over 'good housekeeping'.

Wanneer

Dagelijks, continu, elke dag!

Wie

Alle medewerkers van CSU.

Borging veiligheid binnen CSU

Aanpak

Veiligheid is een onderdeel binnen de cultuur van CSU, onder ander merkbaar door:

- Basisinstructie;
- CSU veiligheidsboekje;
- Toolboxmeetings;
- VR-video.

Praktisch

Enkele voorbeelden van structuur geven aan de veiligheidscultuur:

- Veiligheid is een vast agendapunt in diverse overleggen;
- Rapportages en analyses worden gemaakt en besproken met het management;
- De verantwoordelijkheid voor veiligheid op de werkvloer ligt in de lijn van de organisatie;
- Medewerkers worden regelmatig geobserveerd door middel van werkplekinspecties.

Wanneer

Dit is een continu proces.

Wie

Elke operationeel leidinggevende binnen CSU en management BU's.