

Waarderings- en sanctioneringsbeleid Veiligheid

Inleiding

Voor SPIE Nederland is veiligheid de hoogste prioriteit en we doen hierin geen enkele concessie. Een van de instrumenten die SPIE gebruikt om de veiligheidscultuur te verbeteren is waardering en sanctionering. Waardering om goed veiligheidsgedrag te stimuleren en sanctionering om onveilig gedrag te ontmoedigen.

Scope

Dit beleid is van toepassing op heel SPIE Nederland, al haar medewerkers, ingeleende krachten (waaronder zzp'ers) en onderaannemers.

1. Waarderen

Bij SPIE vinden we het belangrijk om elkaar te waarderen en complimenteren wanneer dat verdiend is. Dit vindt voornamelijk informeel plaats door een schouderklopje, compliment of het uitspreken van waardering voor een persoon, afdeling of team.

Daarnaast hebben we een officieel waarderingsmoment: de SAFE@SPIE (SAS) Award, welke jaarlijks door SPIE Nederland wordt georganiseerd.

De organisatieonderdelen hebben, naast het officiële waarderingsmoment de mogelijkheid om lokaal initiatieven voor waardering te organiseren. Voorbeelden hiervan zijn onder andere: De Melding van de maand, een afdelingstaart en meer lokale beloningsmomenten.

1.1 SAFE@SPIE Award medewerkers

Alle medewerkers (ook ingeleende krachten) kunnen bij SPIE Nederland een melding (gevaarlijke situatie c.q. (on)veilige handeling of verbetervoorstel) doen in Zenya. Al deze meldingen kunnen in aanmerking komen voor een SAFE@SPIE (SAS) Award.

Vanuit alle meldingen wordt ieder jaar, per divisie een melding gekozen voor de nominatie van de SAFE@SPIE Award van SPIE NL. Jaarlijks wordt de award uitgereikt met de bijbehorende taart voor de afdeling, de SAS Award, bloemen en een cadeau.

Factoren voor de keuze kunnen zijn:

- Positieve bijdrage aan de veiligheidscultuur van de organisatie
- Adequaat gehandeld op een onveilige situatie (met een STOP moment)
- Veiligheidsinitiatief welke breed van toepassing is binnen de organisatie

1.2 Functioneren

In de SPIE Performance & Ontwikkeling cyclus worden medewerkers beoordeeld op hun (veiligheids-) functioneren. Zie de functieprofielen en/of -kaarten voor de beoordeling op het gebied van veiligheid. De leidinggevende beoordeelt op basis van de gestelde criteria. Een en ander conform personeelshandboek 9.1 Leren & ontwikkelen bij SPIE: Beoordelings- & planningsgesprek.

1.3 SAFE@SPIE Award leveranciers / onderaannemers

Leveranciers en onderaannemers van SPIE Nederland zijn belangrijke partners. Dit kan door middel van het leveren van goederen producten, materialen of diensten. Op basis van een aantal factoren kiest elke divisie elk jaar een leverancier of onderaannemer die exceptionele bijdragen heeft laten zien aan de veiligheid binnen SPIE. Deze leverancier ontvangt de SAFE@SPIE Award. Factoren voor de keuze zijn:

- Een continue goede leveranciersbeoordeling
- Standaard en structureel uitmuntend veilig gedrag door medewerkers van de leverancier.
- Meewerken aan een (steeds) veiligere werkomgeving en hier actief aan bijdragen.
- Het maken van meldingen en helpen oplossen van onveilige situaties.

2. Sanctioneren

2.1 Eigen medewerkers en inleners

Zie voor het algemene (sanctie)beleid het personeelshandboek hoofdstuk 14.

'Dit sanctiebeleid heeft betrekking op overtredingen op het gebied van onder andere:

- de wegenverkeerswet, bijvoorbeeld het niet dragen van de verplichte autogordel, het niet in het bezit zijn van een geldig rijbewijs, het rijden onder invloed van alcoholische en geestverruimende middelen en het niet handsfree bellen bij het besturen van een bedrijfsauto, het besturen van een leaseauto of eigen voertuig tijdens een dienstreis;
- gedrag in algemene zin, bijvoorbeeld diefstal van bedrijfs- of klanteigendommen, het onder invloed zijn dan wel in het bezit zijn van alcohol en/of drugs tijdens werktijd, het plegen van discriminatie, seksuele intimidatie en/of verbale of fysieke agressie jegens collega's of derden;
- de wettelijke en de bedrijfsvoorschriften op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu, bijvoorbeeld overtreding van voorschriften voor het werken op hoogte, het zonder toestemming van een door SPIE aangewezen deskundige werken aan onder elektrische spanning staande installaties, het overbruggen van beveiligingen op machines of installaties, het niet gebruiken van de correcte en voorgeschreven persoonlijke beschermingsmiddelen en veiligheidsmiddelen, het bewust veroorzaken van een milieu-incident, het verstrekken van niet-professionele opdrachten aan ongeschikte medewerkers en overtreding van (overige) veiligheidsvoorschriften van de opdrachtgever;
- de bedrijfsvoorschriften in algemene zin, voorschriften opgenomen in de cao en jouw verplichtingen als goed werknemer.

We kennen binnen SPIE een aantal soorten sancties. Op grond van de ernst van de overtreding kan de SPIE een sanctie opleggen die passend is voor de ernst van de situatie.

1. Waarschuwing: mondeling met een schriftelijke bevestiging, waarin tevens een sanctie bij herhaling wordt genoemd.
2. Ernstige officiële waarschuwing: mondeling met een schriftelijke bevestiging, waarin de sanctie bij herhaling (ontslag) wordt genoemd.
3. Ontslag: ontbinding, beëindiging arbeidsovereenkomst al dan niet op staande voet.

Als er sprake is van een overtreding, kan er een mondelinge of officiële waarschuwing worden gegeven en, indien daartoe aanleiding is, tijdelijk worden geschorst. Een officiële waarschuwing wordt altijd toegelicht tijdens een gesprek met de leidinggevende en HR. In dit gesprek is er mogelijkheid op het geven van een toelichting op hetgeen is voorgevallen en worden de mogelijke gevolgen van een toekomstige overtreding kenbaar gemaakt. Mogelijke gevolgen kunnen zijn: wederom een officiële waarschuwing, al dan niet gepaard gaande met een schorsing of ontslag. Dit gesprek wordt per brief bevestigd en vastgelegd in het personeelsdossier.

De ontslagprocedure wordt opgestart als er in het verleden één of meerdere officiële waarschuwing(en), al dan niet gevolgd door een schorsing, zijn gegeven of wanneer de overtreding dusdanig ernstig is dat ontslag, al dan niet op staande voet, gerechtvaardigd is. De maatregelen worden per brief bevestigd.

Naast het opleggen van een sanctie kan SPIE ook ten gevolge van het gedrag door SPIE geleden schade verhalen.

De afdeling HR registreert de overtredingen, waarschuwingen en maatregelen in het personeelsdossier en informeert indien relevant de afdeling SHEQ.

Iedere medewerker is zelf verantwoordelijk voor het naleven van de regels, voor het aanspreken van een collega of derden op het niet naleven van de regels én voor het informeren van de leidinggevende over de niet-naleving die jij geconstateerd hebt. Uitsluitend de leidinggevende op de werklocatie is bevoegd iemand daadwerkelijk van deze locatie te verwijderen.

2.2 Onderaannemers/leveranciers

De onderaannemer of leverancier wiens medewerker zich niet gedraagt zoals SPIE dat eist, ontvangt een of meerdere schriftelijke waarschuwingen van SPIE. De betreffende medewerker kan ook per direct van het werk worden verwijderd. SPIE kan ook besluiten dat het een onderaannemer of leverancier niet langer is toegestaan om werk te verrichten voor SPIE Nederland.

De prestaties van onderaannemers/leveranciers worden gedurende het jaar gemonitord. Bij onvoldoende prestatie op het gebied van veiligheid moeten er bij een vervolgoopdracht aanvullende afspraken worden gemaakt om de prestaties te verbeteren of wordt besloten niet langer zaken te doen met de onderaannemer/leverancier.