

Safety Culture Ladder NEN			
Besluitnummer:	2020-06		
Betreft:	Afspraken Approved Self Assessment		
Datum:	2020-10-08		
Implementatie:	Publicatie op website en in handboek	Ingangstermijn:	1 januari 2021

1 Inleiding

De toetsing van het Approved Self Assessment (ASA) is een procesmatige toets waarbij geen uitspraak wordt gedaan over de trede. **Het Approved Self Assessment is een onafhankelijke bevestiging die redelijkerwijs vaststelt dat ASA in overeenstemming met onderstaande afspraken is uitgevoerd.**

Voor alle partijen moet het duidelijk zijn dat bij ASA op geen enkele wijze door een CI wordt geïnventariseerd/gecontroleerd wat het niveau van de veiligheidscultuur is. De auditor controleert slechts of de uitvoering in overeenstemming is met de afspraken in dit document. Dit kan enkel leiden tot de volgende uitspraak: “de auditor heeft vastgesteld dat het Approved Self Assessment is uitgevoerd conform de geldende NEN voorschriften.”

Het Approved Self Assessment bestaat uit een self assessment, een GAP analyse en een actieplan.

2 Self assessment en GAP-analyse

Voor het self assessment wordt verplicht gebruik gemaakt van de SAQ Compact. Het self assessment is een zelfevaluatie van de veiligheidscultuur, uitgevoerd door de betreffende organisatie. Gekoppeld aan dit instrument is het online dossier waarin de rapportages geüpload kunnen worden. 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.

De GAP-analyse wordt opgesteld door (of namens) de betreffende organisatie in jaar 1 en vervolgens weer in jaar 4. Deze GAP-analyse wordt beoordeeld¹ door de LCI. De GAP-analyse bevat minimaal de volgende informatie:

- datum / periode waarin de SAQ is uitgevoerd;
- overzicht per thema van de behaalde score;
- per geïdentificeerd thema een analyse van de bestaande versus de gewenste situatie;
- overzicht van de benodigde maatregelen om te komen van een bestaande naar een gewenste situatie.

¹ Met beoordelen wordt bedoeld: controleren van aanwezigheid en of het de minimale informatie bevat.

3 Het actieplan

Het actieplan wordt 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 stappenplan bestaat minimaal uit:

- beschrijving van concrete acties en beoogd resultaat;
- een uitgewerkte planning met deadlines per actie;
- benoeming actiehouders (namen en functies).

Hierbij kan een prioritering worden aangebracht waarbij bepaalde acties voor volgende jaren worden geagendeerd. Ook bevat het actieplan een beschrijving van hoe de implementatie van de acties wordt gecontroleerd en hoe eventueel wordt bijgestuurd. Indien van toepassing, bevat het actieplan ook een overzicht van de acties en resultaten van de voorgaande jaren.

4 Invulling beoordeling in jaar 1

De auditdag bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Voorbereiding
2. Onderzoek (uitgevoerd op locatie)
3. Rapportage

4.1 Voorbereiding

De auditor ontvangt (toegang tot de):

- Self Assessment - de score en een onderbouwing van deze scores;
- De Gap-analyse van de organisatie - onderbouwing waar niet op gescoord wordt;
- Het plan van aanpak/actieplan: een nadere invulling van waar men de komende periode aan gaat werken om te verbeteren met verantwoordelijken en tijdsplan.

Op basis van de ontvangen documenten maakt de auditor een dagplan (zie voorbeeld uitwerking).

4.2 Onderzoek

De auditor voert een onderzoek uit op locatie. De plaats van de locatie wordt door de auditor bepaald. De auditor geeft hierbij zijn ogen de kost, niet zozeer actief maar hij/zij observeert wel passief ('wat valt op?'). Het onderzoek bestaat uit een documentenonderzoek en interviews waarmee de volgende zaken nagegaan worden:

- Crosschecks waarmee onder meer gekeken wordt 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 'nvt' 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 Compact 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).

De auditor ontvangt tevens relevante informatie m.b.t. veiligheidsprestaties, waaronder:

- Informatie over de trend van de incidenten over meerdere jaren en hoe het bedrijf hiermee omgegaan is en wat men hiervan geleerd heeft
- Informatie over ernstige incidenten (incidenten met verzuim, blijvend letsel en dodelijke afloop) in het afgelopen jaar, inclusief een korte beschrijving en hoe het bedrijf hiermee omgegaan is en wat men hiervan geleerd heeft
- Informatie met betrekking tot sancties met betrekking tot ongewenst V&G gedrag en het waarden van gewenst V&G gedrag binnen de organisatie in het afgelopen jaar.
- Het leiderschap en voorbeeldgedrag van het management.

De auditor beoordeelt het actieplan, dat bestaat uit:

- Een fasering van wanneer welke maatregel wordt opgepakt.
- Per maatregel uit de GAP-analyse een stappenplan om te komen van de bestaande naar de gewenste situatie, bestaande uit minimaal:
 - o beschrijving van concrete acties en beoogd resultaat en middelen die hiervoor worden ingezet;
 - o een uitgewerkte planning met deadlines per actie;
 - o de motivatie indien men ervoor kiest om een actie (nog) niet op te pakken;
 - o 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.

Voorbeelduitwerking dagplan

Ontvangst auditor – kennismaken Interview met de directie	Directie, begeleiding
Beoordeling Self Assessment: <ul style="list-style-type: none"> • Het hoe en waarom proberen te achterhalen van de scores • Het beoordelen van de Gap-analyse, Check op actieplan met onderliggende documenten. 	Directie, begeleiding
Op de locatie: documenten onderzoek en Interview(s) met medewerker(s) uit de organisatie. Ook wordt het actieplan besproken. De plaats van de locatie wordt door de auditor bepaald.	Medewerker(s), begeleiding
Lunch	
Vorbereiding terugkoppeling interne review naar eigen inzicht	Auditor
Terugkoppeling bevindingen	Directie, begeleiding

4.3 Rapportage:

De rapportage beperkt zich tot het Approved Self Assessment en een rapport met daarin de gesproken personen, bezochte locatie en positieve en negatieve bevindingen.

4.4 Technical review

Een technical review is bij een Approved Self Assessment niet noodzakelijk.

5 Invulling beoordeling in jaar 2 en jaar 3

In jaar 2 en jaar 3 wordt een check op actieplan uitgevoerd. Dit is een desk review, er is geen locatie bezoek noodzakelijk. Hierbij wordt gekeken of de beoogde vooruitgang wel, niet of nauwelijks heeft plaatsgevonden. Als wordt geconstateerd dat de beoogde vooruitgang niet heeft plaatsgevonden, vindt in jaar 2 of jaar 3 wederom een jaar 1 beoordeling plaats. Onderdeel hiervan is dat de auditor vraagt naar een analyse waarom de vooruitgang niet heeft plaatsgevonden en hoe men dit in de toekomst gaat voorkomen. Vanaf jaar 4 start dan weer de normale cyclus.