

Betreft: Verificatie processtappen Approved Self-Assessment

Datum afgifte document: 21-05-2025

Geldig tot: 21-05-2028

Voor:

Niek Konijn Holding B.V.
Noorderweg 85
1456 NK Wijdewormer

Scope en IAF-NACE code:

Het verhuren van materieel met personeel, voor werkzaamheden in de grond-, weg en waterbouw evenals het uitvoeren van cultuurtechnische en agrarische werkzaamheden. IAF28 – F.43.12.

Verificatie uitgevoerd door:

Aboma Certification bv
N.F. Motzheim

VERKLARING

Met dit document bevestigt **Aboma Certification bv** dat de vereiste stappen, zoals beschreven in het vigerende handboek van de SCL door Niek Konijn Holding B.V. zijn uitgevoerd voor het product **Approved Self-Assessment** van de **Safety Culture Ladder**, beheerd door NEN.

De organisatie heeft de volgende stappen conform afspraak uitgevoerd:

- **Self-assessment**, score en onderbouwing: inventarisatie van de veiligheidscultuur met behulp van de vragenlijst in de SAQ Compact onder het gewenst aantal werknemers en het gewenst aantal afdelingen in de organisatie.
- Het uitvoeren van een **GAP analyse**, met onderbouwing waar niet op gescoord is, voor de door de organisatie gewenste trede.
- Het opstellen van **Actieplan** waarin diverse verbeterpunten zijn geïdentificeerd om aan te werken in de komende 3 jaar.

Aboma Certification bv heeft de volgende stappen uitgevoerd:

1. Opstellen van auditplan (dagplanning).
 2. Beoordeling van Self-assessment, GAP-analyse en Actieplan.
 3. Onderzoek op locatie, inclusief uitkomsten.
- Zie hiervoor tevens de bijlagen.

Hoogachtend,



W.J.G. Riel
Algemeen Manager
Aboma Certification bv
Maxwellstraat 49a
6716BX Ede, Gld

Bijlage: Uitgevoerde stappen door Aboma Certification bv

Stap 1. Opstellen van auditplanning (dagplan)				Uitgevoerd
Onderwerp	Wie	Datum	Tijd	21-05-2025
Ontvangst, kennismaking auditteam, opening, beoordelen of offerte en auditteam voldoet, gesprek met directie.	KAM / Directie / Begeleiding	21-05-2025	08.00-09.00	
Beoordeling Self-assessment - Opzet en uitvoering - Betrokken medewerkers - Beoordeling GAP-analyse - Check op het actieplan en onderliggende documenten.	KAM / Begeleiding		09.00-10.00	
Projectbezoek – keuze van de auditor.	Begeleiding		10.00–12.00	
Terugkoppeling bevindingen en afsluiting	Directie / KAM / begeleiding		12.00-13.00	
Opmaken rapportage	Auditor		14.00-16.30	

De op afstand uitgevoerde audit-onderdelen zijn in de auditplan **geel** gemarkeerd.

Stap 2. Beoordeling van Self-assessment, GAP-analyse en Actieplan	Uitgevoerd
Self-assessment Voor het self-assessment wordt verplicht gebruik gemaakt van de SAQ Compact, zie https://www.webtoolscl.nl/nl). Het self-assessment is een zelfevaluatie van de veiligheidscultuur, uitgevoerd door de desbetreffende organisatie. Deze rapportages geven weer hoe een organisatie zichzelf inschat op het gebied van houding en gedrag op een bepaald thema. De uitkomsten van de SAQ Compact zijn input voor de GAP-analyse waarmee een vergelijking gemaakt wordt tussen de bestaande en de gewenste situatie op het gebied van veiligheidscultuur.	21-05-2025
GAP-analyse De GAP-analyse bevat minimaal de volgende informatie: • datum / periode waarin de SAQ is uitgevoerd; • een overzicht per thema van de behaalde score; • per geïdentificeerd thema een analyse van de bestaande versus de gewenste situatie; • een overzicht van de benodigde maatregelen om te komen van een bestaande naar een gewenste situatie.	
Actieplan Het actieplan is opgesteld door (of namens) de betreffende organisatie en beschrijft voor de komende jaren welke acties er concreet worden uitgevoerd om de benodigde maatregelen die uit de GAP-analyse naar voren zijn gekomen in te vullen. Dit houdt in dat per maatregel uit de GAP-analyse een stappenplan wordt opgezet om te groeien van de bestaande naar de gewenste situatie. Het actieplan is positief beoordeeld op de volgende onderdelen: • een fasering van wanneer welke maatregel wordt opgepakt; • per maatregel uit de GAP-analyse een stappenplan om te komen van bestaande naar de gewenste situatie, bestaande uit minimaal: • beschrijving van concrete acties en beoogd resultaat en middelen die hiervoor worden ingezet; • een uitgewerkte planning met deadlines per actie; • de motivatie indien men ervoor kiest om een actie (nog) niet op te pakken; • benoeming actiehouders (namen en functies); • per maatregel een beschrijving van hoe het resultaat van de acties wordt gemeten; • een overzicht van alle uitgevoerde maatregelen en acties en meting van het blijvende resultaat.	

Stap 3. Onderzoek op locatie	Uitgevoerd
De auditor heeft een onderzoek op locatie uitgevoerd. De plaats van de locatie is door de auditor bepaald. De auditor geeft hierbij zijn ogen de kost, niet zozeer actief maar hij observeert wel passief ('wat valt op?'). Het onderzoek bestaat uit een documentenonderzoek en interviews waarmee de volgende zaken nagegaan zijn: • Crosschecks, waarmee onder meer gekeken is of er een logisch verband is tussen de gegeven antwoorden. • Identificatie van de knelpunten en belangrijke zaken waarbij de organisatie zichzelf opvallend weinig, opvallend veel punten geeft of niet van toepassing verklaart. Bij 'n.v.t.'-antwoorden is in de SAQ Compact een verplicht veld opgenomen ter onderbouwing. Indien de onderbouwing te vaak ongegrond is, kan het onderzoek afgebroken worden. • Of de SAQ Compact door voldoende respondenten uit alle lagen van de organisatie is ingevuld om tot een betrouwbare uitkomst te komen. De rekenhulp uit de SAQ geeft hierbij een indicatie van het aantal respondenten dat nodig is voor een realistisch beeld; voor de SAQ Compact is de rekenhulp verplicht. • Wat de organisatie gedaan heeft met de uitkomsten van de verschillende respondenten: zijn deze besproken? Wat zijn de acties hierna geweest? • Eventuele uitkomsten uit observaties (zaken die de auditor passief waargenomen heeft).	21-05-2025

Bijlage: Uitkomsten onderzoek op locatie

Tijdens deze audit zijn de volgende bedrijfs- en operationele locaties bezocht			
Beschrijving	Plaats	Documentbeoordeling en interviews	Onderzoek op locatie
Kantoor	Wijdewormer	☒	☐
Werf/werkplaats	Wijdewormer	☐	☒
Graafwerkzaamheden en afvoeren grond	Zonnelaan 2, Krommenie	☐	☒
		☐	☐
		☐	☐

Tijdens deze audit zijn de volgende functionarissen geïnterviewd			
Naam	Functie	Documentbeoordeling en interviews	Onderzoek op locatie
Dhr. N. Konijn	Eigenaar/directeur	☒	☐
Dhr. H. Panne	Administrateur	☒	☒
Mevr. M. Van Schagen	Personeelszaken / logistieke planning	☒	☒
Dhr. A. Van den Meer	Chauffeur	☐	☒
Dhr. J. Reine	Machinist	☐	☒

Sterke punten:

- De onderlinge sfeer binnen de organisatie wordt als positief ervaren. Er is sprake van een hechte en collegiale werkomgeving waarin aandacht is voor het welzijn van medewerkers. Dit blijkt uit diverse initiatieven die door de organisatie worden genomen, zoals gezamenlijke activiteiten rond feestdagen (bijvoorbeeld kerst- en paasvieringen met gezinnen) en personeelsuitjes. Er is een laag verloop onder het personeel. Deze activiteiten dragen bij aan verbinding, vertrouwen en een open cultuur.
- Binnen de organisatie is sprake van een duidelijk aanwezig veiligheidsbewustzijn onder de medewerkers. Dit uit zich onder andere in het feit dat zich de afgelopen jaren geen ongevallen hebben voorgedaan. Medewerkers lijken zich verantwoordelijk te voelen voor hun eigen veiligheid en die van collega's. Daarnaast tonen de gesproken medewerkers dat zij zich verantwoordelijk voelen voor hun eigen materieel en de staat hiervan.
- Niek Konijn investeert aantoonbaar in modern en goed onderhouden materieel, waaronder kranen, opleggers, vrachtwagens en tractoren. Tijdens de audit is geconstateerd dat het materieel er verzorgd en up-to-date uitziet. Medewerkers geven aan tevreden te zijn over de beschikbaarheid en betrouwbaarheid van de middelen waarmee zij werken. Deze investeringen dragen niet alleen bij aan efficiëntie en werkplezier, maar ook aan de veiligheid op de werkvloer. Goed materieel verkleint de kans op technische storingen, ongewenste stilstand of gevaarlijke situaties tijdens het werk.
- Alle medewerkers ondergaan jaarlijks een medische keuring, inclusief bloed- en urineonderzoek. Ook als deze medewerkers geen werkzaamheden uitvoeren in verontreinigde grond. Hiermee toont de organisatie dat ze waarde hechten aan de gezondheid van haar medewerkers

Punten ter verbetering:

- Tijdens de ronde over de werf en in de werkplaats zijn verschillende onveilige situaties en verbeterpunten geconstateerd. Dit duidt erop dat er op operationeel niveau nog stappen te maken zijn in het systematisch signaleren en aanpakken van risico's in de fysieke werkomgeving. Zo werd er een dieseltank aangetroffen die zichtbaar lekt. Dit brengt risico's met zich mee op het gebied van milieubelasting, brandveiligheid en gezondheid. In de directe omgeving van de dieseltank is schade zichtbaar aan een naastgelegen muur, vermoedelijk als gevolg van een aanrijding. Dit wijst op onvoldoende afscherming of gebrekkige rijroutes/afbakening, wat een verhoogd risico op incidenten met voertuigen veroorzaakt. Gasflessen dienen bij voorkeur altijd buiten te worden opgeslagen in een daartoe geschikte en geventileerde opslagvoorziening. In de werkplaats is sprake van een rommelige werkplek met rondslingerende materialen. Een voorbeeld hiervan is een apparaat dat boven op een hoge kast is opgeslagen, wat een concreet valgevaar oplevert, dit toont ook dat het veiligheidsbewustzijn nog ruimte biedt tot groei. Het verbeteren van de orde en netheid draagt direct bij aan het verminderen van risico's en het bevorderen van een veilige werkomgeving. In de werkplaats ontbreken duidelijke en zichtbare aanduidingen van de locatie van brandblusinstallaties en EHBO-voorzieningen. In geval van calamiteiten kan dit leiden tot kostbare vertragingen en risico's voor de aanwezige personen. Verder is er in de werkplaats geen oogspoelstation aanwezig. Aangezien hier gewerkt wordt met machines, gereedschappen en mogelijk ook chemische stoffen, is een oogspoelvoorziening noodzakelijk voor snelle eerste hulp bij incidenten met gevaarlijke stoffen of stofdeeltjes. Op meerdere plekken in de werkplaats liggen plasjes met olie en absorptiekorrels, dit wordt niet gelijk opgeruimd. Daarnaast is er een overvolle opslag bak van gebruikte accu's.
- De organisatie lijkt op meerdere veiligheidsaspecten sterk te leunen op de regels en verwachtingen van opdrachtgevers. Hierdoor ontstaat er een situatie waarin medewerkers zich vooral conformeren aan externe eisen, in plaats van aan een eigen, eenduidig veiligheidskader vanuit de eigen organisatie. Concreet zijn er bijvoorbeeld geen uniforme interne afspraken vastgesteld over het gebruik en type werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen. Deze afhankelijkheid van derden kan ertoe leiden dat het veiligheidsniveau per project of opdrachtgever wisselt, omdat medewerkers mogelijk onvoldoende duidelijkheid ervaren over wat er vanuit hun eigen organisatie wordt verwacht. Wat is de visie en het beleid van Niek Konijn ten aanzien van deze aspecten?
- Op dit moment heeft de organisatie nog geen concrete middelen of interne structuur ingericht om het veiligheidsbewustzijn van medewerkers actief te vergroten. Er wordt hoofdzakelijk teruggevallen op externe verplichtingen zoals de Generieke Poortinstructie (GPI), die jaarlijks wordt gevolgd, en de verplichte VCA-certificering, die slechts eens per tien jaar hoeft te worden vernieuwd. Naast posters en ander beeldmateriaal om het bewustzijn te vergroten kan er worden gekeken naar regelmatige toolboxmeetings waarbij houding en gedrag centraal staat, veiligheidsgesprekken en gedragsobservatierondes.
- Binnen de organisatie worden onveilige situaties en bijna-ongevallen momenteel niet structureel geregistreerd. Hoewel dergelijke situaties in de praktijk wel eens telefonisch worden gemeld, ontbreekt een vastgelegd meldproces waarmee meldingen worden vastgelegd, opgevolgd en geëvalueerd. Hierdoor gaan waardevolle signalen uit de praktijk verloren. Ook uit de uitgevoerde werkplekinspecties komen op dit moment geen gestructureerde analyses voort. Zonder registratie en analyse is het niet mogelijk om gerichte preventieve maatregelen te nemen, trends of herhalende risico's te herkennen en te leren van (bijna-)incidenten te stimuleren binnen de organisatie.
- Geen vastgestelde gedragsregels/kernwaarden: Binnen de organisatie zijn op dit moment geen duidelijke, vastgestelde gedragsregels geformuleerd met betrekking tot veilig werken. Dit betekent dat er geen eenduidig kader is waar medewerkers op kunnen terugvallen als het gaat om gewenst of ongewenst gedrag op het gebied van veiligheid.
- Binnen de organisatie lijkt op dit moment nog geen actief veiligheids- en gezondheidsbeleid (V&G-beleid) te zijn geformuleerd. Er is geen duidelijk vastgelegde visie of doelstelling met betrekking tot veiligheid en gezondheid, noch een concreet plan waarin staat hoe de organisatie deze ambities wil realiseren.
- Er ontbreekt een stip op de horizon, wat wil Niek Konijn bereiken op het gebied van veiligheidscultuur en medewerkerswelzijn? Hoe wordt dit vertaald naar korte-, middellange- en langetermijndoelstellingen? Zonder een duidelijk en gedragen veiligheidsbeleid bestaat het risico dat veiligheid blijft hangen op uitvoeringsniveau, en niet verder ontwikkelt richting een structureel en strategisch onderdeel van de bedrijfsvoering.