



## Interpretatiedocument Veiligheidsladder<sup>®</sup> trede 5

Versie: 1.0  
Datum: 18 januari 2019

**In aanvulling op:**  
**Certificatieschema Veiligheidsladder<sup>®</sup>**  
Versie: 4.0  
Datum: 1 juli 2016



**VEILIGHEIDSLADDER<sup>®</sup>**

**NEN**

### **Copyright NEN**

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden openbaar gemaakt en/of verveelvoudigd door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van NEN.

## Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>3</b>	
<b>1</b>	<b>Introductie</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>De Veiligheidsladder</b>	<b>4</b>
2.1	Aanvulling Beschrijving Trede 5	4
2.2	Termen en definities	6
<b>3</b>	<b>Aanvulling op het Certificatieschema</b>	<b>8</b>
3.1	<b>Bedrijfsaspect 1: Leiderschap en betrokkenheid</b>	<b>8</b>
1.1	Managementinteresse	8
1.2	Medewerkers betrokkenheid	11
1.3	Prestatiebeloning	15
3.2	<b>Bedrijfsaspect 2: Beleid en strategie</b>	<b>17</b>
2.4	Veroorzakers ongevallen	17
2.5	Winstgevendheid en continuïteit	21
3.3	<b>Bedrijfsaspect 3: Organisatie en opdrachtnemers</b>	<b>25</b>
3.6	Opdrachtnemers	25
3.7	Competentie en training	29
3.8	Afdeling V&G	33
3.4	<b>Bedrijfsaspect 4: Werkplek en procedures</b>	<b>35</b>
4.9	Werkplanning	35
4.2	Werkplekveiligheid	38
4.11	Procedures	41
3.5	<b>Bedrijfsaspect 5: Afwijkingen en communicatie</b>	<b>43</b>
5.12	Melding van incidenten	43
5.13	Onderzoek van incidenten	46
5.14	Opvolging van incidenten	49
5.15	Dagelijkse controle	54
5.16	Bijeenkomsten	58
3.6	<b>Bedrijfsaspect 6: Audits en statistieken</b>	<b>60</b>
6.17	Audits en reviews	60
6.18	Trends en statistieken	63
<b>4</b>	<b>Colofon</b>	<b>65</b>

## 1 Introductie

Dit document bevat aanvullingen op de auditorrichtlijn in het Certificatieschema Veiligheidsladder 4.0. Het gaat dus om een aanscherping van de beschrijving van hoe trede 5 getoetst dient te worden. Het is geen wijziging of verzwaring van de eisen. De aanvullingen passen in het gedachtegoed zoals gevat in het certificatieschema en handboek Veiligheidsladder.

De aanleiding om dit interpretatiedocument op te stellen zijn de signalen die het CvB Veiligheidsladder heeft ontvangen en ook de eigen ideeën omtrent het belang om verder beeld te vormen over wat trede 5 bedrijven onderscheidt, voordat een eerste certificaat op trede 5 wordt uitgegeven. Het CvB vindt het van groot belang om met de eerste certificatietrajecten het juiste voorbeeld te stellen. Daarom was besloten dat er tijdelijk geen audits op trede 5 konden plaatsvinden, totdat dit beeld verder uitgewerkt was.

In dit interpretatiedocument is de auditorrichtlijn voor trede 5 verder geconcretiseerd, om daarmee beter te borgen dat indien een trede 5 certificaat wordt uitgegeven, dit een juiste weerspiegeling is van de hoogste trede op de Veiligheidsladder.

De nummering van de eisen in hoofdstuk 3 komt overeen met de nummering uit het certificatieschema. De rechter kolom bevat de daadwerkelijke interpretatie in de vorm van een toelichting op de criteria en aanvullingen op de auditorrichtlijn.

## 2 De Veiligheidsladder

### 2.1 Aanvulling Beschrijving Trede 5

In een niveau 5 (veiligheids)cultuur staat een hoge, betrouwbare en veilige performance en continu leren en verbeteren centraal in het hele denken en handelen: in ongeschreven regels en overtuigingen, in denk-, handelings-, communicatie-, interactie- en leerpatronen. Veiligheid is volledig geïntegreerd in de bedrijfsprocessen en wordt gezien als een onlosmakelijk aspect van de performance van een organisatie, geheel gelijkwaardig met andere aspecten als financiële gezondheid, kwaliteit, tijdigheid, betrouwbaarheid. Dit is volkomen vanzelfsprekend, zowel binnen de eigen organisatie, als in de interactie met de keten en de branche waar de organisatie deel van uitmaakt. Veiligheid wordt niet gezien als een kostenpost maar als een mogelijkheid om de winst te vergroten of kosten terug te dringen.

Stimuleren van een hogere betrouwbaarheid is niet meer uitsluitend het domein van het management. Het management heeft vooral een faciliterende rol. Medewerkers pakken vanzelf hun verantwoordelijkheid en stimuleren elkaar. Continue focus op veiligheid en een betrouwbare performance zit ingebakken in het denken en doen van iedereen; men is niet anders gewend. Men is als het ware onbewust bekwaam. Er is bovendien sprake van collectief leiderschap naast individueel leiderschap, zowel in management teams als binnen teams op de werkvloer. Mensen met de meeste inhoudelijke expertise over operationele onderwerpen hebben een belangrijke say en zelfs bevoegdheid bij beslissingen die een veilige uitvoering mogelijk maken.

Het primaire proces staat centraal, zowel bij het management als bij de ondersteunende afdelingen. Hun basishouding is: wat heeft het primaire proces (van de eigen organisatie maar

ook bij de opdrachtnemers en leveranciers) nodig om hun werk goed, veilig en betrouwbaar uit te voeren?

Men heeft zijn preventie (managen van bekende risico's) op orde maar is zich tegelijkertijd bewust dat elke dag weer grote en kleine onverwachte gebeurtenissen plaatsvinden. Juist het managen van onverwachte of zelf onbekende gebeurtenissen krijgt veel aandacht. De nadruk verschuift van het investeren in systemen, voorschriften en procedures naar het gezamenlijke gedrag van mensen. Daarom is er naast preventie van bekende risico's veel aandacht voor de context waarbinnen ongewenste gebeurtenissen kunnen plaatsvinden. Er is een cultuur van collectieve scherpheid en alertheid, van chronisch ongemak in de positieve zin van het woord. Er wordt gelet op kleine afwijkingen, miscommunicatie, irritaties, fouten. Zwakke signalen worden serieus genomen, zaken worden in een vroeg stadium opgepakt. Men is bovendien gewend direct, hier en nu te handelen.

Regels, afspraken en procedures zijn zonder uitzondering functioneel, en als ze dat niet zijn worden ze aangepast. Er is een cultuur van 100% compliance, gekoppeld aan een *questioning* attitude: een voortdurende kritische houding ten opzichte van de routines en afspraken die gemaakt zijn.

Men is gewend om vragen te stellen en hier en nu te kijken wat echt nodig en functioneel is als het om veiligheid en betrouwbaarheid gaat. Blind toepassen van de regels wordt niet gewaardeerd. Er omheen organiseren ook niet. Afwijken kan, maar moet wel beredeneerd worden en expliciet worden gemaakt.

Bij een bedrijf, dat zich op trede 5 van de Veiligheidsladder bevindt, is 'maximaal vertrouwen' en geven de medewerkers blijk van 'maximale verantwoordelijkheid'. Dit herken je onder andere aan de overige korte specifieke aspecten:

- Veiligheid is volledig geïntegreerd in alle bedrijfsprocessen (bijvoorbeeld in ontwerp, uitvoering en onderhoud). Het is een vast onderdeel bij reflectie en evaluatie binnen de eigen organisatie én met branchegenoten. Veiligheid zit ingebakken in het denken en doen van alle medewerkers; ze zijn niet anders gewend.
- Er wordt op de toekomst gericht door alle medewerkers over risico's nagedacht en hierop wordt actie ondernomen. Medewerkers initiëren deze acties ook zelf en voelen zich hier mede verantwoordelijk voor.
- Veiligheid is geen discussie;
- Veiligheid staat echt op 1;
- Veiligheidscultuur is een selectiemechanisme voor medewerkers: *je werkt hier veilig of je werkt hier niet*;
- Het bedrijf wordt door handhavers gebruikt als voorbeeld in de branche. Inspecteurs komen 'bij wijze van spreken' niet meer langs. Het bedrijf heeft een voorbeeldfunctie in de branche;
- Het bedrijf geldt als voortrekker als het gaat om het oplossen van branche specifieke uitdagingen;
- Trede 5 gaat echt de breedte in: breedte is de externe omgeving die onder andere bestaat uit leveranciers, klanten, concurrenten en belangengroepen, het gaat de eigen organisatie voorbij;
- Het bedrijf verricht zendelingenwerk op het gebied van de Veiligheidsladder;

- Vanuit de voorbeeldfunctie die het bedrijf heeft trekt het andere bedrijven mee, geeft het inzichten, ondersteunt het andere bedrijven en overtuigt het andere bedrijven van het belang van veiligheidscultuur op het hoogste niveau;
- Het bedrijf heeft geen geheimen als het gaat over veiligheid: informatie over ongelukken, bijna ongelukken en oplossingen wordt gedeeld binnen de branche;
- Het bedrijf deelt deze informatie zodra het kan zonder de betrokkenen onnodig te schaden;
- Iedereen in de organisatie is betrokken bij 'veiligheid';
- Het bedrijf is innovatief in zijn manier van werken om veiligheid te optimaliseren;
- Safety is serieus maar ook *fun*;
- Het bedrijf neemt nooit genoegen met suboptimale situaties ten aanzien van veiligheid: het kan altijd beter – van praktische trucjes tot grote technische innovaties;
- Het bedrijf is actief betrokken bij branche-initiatieven, is een voortrekker op het gebied van veiligheid en is een proactief lid binnen de branche;
- Organisatie is prominent aanwezig binnen Platformen of overlegorganen om veiligheidsprestaties uiteindelijk te bevorderen (eigen organisatie en sector breed);
- Het bedrijf geeft op het gebied van veiligheid maximaal vertrouwen en een maximale verantwoordelijkheid aan haar medewerkers en stimuleert dat haar medewerkers deze oppakken;
- Het bedrijf zorgt ervoor dat haar medewerkers, de branche en de keten maximaal geïnformeerd worden over alle aspecten op het gebied van veiligheid.
- Het bedrijf betreft relevante stakeholders bij het zoeken naar verbeteringen en oplossingen.

## 2.2 Termen en definities

### Onderstaande definities vormen de basis voor dit interpretatiedocument;

#### Branche

#### Sector

Organisaties die dezelfde soort werkzaamheden uitvoeren en dezelfde specialisaties hebben. Omvang van bedrijven, zowel in aantal medewerkers, vestigingen als omzet spelen hierbij geen rol.

#### Ketenpartners

Bedrijven die als directe of indirecte contractpartijen (subcontractors) binnen de directe of indirecte invloedssfeer van het bedrijf vallen, betrokken zijn bij de operationele activiteiten van het bedrijf en van invloed zijn op Veiligheid-kritische processen/activiteiten van het bedrijf. Opdrachtgevers worden ook tot de ketenpartners gerekend.

#### Geïntegreerd V&G beleid

De intenties en richting van een organisatie, zoals formeel door haar directie kenbaar gemaakt, ten aanzien van het voorkomen van werkgerelateerd(e) letsel en gezondheidsproblemen voor medewerkers en het voorzien in veilige en gezonde werkplekken in samenhang met alle aspecten van de organisatie.

### V&G Plannen

Plannen voor het voorkomen van werkgerelateerd(e) letsel en gezondheidsproblemen voor medewerkers en het voorzien in veilige en gezonde werkplekken.

### Directie

#### Directeur

Met directie wordt bedoeld: het hoogste orgaan binnen een organisatie dat beleid vaststelt en leiding geeft aan de uitvoering daarvan. Bij een audit van een vestiging gaat het hier om de leiding van de vestiging. Bij een audit van een concern/bedrijf met meerdere vestigingen betreft het hier zowel de leiding van het centrale/hoofdkantoor als van de vestiging(en). Andere benamingen hiervoor kunnen bijvoorbeeld zijn 'bestuur', 'management', 'management team'.

### Operationele medewerkers

Alle personen die werkzaamheden verrichten binnen de scope van activiteiten van het bedrijf. Zowel personen in loondienst van het bedrijf als ZZP-ers, uitzendkrachten en andere door het bedrijf ingehuurd of ingeleende personen.

### 3 Aanvulling op het Certificatieschema

#### 3.1 Bedrijfsaspect 1: Leiderschap en betrokkenheid

##### 1.1 Managementinteresse

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Uitdragen V&G - beleid	
<b>T5-1.1.1</b>	<b>Eis</b>	De directie <b>integreert</b> haar V&G-beleid met dat van de branche.	
	<b>Criterium</b>	De directie integreert haar V&G-beleid met die van alle (in)direct betrokken partijen waarmee structureel wordt samengewerkt.	<b>Toelichting</b> V&G-beleidsvoering is een onafscheidelijk onderdeel van de organisatie, ook in samenwerking met andere organisaties. De organisatie werkt samen met branchepartijen om het V&G-beleid van de organisatie en de branche te integreren en voortdurend naar een hoger niveau te brengen.
		<b>Niet [0];</b> <b>Deels [80];</b>  <b>Grotendeels [160];</b> <b>Volledig [200].</b>	<b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer samen met alle (in)direct betrokken branchepartijen V&G-beleid is ontwikkeld. <b>[Grotendeels]</b> wanneer dit beleid wordt uitgevoerd. <b>[Volledig]</b> wanneer de directie ook niet - geïntegreerd beleid afstemt met branchepartijen waarmee structureel wordt samengewerkt.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	Integratie van V&G-beleid wil zeggen dat de branche gezamenlijk beleid ontwikkelt en uitvoert. Daarnaast kan ook niet geïntegreerd beleid plaatsvinden. Dit is dan afgestemd met de branchepartijen, waarmee structureel wordt samengewerkt.	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toetst dit (ook op projecten) aan de hand van observaties en gesprekken over de werking van het V&G beleid van het bedrijf en in de branche Aspecten die in het algemene beleid zijn vastgesteld ziet men op alle projecten en gesprekken in de praktische uitvoering terug.



Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Uitvoeren V&G beleid	
<b>T5-1.1.2</b>	<b>Eis</b>	Het management <b>plant</b> V&G activiteiten in projecten samen met branchepartijen.	
	<b> criterium</b>	Het uitvoerend management gebruikt in projecten geïntegreerde V&G-plannen.	<b>Toelichting</b> Uitvoering van V&G-beleid is een onafscheidelijk onderdeel van de organisatie, ook in samenwerking met andere organisaties. Daarom worden de V&G-activiteiten /plannen/risico's op projecten samen met branchepartijen gepland en uitgevoerd.
		<b>Niet [0];</b>  <b>Deels [80];</b>  <b>Grotendeels [160];</b>  <b>Volledig [200].</b>	<b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer het uitvoerend management geïntegreerde V&G-plannen in alle projecten gebruikt. <b>[Grotendeels]</b> wanneer de geïntegreerde V&G-plannen in gezamenlijk overleg tot stand komen en op elk moment actueel zijn. Voorbeelden van actualiteit zijn te benoemen. <b>[Volledig]</b> wanneer het management de geïntegreerde V&G-plannen, evenals de wijzigingen daarop op basis van de actualiteit, bespreekt met alle direct betrokkenen.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	Elk project beschikt over geïntegreerde V&G plannen (voorbereiding en uitvoering) die de activiteiten van alle betrokken partijen afdekken. De integrale plannen komen in gezamenlijk overleg met de betrokken partijen tot stand en zijn op elk moment actueel. De geïntegreerde V&G plannen, evenals de wijzigingen daarop op basis van de actualiteit, worden besproken met alle direct betrokkenen. De auditor toetst dit aan de hand van het aantal bezochte projecten.	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toetst dit aan de hand van het aantal bezochte projecten. De wettelijke rollen die personen in het geheel hebben moeten in dit totaal gerespecteerd worden.

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5	
		<b>Betrokkenheid bij V&amp;G-overleg</b>		
<b>(T4-1.1.3)</b>	<b>Eis</b>	<b>Niet gedefinieerd, trede 4 is de hoogst te behalen trede.</b>		
	<b>Criterium</b>			
	<b>Auditorrichtlijn</b>			

## 1.2 Medewerkers betrokkenheid

Trede 5 – Certificatieschema 4.0		Interpretatie trede 5	
		Communicatie over gewenst V&G-gedrag	
<b>T5-1.2.3</b>	<b>Eis</b>	(Operationele) Medewerkers wisselen onderling ervaringen uit.	
	<b>Criterium</b>	(Operationele) Medewerkers wisselen leerpunten, kennis en ervaringen (best-practices) onderling uit.	<b>Toelichting</b> Binnen het bedrijf wisselen (operationele) medewerkers onderling leerpunten, kennis en ervaringen (best-practices) uit. (Operationele) medewerkers hebben vertrouwen in hun eigen vermogen om de organisatie veiliger te maken. Ze bezitten hiervoor de nodige kennis en het inzicht in de praktijk van de werkzaamheden. Daarnaast zijn ze gemotiveerd door de campagnes en de voorbeelden vanuit de directie en de vraag om een eigen (inhoudelijke) bijdrage.
		<b>Niet [0];</b> <b>Deels [60];</b>  <b>Grotendeels [120];</b>  <b>Volledig [150].</b>	<b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer de (operationele) medewerkers een voorbeeld kunnen noemen van werk overschrijdende uitwisseling van best-practices tussen collega's van hetzelfde niveau. <b>[Grotendeels]</b> wanneer de (operationele) medewerkers meerdere van zulke voorbeelden kunnen overleggen. <b>[Volledig]</b> wanneer de voorbeelden duidelijk aantonen hoe leerpunten en best-practices ter verbetering zijn geïntegreerd binnen de gehele organisatie en de branche
	<b>Auditorrichtlijn</b>	De (operationele) medewerkers kunnen een aantal voorbeelden noemen of laten zien van werk overschrijdende uitwisseling van best-practices tussen collega's van hetzelfde niveau. De voorbeelden tonen duidelijk aan hoe leerpunten en best-practices ter verbetering zijn opgepakt.	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> Tijdens interviews worden medewerkers gevraagd voorbeelden te noemen van uitwisseling en toepassing van best-practices.

Trede 5 – Certificatieschema 4.0		Interpretatie trede 5	
		Bespreken van ongewenst V&G-gedrag/situaties.	
<b>T5-1.2.4</b>	<b>Eis</b>	(Operationele) Medewerkers evalueren zelf V&G uitkomsten en -gedrag.	
	<b>Criterium</b>	(Operationele) Medewerkers evalueren zelf de V&G-(gedrags)aspecten van de uitgevoerde activiteiten en melden eventuele problemen of knelpunten.	<b>Toelichting</b> Werknemers ervaren dat zij samen bepalen wat het veiligheidsniveau is. Het is daarom normaal om elkaar direct na afloop van werkzaamheden (en waar nodig/mogelijk ook direct tijdens de werkzaamheden) aan te spreken op onveilig gedrag/te complimenteren naar aanleiding van vertoond gedrag. Medewerkers hebben kennis van V&G aspecten, zien het nut in van veilig werken en kennen de risico's van onveilig werken. Het bespreken van V&G uitkomsten en –gedrag is ingebed in de organisatiecultuur.
		<b>Niet [0];</b> <b>Deels [60];</b>  <b>Grotendeels [120];</b>  <b>Volledig [150].</b>	<b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer activiteiten na afloop geëvalueerd worden door operationele medewerkers. <b>[Grotendeels]</b> wanneer medewerkers eventuele problemen of knelpunten die voortkomen uit de evaluaties melden <b>[Volledig]</b> wanneer medewerkers eventuele problemen of knelpunten die voorkomen uit de evaluaties melden en elkaar hierover makkelijk aanspreken. Elkaar aanspreken vindt plaats met behoud van de relatie. . Er is geen verschil in de wijze van aanspreken tussen collega's en met contractors. Oplossingen worden aangedragen en conform planning uitgevoerd.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	De evaluatie kan onder andere plaatsvinden op basis van de risicobeoordeling die kort voor aanvang van de werkzaamheden heeft plaatsgevonden en/of aan het einde van de werkdag/het werk. De auditor kan de effectiviteit beoordelen aan de	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toetst de effectiviteit aan de hand van gesprekken over de geregistreerde uitkomsten (voorbeelden, meldingen, actiepunten, verbeteringen e.d.) of andere wijze van borging en op basis van interviews met betrokkenen op geselecteerde projecten.

		<b>Bespreken van ongewenst V&amp;G-gedrag/situaties.</b>	
		hand van de geregistreerde uitkomsten (meldingen, actiepunten, e.d.) of andere wijze van borging en op basis van interviews met betrokkenen op geselecteerde projecten.	

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		<b>Melden en bestrijden van risico's.</b>	
<b>T5-1.2.5</b>	<b>Eis</b>	(Operationele) Medewerkers hebben een actieve rol in V&G-communicatie.	
	<b>Criterium</b>	(Operationele) Medewerkers hebben in de eigen werkomgeving collega's als V&G-aanspreekpunten aangewezen.	<p><b>Toelichting</b></p> <p>De bedoeling is dat (operationele) medewerkers zelf actief controle hebben op de veiligheid op de werkvloer. Zij communiceren met elkaar en met het management via een vastgestelde structuur als ad-hoc communicatie over praktische V&amp;G kwesties.. Er is een collega die (of er zijn collega's) als aanspreekpunt aangewezen. Zo worden opkomende risico's met behulp van de aanwezige kennis direct opgelost. Het gaat hier dus niet om de wettelijk verplichte V&amp;G-coördinatoren. Het gaat er om dat het duidelijk is voor iedereen wie het aanspreekpunt is voor V&amp;G zaken. De norm schrijft niet voor wie het aanspreekpunt moet zijn. Dit kan bijvoorbeeld ook de V&amp;G coördinator zijn. Actieve betrokkenheid van operationele medewerkers naar alle relevante stakeholders in en buiten het bedrijf is duidelijk herkenbaar</p>
		<p><b>Niet [0];</b>  <b>Deels [60];</b></p> <p><b>Grotendeels [120];</b></p> <p><b>Volledig [150].</b></p>	<p><b>[Niet] -</b>  <b>[Deels]</b> wanneer medewerkers collega's als V&amp;G aanspreekpunten hebben aangewezen.  <b>[Grotendeels]</b> wanneer de V&amp;G aanspreekpunten altijd direct benaderbaar zijn voor praktische V&amp;G kwesties.  <b>[Volledig]</b> wanneer de V&amp;G aanspreekpunten een proactieve rol spelen in het bevorderen van de</p>

		Melden en bestrijden van risico's.	
			communicatie bottom-up en top-down en door de organisatie gefaciliteerd worden d.m.v. training /competenties (communicatie) en de beschikking hebben over extra tijd.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	<p>Het gaat hier niet om de wettelijk verplichte V&amp;G-coördinatoren. De intentie is dat (operationele) medewerkers een directe collega hebben aangewezen, die ze direct kunnen benaderen over praktische V&amp;G-kwesties. Deze aanspreekpunten, komend uit de pool van (operationele) medewerkers, spelen een actieve rol in het bevorderen van de communicatie bottom-up en top-down.</p> <p>De auditor dient tijdens de werkbezoeken te verifiëren of deze V&amp;G-aanspreekpunten er zijn, of (operationele) medewerkers weten wie ze zijn en of de communicatie effectief plaatsvindt. Daartoe dienen zowel (operationele) medewerkers als de aanspreekpunten zelf geïnterviewd te worden.</p>	<p><b>Ladderbeoordeling door de LCI</b></p> <p>De auditor verifieert tijdens de werkbezoeken of deze V&amp;G-aanspreekpunten er zijn, of (operationele) medewerkers weten wie ze zijn en of de communicatie effectief plaatsvindt. Hiervoor worden zowel (operationele) medewerkers als de aanspreekpunten zelf geïnterviewd.</p> <p>Deze V&amp;G aanspreekpunten zijn geen leidinggevenden die door een collega zijn aangesteld</p>

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Evaluatie V&G-gedrag in de praktijk	
(T4-1.2.7)	<b>Eis</b>	<b>Niet gedefinieerd, trede 4 is de hoogst te behalen trede.</b>	
	<b>Criterium</b>		
	<b>Auditorrichtlijn</b>		

### 1.3 Prestatiebeloning

Trede 5 – Certificatieschema 4.0		Interpretatie trede 5
		Sanctioneren en belonen van V&G prestaties
<b>T5-1.3.6</b>	<b>Eis</b>	De directie integreert V&G volledig in beoordelings- en beloningssystemen.
	<b>Criterium</b>	De directie heeft V&G geïntegreerd in de beoordelings- en beloningssystemen van het bedrijf. Er is geen verschil meer tussen eigen personeel en die van (onder)opdrachtnemers.
		<p><b>Niet [0];</b>  <b>Deels [60];</b></p> <p><b>Grotendeels [120];</b></p> <p><b>Volledig [150].</b></p>
	<b>Auditorrichtlijn</b>	In plaats van aparte beloningssystemen maakt V&G een evenwichtig onderdeel uit van prestatiemetingen, salarisontwikkeling, persoonlijke doelstellingen, etc. Volledig wil zeggen: geïntegreerd in alle beoordelings- en beloningssystemen op alle niveaus van het bedrijf. Ook voor niet (operationele) medewerkers maakt V&G volledig deel uit van het beoordelings- en
		<p><b>Toelichting</b>  Sanctioneren en belonen van V&amp;G-prestaties zijn onafscheidelijk onderdeel van de organisatie, ook in samenwerking met andere organisaties. Daarom maakt V&amp;G een evenwichtig onderdeel uit van prestatiemetingen, salarisontwikkeling en persoonlijke doelstellingen van eigen (operationele) medewerkers en voor (medewerkers van) (onder)opdrachtnemers.</p> <p><b>[Niet] -</b>  <b>[Deels]</b> wanneer V&amp;G is geïntegreerd in alle beoordelings- en beloningssystemen op alle niveaus van het bedrijf van eigen medewerkers.  <b>[Grotendeels]</b> wanneer de directie het systeem ook gebruikt voor (medewerkers van) (onder)opdrachtnemers (ook onderaannemers) d.m.v. de toekenning van prijzen en/of pluimen  <b>[Volledig]</b> wanneer de directie het systeem ook gebruikt voor (medewerkers van) opdrachtgevers en leveranciers d.m.v. de toekenning van prijzen, onderscheidingen en/of pluimen..</p> <p><b>Ladderbeoordeling door de LCI</b>  De auditor toetst dit tijdens de interviews in het bedrijf en met opdrachtgevers en onderaannemers op de werklocaties aan de hand van vragen over de beoordelings- en beloningssystemen. Tevens wordt er naar voorbeelden gevraagd.</p>

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		beloningssysteem. In het beloningssysteem is ook het belonen van opdrachtnemers, leveranciers (bedrijfsniveau) en hun medewerkers (individueel niveau) geïntegreerd.	

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		<b>Uitzonderlijke V&amp;G-prestaties</b>	
(T3-1.3.9)	<b>Eis</b>	<b>Niet gedefinieerd, trede 3 is de hoogst te behalen trede.</b>	
	<b>Criterium</b>		
	<b>Auditorrichtlijn</b>		

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		<b>Sancties bij gedragsovertredingen</b>	
(T3-1.3.10)	<b>Eis</b>	<b>Niet gedefinieerd, trede 3 is de hoogst te behalen trede.</b>	
	<b>Criterium</b>		
	<b>Auditorrichtlijn</b>		



## 3.2 Bedrijfsaspect 2: Beleid en strategie

### 2.4 Veroorzakers ongevallen

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Continue verbetering V&G-gedrag en bewustzijn	
<b>T5-2.4.7</b>	<b>Eis</b>	De directie verbetert V&G-bewustzijn continu in samenwerking met de branche.	
	<b>Criterium</b>	De directie stimuleert en neemt initiatief voor branche brede programma's om V&G-bewustzijn continu te meten/monitoren en te verbeteren.	<b>Toelichting</b> De continue verbetering van V&G-gedrag en bewustzijn is onafscheidelijk onderdeel van het eigen bedrijf. Daarom stimuleert de directie V&G-gedrag in samenwerking met de branche via gezamenlijke plannen en programma's en/of steunt waar mogelijk proactief bestaande initiatieven
		<b>Niet [0];</b> <b>Deels [40];</b>  <b>Grotendeels [80];</b>  <b>Volledig [100].</b>	<b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer de directie resultaten van het eigen V&G-monitoringsprogramma deelt en bespreekt met de branche. <b>[Grotendeels]</b> wanneer de directie deelneemt aan branchebrede programma's om V&G-bewustzijn continu te meten en verbeteren. <b>[Volledig]</b> wanneer de directie zelf initiatief neemt in branchebrede programma's en andere bedrijven daarin stimuleert om gezamenlijke verbeterplannen uit te voeren en deze plannen qua effectiviteit geëvalueerd/gemonitord worden.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	Resultaten van eigen monitoringsprogramma worden gedeeld en besproken met de branche om gezamenlijk plannen uit te voeren gericht op verbetering.	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor bespreekt de samenwerking met de branche en met de directie en vraagt naar concrete voorbeelden van verbeterplannen en hoe deze gemonitord worden.

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
Actief managen V&G-gedrag			
<b>T5-2.4.8</b>	<b>Eis</b>	Het management heeft V&G-gedragsmanagement op alle niveaus in de organisatie volledig geïntegreerd.	<b>Toelichting</b> Het actief managen van V&G-gedrag is onafscheidelijk onderdeel van de organisatie. Daarom zijn alle managementniveaus actief betrokken bij management van V&G-gedrag. Het gaat niet langer om het top-down communiceren van regels en acties, maar V&G-gedragsmanagement is volledig geïntegreerd in de dagelijkse activiteiten en communicatie op alle niveaus. Elkaar aanspreken op V&G-gedrag en het communiceren en aanpakken van de belemmeringen voor gewenst V&G-gedrag vindt dagelijks plaats. De wijze van aanspreken geschiedt met behoud van relatie.
	<b> criterium</b>	Alle management niveaus van de organisatie managen actief V&G-gedrag.	
		<b>Niet [0];</b> <b>Deels [40];</b>  <b>Grotendeels [80];</b>  <b>Volledig [100].</b>	<b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer V&G-gedragsmanagement geïntegreerd is in enkele van de dagelijkse activiteiten en communicatie op alle niveaus <b>[Grotendeels]</b> wanneer V&G-gedragsmanagement geïntegreerd is in de meeste dagelijkse activiteiten en communicatie op alle niveaus <b>[Volledig]</b> wanneer V&G-gedragsmanagement geïntegreerd is in alle dagelijkse activiteiten en communicatie op alle niveaus
	<b>Auditorrichtlijn</b>	Alle niveaus van management zijn actief betrokken bij management van V&G-gedrag. V&G-gedrag is niet langer het top-down communiceren van regels en acties, maar V&G-gedragsmanagement is volledig geïntegreerd in de dagelijkse activiteiten en communicatie op alle niveaus. Elkaar aanspreken op V&G-gedrag en het communiceren en aanpakken	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toetst dit op basis van gesprekken met directie, management, (operationele) medewerkers en medewerkers van opdrachtgevers en onderaannemers op de werklocaties. Het in beeld brengen van projecten waar veiligheid het gewenste niveau had / best practices die hebben

	<b>Actief managen V&amp;G-gedrag</b>	
	van de belemmeringen voor gewenst V&G- gedrag vindt dagelijks plaats.	bijgedragen aan veiligheid is interessant om mee te nemen

Trede 5 – Certificatieschema 4.0		Interpretatie trede 5
T5-2.4.9	Eis	Stimuleren V&G bewustzijn
	<b>Eis</b>	(Operationele) Medewerkers spreken elkaar aan op ongewenst V&G-gedrag.
	<b>Criterium</b>	(Operationele) Medewerkers spreken regelmatig elkaar, managers of andere personen aan op risicovol gedrag en het niet toepassen van de juiste beheersmaatregelen.
		<p><b>Niet [0];</b> <b>Deels [40];</b></p> <p><b>Grotendeels [80];</b></p> <p><b>Volledig [100].</b></p>
	<b>Auditorrichtlijn</b>	Dit kan zowel om personen uit het eigen bedrijf als daar buiten gaan. (Operationele) Medewerkers voelen zich mede verantwoordelijk voor de eigen veiligheid en die van hun collega's en hebben de mogelijkheid dienovereenkomstig te handelen. Het management
		<p><b>Toelichting</b> Het stimuleren van het V&amp;G-bewustzijn is een gewoonte voor de medewerkers in de organisatie. Daarom spreken (operationele) medewerkers regelmatig elkaar, managers of andere personen aan op risicovol gedrag en het niet toepassen van de juiste beheersmaatregelen. Dit kan zowel gaan om personen uit het eigen bedrijf als daar buiten.</p> <p><b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer het management stimuleert dat medewerkers zich verantwoordelijk voelen voor de eigen veiligheid en die van anderen. <b>[Grotendeels]</b> wanneer de medewerkers zich daadwerkelijk verantwoordelijk voelen. <b>[Volledig]</b> wanneer veruit het merendeel van de medewerkers vanuit de gevoelde verantwoordelijkheid de mogelijkheid heeft dienovereenkomstig te handelen. Indien gewenst kunnen voorbeelden gegeven worden. Elkaar aanspreken vindt plaats met behoud van de relatie.</p> <p><b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor verifieert tijdens de geselecteerde werkbezoeken of (operationele) medewerkers elkaar en anderen (bijvoorbeeld personen die niet tot het eigen bedrijf behoren) regelmatig aanspreken resp. zelf worden aangesproken. Bijvoorbeeld aan de hand van</p>

		<b>Stimuleren V&amp;G bewustzijn</b>	
		<p>stimuleert dit ook.</p> <p>De auditor dient tijdens de geselecteerde werkbezoeken te verifiëren of (operationele) medewerkers regelmatig aanspreken. Bijvoorbeeld aan de hand van interviews met (operationele) medewerkers en leidinggevenden.</p>	<p>gesprekken met (operationele) medewerkers en leidinggevenden.</p>

## 2.5 Winstgevendheid en continuïteit

Trede 5 – Certificatieschema 4.0		Interpretatie trede 5	
		Afweging kosten veiligheid	
<b>T5-2.5.10</b>	<b>Eis</b>	De directie kiest stelselmatig voor het hoogste V&G-niveau.	
	<b>Criterium</b>	De directie schrijft maatregelen voor met het hoogste V&G-niveau en investeert om werkmethoden steeds veiliger en gezonder te maken.	<p><b>Toelichting</b>            Streven naar het hoogste V&amp;G-niveau is onafscheidelijk onderdeel van de organisatie. Het management streeft continu naar verbetering van het hoogst haalbare niveau en rekening houdend met de arbeidshygiënische strategie. Dat uit zich in maatregelen van hoog V&amp;G-niveau en in investeringen om werkmethoden te verbeteren.            De directie heeft als basis vastgelegd wat dit hoogste veiligheidsniveau is en waar dit op gebaseerd is.</p>
		<p><b>Niet [0];</b>  <b>Deels [40];</b></p> <p><b>Grotendeels [80];</b></p> <p><b>Volledig [100].</b></p>	<p><b>[Niet] -</b>  <b>[Deels]</b> wanneer het hoogste V&amp;G-niveau wordt vastgelegd in best practices en/of branche afspraken.  <b>[Grotendeels]</b> wanneer de directie een goedkeuringsproces toepast voor gevallen waar afgeweken wordt van het hoogste V&amp;G-niveau. Goedkeuring vindt plaats op basis van een gedegen risicoanalyse op V&amp;G-gebied.  <b>[Volledig]</b> wanneer het werk niet wordt uitgevoerd als veiligheid en gezondheid volgens het hoogst vastgestelde niveau niet volledig gegarandeerd kunnen worden.</p>
	<b>Auditorrichtlijn</b>	<p>Het management streeft continu naar verbetering van het hoogste niveau. Het hoogste V&amp;G-niveau wordt vastgelegd in best practices en/of branche afspraken.</p> <p>De directie past een gedocumenteerd goedkeuringsproces toe voor gevallen waar</p>	<p><b>Ladderbeoordeling door de LCI</b>            De auditor toetst dit aan de hand van voorbeelden en gesprekken met (operationele) bij het goedkeuringsproces betrokken medewerkers over het goedkeuringsproces en de best practices en/of branche afspraken.</p>

Trede 5 – Certificatieschema 4.0		Interpretatie trede 5
	<b>Afweging kosten veiligheid</b>	
	afgeweken wordt van het hoogste V&G-niveau. Goedkeuring vindt plaats op basis van een gedegen risicoanalyse op V&G-gebied. Als veiligheid en gezondheid niet gegarandeerd kan worden wordt het werk niet uitgevoerd.	

Trede 5 – Certificatieschema 4.0		Interpretatie trede 5
	<b>V&amp;G-investeringen</b>	
<b>T5-2.5.11</b>	<b>Eis</b>	Het management neemt V&G integraal op in de bedrijfsvoering.
	<b>Criterium</b>	De directie heeft V&G geïntegreerd in alle bedrijfsprocessen.
		<p><b>Niet [0];</b>  <b>Deels [40];</b></p> <p><b>Grotendeels [80];</b></p> <p><b>Volledig [100].</b></p>
	<b>Auditorrichtlijn</b>	V&G is volledig geïntegreerd in alle processen van het bedrijf, vanaf idee/plan, via budgettering/middelen tot uitvoering en evaluatie. Waar je ook kijkt in het proces, wie je ook spreekt, overal is V&G zichtbaar aanwezig.
		<p><b>Toelichting</b>  Veiligheid en gezondheid zijn integraal onderdeel van de organisatie. Daarom is het geïntegreerd in alle processen van het bedrijf. Waar je ook kijkt in het proces, wie je ook spreekt, overal is V&amp;G zichtbaar aanwezig.</p> <p><b>[Niet] -</b>  <b>[Deels]</b> wanneer V&amp;G volledig geïntegreerd is in enkele van de bedrijfsprocessen.  <b>[Grotendeels]</b> wanneer V&amp;G volledig geïntegreerd is in de meeste bedrijfsprocessen.  <b>[Volledig]</b> wanneer de directie V&amp;G heeft geïntegreerd in alle bedrijfsprocessen.</p> <p><b>Ladderbeoordeling door de LCI</b>  De auditor toetst dit aan de hand van gesprekken met management en (operationele) medewerkers, die betrokken zijn bij de diverse bedrijfsprocessen.</p>

Trede 5 – Certificatieschema 4.0		Interpretatie trede 5	
		<b>Maatregelen bij V&amp;G-(budget) problemen</b>	
<b>T5-2.5.12</b>	<b>Eis</b>	(Operationele) Medewerkers nemen zelf maatregelen om het hoogste V&G-niveau te garanderen.	
	<b>Criterium</b>	(Operationele) Medewerkers denken zelf na over de juiste maatregelen en kunnen zelf acties nemen om het hoogst passende V&G-niveau te garanderen.	<b>Toelichting</b> Het nemen van maatregelen bij V&G-problemen is de norm binnen de organisatie. Daarom is enerzijds met middelen en procedures de ruimte gemaakt voor (operationele) medewerkers om V&G-maatregelen te nemen wanneer nodig. Anderzijds maken de (operationele) medewerkers graag gebruik van die ruimte. Bij dit alles worden Veiligheidsafdelingen betrokken voor advies.
		<b>Niet [0]; Deels [40];  Grotendeels [80];  Volledig [100].</b>	<b>[Niet] - [Deels]</b> wanneer er procedures beschikbaar zijn voor (operationele) medewerkers, zodat zij zelfstandig snel de juiste maatregelen kunnen nemen als V&G in het geding is. <b>[Grotendeels]</b> wanneer het management daarnaast functie-, team-, project- of bedrijfsgebonden V&G-budgetten heeft voor additionele noodzakelijke maatregelen om V&G op het hoogste niveau te kunnen borgen. <b>[Volledig]</b> wanneer (operationele) medewerkers zelf verantwoordelijkheid nemen en mandaat hebben voor V&G tijdens de uitvoering.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	(Operationele) Medewerkers nemen zelf verantwoordelijkheid voor V&G tijdens de uitvoering. Er is voldoende commitment beschikbaar voor (operationele) medewerkers, zodat zij zelfstandig	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toetst dit aan de hand van gesprekken met (operationele) medewerkers, o.a. over de budgetten, voorbeelden uit de praktijk van gedane V&G-interventies en de relevante procedures.

		<b>Maatregelen bij V&amp;G-(budget) problemen</b>	
		<p>snel de juiste maatregelen kunnen nemen als V&amp;G in het geding is.</p> <p>Het management heeft functie- of team gebonden V&amp;G-budgetten voor additionele noodzakelijke maatregelen om V&amp;G op het hoogste niveau te kunnen borgen.</p>	



### 3.3 Bedrijfsaspect 3: Organisatie en opdrachtnemers

#### 3.6 Opdrachtnemers

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Integratie V&G-systemen	
<b>T5-3.6.13</b>	<b>Eis</b>	De directie heeft het eigen V&G-managementsysteem geïntegreerd met die van haar strategische partners.	
	<b>Criterium</b>	De directie heeft een hechte, langdurige relatie met haar strategische partners, waarbij V&G- middelen, -kennis, en -capaciteiten met elkaar zijn geïntegreerd/optimaal afgestemd.	<b>Toelichting</b> De aanpak van V&G samen met partners is een vast onderdeel van de werkwijze van de organisatie. Daarom heeft de directie een hechte, langdurige relatie met haar strategische partners. Deze strategische partners hebben als doel het verbeteren van V&G van alle partners. Er is sprake van een bewuste mate van wederzijdse afhankelijkheid. In het handelen en de opstelling naar elkaar gelden impliciet de regels van wederzijds vertrouwen en gelijkwaardigheid. Indien gewenst kunnen voorbeelden gegeven worden.
		<b>Nee [0]; Ja [150].</b>	<b>[Nee] - [Ja]</b> wanneer de directie een hechte, langdurige relatie heeft met haar strategische partners, waarbij V&G-middelen, -kennis, en -capaciteiten met elkaar zijn geïntegreerd.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	De strategische allianties hebben als doel het verbeteren van V&G van alle partners. Er is sprake van een bewuste mate van wederzijdse afhankelijkheid. In het handelen en de opstelling naar elkaar gelden impliciet de regels van wederzijds vertrouwen en gelijkwaardigheid.	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toetst dit aan de hand van gesprekken met de directie en het management en strategische partners. Op projecten moeten medewerkers van onderaannemers/inleen kunnen aangeven dat die relatie er is en wat dit concreet inhoudt.

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
Selectie en beoordeling opdrachtnemers			
T5-3.6.14	<b>Eis</b>	Het management maakt samen met de branche V&G-verbeterplannen.	
	<b> criterium</b>	Het management neemt gezamenlijk met opdrachtgevers en opdrachtnemers initiatieven ter verbetering van V&G.	<p><b>Toelichting</b> Streven naar betere V&amp;G -gedrag en -prestaties is ingebakken in de organisatie. Verbetering wordt het meest bereikt in samenwerking met branchegeenoten. Met branche worden hier zowel de branchegeenoten als de ketenpartners bedoeld. Daarom neemt het management gezamenlijk met opdrachtgevers en opdrachtnemers initiatief ter verbetering van zowel V&amp;G-gedrag als -prestaties.</p>
		<p><b>Niet [0];</b> <b>Deels [60];</b></p> <p><b>Grotendeels [120];</b></p> <p><b>Volledig [150].</b></p>	<p><b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer het management meewerkt aan initiatieven van opdrachtgevers en opdrachtnemers ter verbetering van V&amp;G. <b>[Grotendeels]</b> wanneer het management meewerkt aan de planfase hiervan. <b>[Volledig]</b> wanneer het management meerdere initiatieven neemt in de verbeterplannen met de branche.</p>
	<b>Auditorrichtlijn</b>	Het betreft zowel V&G-gedrag als V&G-prestaties.	<p><b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toetst dit aan de hand van gesprekken met de directie, het management en (in)direct betrokken branchepartijen op de werklocaties. Er wordt ook gevraagd naar voorbeelden van wat er echt veranderd of verbeterd is.</p>

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
V&G-formalisatie			
T5-3.6.15	<b>Eis</b>	Het management heeft haar V&G-managementsysteem geïntegreerd met die van de branche.	

		V&G-formalisatie	
	<b>Criterium</b>	Het management heeft de activiteiten van de meest bepalende opdrachtgevers en opdrachtnemers in het eigen V&G-managementsysteem geïntegreerd.	<b>Toelichting</b> Het V&G-managementsysteem is integraal onderdeel van de organisatie, ook in samenwerking met andere organisaties. Met branche worden hier zowel de branchegenoten als de ketenpartners bedoeld. Daarom heeft het management de activiteiten van de meest bepalende branchegenoten, opdrachtgevers en opdrachtnemers in het eigen V&G-managementsysteem geïntegreerd. Om vast te stellen wie de 'meest bepalende opdrachtgevers en opdrachtnemers' zijn wordt gekeken naar het aantal opdrachten, de hoogte van de opdrachten of de impact van de opdrachten.
		<b>Niet [0];</b> <b>Deels [60];</b>  <b>Grotendeels [120];</b>  <b>Volledig [150].</b>	<b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer het management de activiteiten van enkele opdrachtgevers in het eigen V&G-managementsysteem geïntegreerd heeft. <b>[Grotendeels]</b> wanneer ook de activiteiten van enkele opdrachtnemers geïntegreerd zijn. <b>[Volledig]</b> wanneer de activiteiten van de meest bepalende opdrachtgevers en –nemers geïntegreerd zijn.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	<b>(Niets opgenomen)</b>	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toetst dit aan de hand van het V&G-managementsysteem waarbij specifiek inzicht gevraagd wordt in de wijze waarop men de (kritische/risicovolle) activiteiten van de meest bepalende opdrachtgevers en opdrachtnemers heeft bepaald. Tevens maakt hij gebruik van informatie uit gesprekken en observaties en daarbij benoemde voorbeelden uit de praktijk. Dit is op alle niveau 's binnen de keten aantoonbaar.

Trede 5 – Certificatieschema 4.0		Interpretatie trede 5	
		<b>Toezicht V&amp;G-gedrag opdrachtnemers</b>	
(T3-3.6.18)	Eis	Niet gedefinieerd, trede 3 is de hoogst te behalen trede.	
	criterium		
	Auditorrichtlijn		

### 3.7 Competentie en training

Trede 5 – Certificatieschema 4.0		Interpretatie trede 5
	Voldoen aan V&G-competenties	
<b>T5-3.7.16</b>	<b>Eis</b> De directie heeft de competenties voor het managen van gewenst V&G-gedrag vastgesteld.	
	<b> criterium</b> De directie heeft voor elke functie specifieke V&G-competenties opgenomen.	<b>Toelichting</b> Van alle medewerkers in de organisatie wordt een hoog niveau van V&G-competentie verwacht. Daarom heeft de directie voor elke functie specifieke V&G-competenties opgenomen. V&G-competenties omvatten kennis en vaardigheden op aspecten als organiseren, communiceren, motiveren, aanspreken (operationele) medewerkers, management gewenst V&G-gedrag. Dit alles geldt ook voor het verbeteren van de vastgestelde competenties: competenties moeten een integraal onderdeel vormen met V&G gedrag, dat getraind en mentaal ontwikkelt moet worden.
	<b>Niet [0];</b> <b>Deels [40];</b>  <b>Grotendeels [80];</b>  <b>Volledig [100].</b>	<b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer de directie voor de belangrijkste functies specifieke V&G-competenties opgenomen heeft en procedureel geregeld heeft hoe deze verbeterd kunnen worden. <b>[Grotendeels]</b> wanneer voor de elke functie specifieke V&G-competenties opgenomen zijn en procedureel geregeld heeft hoe deze verbeterd kunnen worden. <b>[Volledig]</b> wanneer specifieke V&G-competenties bekend zijn bij de medewerkers en medewerkers waar nodig gefaciliteerd worden om deze competenties verder te ontwikkelen en te verbeteren. Dit laatste is ook in procedures vastgelegd.
	<b>Auditorrichtlijn</b> V&G-competenties omvatten kennis en vaardigheden op aspecten als organiseren, communiceren, motiveren, aanspreken	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toetst dit aan de hand van functieomschrijvingen, gesprekken met medewerkers,

Trede 5 – Certificatieschema 4.0		Interpretatie trede 5
	(operationele) medewerkers, management gewenst V&G-gedrag.	leidinggevend en HRM/Personneelszaken. Voorbeelden zijn beschikbaar. Het is daarmee ook onderdeel van beoordelingen en functioneringsgesprekken.

Trede 5 – Certificatieschema 4.0		Interpretatie trede 5
	<b>Continue verbetering V&amp;G-competenties</b>	
<b>T5-3.7.17</b>	<b>Eis</b>	(Operationele) Medewerkers participeren in het vaststellen van V&G-competenties.
	<b>Criterium</b>	(Operationele) Medewerkers nemen actief deel in het vaststellen van de V&G-competenties van (hun) functies.
		<p><b>Niet [0];</b> <b>Deels [40];</b></p> <p><b>Grotendeels [80];</b></p> <p><b>Volledig [100].</b></p>
		<p><b>Toelichting</b> De continue borging van V&amp;G-competenties is onafscheidelijk onderdeel van de organisatie. Daarom nemen (operationele) medewerkers actief deel in het vaststellen van de V&amp;G-competenties van (hun) functies.</p> <p><b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer een selectie van (operationele) medewerkers betrokken wordt in het vaststellen van de V&amp;G-competenties van (hun) functies en in de procedure hoe deze verbeterd kunnen worden . <b>[Grotendeels]</b> wanneer alle (operationele) medewerkers in enige mate deelnemen in het vaststellen van de V&amp;G-competenties van (hun) functies en in de procedure hoe deze verbeterd kunnen worden. <b>[Volledig]</b> wanneer alle (operationele) medewerkers proactief deelnemen in het vaststellen van de V&amp;G-competenties van (hun) functies en betrokken zijn bij het bepalen van opleidingsbehoefte omtrent het ontwikkelen / verstevigen van de V&amp;G-competenties. Tevens wordt periodiek geëvalueerd in hoeverre hieraan wordt voldaan en hoe deze procedureel verbeterd kunnen worden.</p>
	<b>Auditorrichtlijn</b>	Alleen bespreken van competentieprofielen in de Ondernemingsraad is niet voldoende. Het gaat om actieve deelname van (operationele) medewerkers.
		<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toets dit aan de hand van gesprekken met (operationele) medewerkers, leidinggevend en

		Continue verbetering V&G-competenties	
			medewerkers van HRM/Personeelszaken. Duidelijk moet worden hoe medewerkers invloed uitoefenen op de op hun van toepassing zijnde competentie-eisen. Medewerkers laten blijken dat zij zich betrokken en verantwoordelijk voelen door eigenaarschap te tonen. Dit doen zij door zelf initiatief te nemen bepaalde onderwerpen te agenderen, bijvoorbeeld door een 360 graden feedback.

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		V&G-competenties niet-eigen medewerkers	
<b>T5-3.7.18</b>	<b>Eis</b>	De directie stemt de V&G-competenties af met de branche.	
	<b>Criterium</b>	Het management werkt samen met de branche om V&G-competenties te ontwikkelen en gewenst V&G-gedrag te bevorderen.	<b>Toelichting</b> Het management ziet V&G-competenties als essentieel voor het bedrijf, ook in samenwerking met andere organisaties. Daarom werkt zij samen met de branche om V&G-competenties te ontwikkelen, te verbeteren en V&G-gedrag te bevorderen.
		<b>Niet [0]; Deels [40];  Grotendeels [80];  Volledig [100].</b>	<b>[Niet] - [Deels]</b> wanneer het management samenwerkt met de branche om V&G-competenties te ontwikkelen en te verbeteren. <b>[Grotendeels]</b> wanneer deze samenwerking ook bedoeld is om gewenst V&G-gedrag te bevorderen en te verbeteren. <b>[Volledig]</b> wanneer de directie niet alleen 'haalt' maar ook 'brengt'.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	Het bedrijf kan een of meer voorbeelden aantonen waarbij actief wordt samengewerkt met de branche. Dit omvat niet alleen "halen" maar ook "brengen".	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toetst dit aan de hand van voorbeelden waarbij proactief wordt samengewerkt met de branche.

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		<b>Input (operationele) medewerkers bij V&amp;G-competenties</b>	
<b>T5-3.7.19</b>	<b>Eis</b>	(Operationele) Medewerkers beoordelen hun eigen V&G-prestaties.	
	<b>Criterium</b>	(Operationele) Medewerkers beoordelen periodiek zelf hun V&G-prestaties als input voor het gesprek met de manager over persoonlijke ontwikkeling.	<b>Toelichting</b> Continue verbetering van V&G-prestaties is onafscheidelijk onderdeel van de organisatie. Daarom beoordelen (operationele) medewerkers periodiek zelf hun V&G-prestaties als input voor het gesprek met de manager over persoonlijke ontwikkeling.
		<b>Niet [0];</b> <b>Deels [40];</b>  <b>Grotendeels [80];</b>  <b>Volledig [100].</b>	<b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer (operationele) medewerkers periodiek zelf hun V&G-prestaties beoordelen. <b>[Grotendeels]</b> wanneer de zelfbeoordeling gebruikt wordt als input voor het gesprek met de manager over persoonlijke ontwikkeling. <b>[Volledig]</b> wanneer de zelfbeoordeling aspecten omvat als eigen V&G-prestaties op de gebieden houding, gedrag, kennis en vaardigheden.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	De zelfbeoordeling omvat aspecten als eigen V&G-prestaties op de gebieden, houding, gedrag, kennis en vaardigheden.	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toetst dit aan de hand van gesprekken met (operationele) medewerkers en hun leidinggevenden. Bij V&G prestaties aandacht voor de V&G-competenties kennis en vaardigheden op aspecten als organiseren, communiceren, motiveren, aanspreken (operationele) medewerkers, management gewenst V&G-gedrag.



### 3.8 Afdeling V&G

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Organisatie V&G-afdeling	
<b>T5-3.8.20</b>	<b>Eis</b>	De V&G-afdeling werkt actief samen met de directie.	
	<b>Criterium</b>	De V&G-afdeling richt zich op de bedrijfsstrategie, verbeterinitiatieven en innovatie van de V&G-bedrijfsvoering en -producten.	<b>Toelichting</b> De V&G-afdeling is onafscheidelijk onderdeel van de organisatie. Daarom werkt zij actief samen met de directie, gericht op de bedrijfsstrategie, verbeterinitiatieven en innovatie van de V&G-bedrijfsvoering en -producten, de OR en medewerkers uit alle lagen van de organisatie.
		<b>Niet [0];</b> <b>Deels [20];</b>  <b>Grotendeels [40];</b>  <b>Volledig [50].</b>	<b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer het operationele V&G-management volledig geïntegreerd is in de lijn. <b>[Grotendeels]</b> wanneer de V&G-afdeling de directie ondersteunt met het formuleren van zaken als visie, missie, strategie en beleid. <b>[Volledig]</b> wanneer zij tevens de directie ondersteunt met het voorzien van kennis en inzicht. Er is een duidelijk scheiding tussen wat de staf doet en de lijn. D.w.z. de staf adviseert, de lijn initieert en coördineert.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	Het operationele V&G-management is volledig geïntegreerd in de lijn. De V&G-afdeling ondersteunt de directie met het formuleren van zaken als visie, missie, strategie en beleid. Tevens ondersteunt zij de directie met het toezicht op de uitvoering ervan.	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toetst dit aan de hand van gesprekken met medewerkers, het management van de V&G-afdeling, de OR en/of de directie.

Trede 5 – Certificatieschema 4.0		Interpretatie trede 5	
		Rol van V&G-afdeling	
<b>T5-3.8.21</b>	<b>Eis</b>	De V&G-afdeling werkt actief samen met de branche.	
	<b>Criterium</b>	De V&G-afdeling communiceert structureel met de branche over V&G en in het bijzonder V&G-gedrag.	<b>Toelichting</b> V&G(-gedrag) is een belangrijk aandachtspunt in de organisatie, ook in samenwerking met andere organisaties. Daarom communiceert de V&G-afdeling structureel met de branche over V&G en in het bijzonder V&G-gedrag, om V&G-gedragsknelpunten in de branche te identificeren en aan te pakken.
		<b>Niet [0];</b> <b>Deels [20];</b>  <b>Grotendeels [40];</b>  <b>Volledig [50].</b>	<b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer de V&G-afdeling en de V&G-specialisten van het bedrijf ad hoc communiceren met soortgelijke afdelingen/specialisten in de branche om V&G-gedragsknelpunten in de branche te identificeren en aan te pakken. <b>[Grotendeels]</b> wanneer deze communicatie geregeld plaatsvindt <b>[Volledig]</b> wanneer V&G-afdeling en de V&G-specialisten hier een proactieve rol in innemen.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	De V&G-afdeling en de V&G-specialisten van het bedrijf communiceren actief met soortgelijke afdelingen/specialisten om V&G-gedragsknelpunten in de branche te identificeren en aan te pakken.	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toetst dit aan de hand van gesprekken met managers en medewerkers van de V&G-afdeling. Voorbeelden waaruit blijkt dat dit in de gehele keten van directie tot aan de werkvloer en binnen de branche wordt waargenomen zijn beschikbaar.

Trede 5 – Certificatieschema 4.0		Interpretatie trede 5	
		Leren als organisatie	
<b>(T4-3.8.24)</b>	<b>Eis</b>	<b>Niet gedefinieerd, trede 4 is de hoogst te behalen trede.</b>	
	<b>Criterium</b>		
	<b>Auditorrichtlijn</b>		

### 3.4 Bedrijfsaspect 4: Werkplek en procedures

#### 4.9 Werkplanning

Trede 5 – Certificatieschema 4.0		Interpretatie trede 5	
		V&G-plannen	
<b>T5-4.9.22</b>	<b>Eis</b>	Het management deelt V&G best practices met de branche.	
	<b>Criterium</b>	Het management deelt haar best practices met betrekking tot V&G-plannen en –activiteiten met de partijen uit de branche.	<b>Toelichting</b> Leren van goede V&G-praktijken is onafscheidelijk onderdeel van de organisatie, ook in samenwerking met andere organisaties. Daarom deelt het management haar best-practices met betrekking tot V&G-plannen en –activiteiten met de partijen uit de branche. De vorm waarin gedeeld wordt is vrij (branchevereniging of overleg met branche partijen) als er maar sprake is van kennisdelen met een representatief aantal branchegeenoten.
		<b>Niet [0];</b> <b>Deels [60];</b>  <b>Grotendeels [120];</b>  <b>Volledig [150].</b>	<b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer het management op ad hoc basis best-practices met betrekking tot V&G-plannen en –activiteiten deelt met de partijen uit de branche. <b>[Grotendeels]</b> wanneer deze best-practices vaak gedeeld worden. <b>[Volledig]</b> wanneer deze best-practices op structurele wijze gedeeld worden.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	De vorm waarin gedeeld wordt is vrij (branchevereniging of overleg met branche partijen) als er maar sprake is van kennisdelen met een representatief aantal branchegeenoten.	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toetst dit aan de hand van aantoonbaar gedeelde best-practices.

Trede 5 – Certificatieschema 4.0		Interpretatie trede 5	
		Evaluatie en update V&G-plannen	
<b>T5-4.9.23</b>	<b>Eis</b>	Het management evalueert belangrijke projecten samen met betrokken branchepartijen.	
	<b> criterium</b>	Het management voert stelselmatig en systematisch werkevaluaties uit met alle betrokken branchepartijen, gericht op verbetering van de onderlinge V&G-samenwerking op het project.	<b>Toelichting</b> Het gebruik van actuele V&G-plannen is de normale manier van werken in de organisatie, ook in samenwerking met andere organisaties. Daarom voert het management stelselmatig en systematisch werkevaluaties uit met alle betrokken branchepartijen, gericht op verbetering van de onderlinge V&G-samenwerking op het project. Het betreft projecten waar uit de evaluatie is gebleken dat onvoldoende samenwerking bij het maken van V&G-plannen aanleiding voor problemen gaf.
		<b>Niet [0];</b> <b>Deels [60];</b>  <b>Grotendeels [120];</b>  <b>Volledig [150].</b>	<b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer op basis van evaluaties van afgelopen projecten een aantal projecten worden geselecteerd en geëvalueerd met de branche. <b>[Grotendeels]</b> wanneer de evaluatie is gericht op verbetering van de onderlinge V&G-samenwerking op projecten. <b>[Volledig]</b> wanneer de gezamenlijke evaluatie regelmatig plaatsvindt.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	Op basis van evaluaties van afgelopen projecten worden een aantal projecten geselecteerd en geëvalueerd met de branche. Het betreft projecten waar uit de evaluatie is gebleken dat onvoldoende samenwerking bij het maken van V&G-plannen aanleiding voor problemen gaf. De gezamenlijke evaluatie vindt regelmatig plaats.	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toetst dit tijdens interviews aan de hand van een aantal geselecteerde projecten en de evaluaties daarvan.

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Beoordeling V&G-plannen	
(T4-4.9.27)	Eis	Niet gedefinieerd, trede 4 is de hoogst te behalen trede.	
	Criterium		
	Auditorrichtlijn		

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Werk-overschrijdend V&G-overleg	
(T4-4.9.28)	Eis	Niet gedefinieerd, trede 4 is de hoogst te behalen trede.	
	Criterium		
	Auditorrichtlijn		

## 4.2 Werkplekveiligheid

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Verschaffen en gebruik van V&G-maatregelen	
<b>T5-4.10.24</b>	<b>Eis</b>	Het management beoordeelt de effectiviteit van V&G-methoden en technieken samen met de branche.	
	<b> criterium</b>	Het management beoordeelt systematisch met branchepartijen de effectiviteit van bestaande methoden en technieken voor bewust veilig werken aan de hand van evaluatierapporten.	<b>Toelichting</b> Streven naar een veilige werksituatie is onafscheidelijk onderdeel van de organisatie, ook in samenwerking met andere organisaties. Daarom beoordeelt het management systematisch met branchepartijen de effectiviteit van bestaande methoden en technieken voor bewust veilig werken aan de hand van evaluaties en neemt ze maatregelen ter verbetering.
		<b>Niet [0];</b> <b>Deels [60];</b>  <b>Grotendeels [120];</b>  <b>Volledig [150].</b>	<b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer het management systematisch met branchepartijen de effectiviteit van bestaande methoden en technieken voor bewust veilig werken beoordeelt. <b>[Grotendeels]</b> wanneer deze beoordeling plaatsvindt aan de hand van evaluatierapporten. <b>[Volledig]</b> wanneer aan de hand van de evaluatie maatregelen genomen worden ter verbetering.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	Regelmatig beoordeelt het management met partijen uit de branche de werking van V&G methoden en technieken aan de hand van evaluatierapporten en neemt maatregelen ter verbetering.	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toetst dit aan de hand van gesprekken met het management over samen werken, samen leren, samen verbeteren.

Trede 5 – Certificatieschema 4.0		Interpretatie trede 5	
		Continue verbetering V&G-maatregelen	
<b>T5-4.10.25</b>	<b>Eis</b>	Het management innoveert V&G-methoden en technieken.	
	<b> criterium</b>	Het management past regelmatig nieuwe methoden, middelen en technieken toe voor veilig(er) en gezond(er) werken.	<b>Toelichting</b> Continue verbetering van V&G-methoden en - technieken is een vast onderdeel van de organisatie. Daarom past het management regelmatig nieuwe methoden, middelen en technieken toe voor veilig(er) en gezond(er) werken. Voorbeelden omvatten plannings- en organisatie technieken, toegepaste methoden in complexe of risicovolle projecten, (operationele) medewerkers effectiever informeren over relevante wijzigingen e.d.
		<b>Niet [0];</b> <b>Deels [60];</b>  <b>Grotendeels [120];</b>  <b>Volledig [150].</b>	<b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer het management continue op zoek is naar verbetering van V&G in de werkomgeving. <b>[Grotendeels]</b> wanneer het daar regelmatig in slaagt en dus nieuwe methoden, middelen en technieken toepast voor veilig(er) en gezond(er) werken. <b>[Volledig]</b> wanneer opgedane ervaringen actief worden teruggekoppeld aan de organisatie (management en medewerkers) en nieuwe methoden en technieken geïntegreerd worden in het V&G – beleid.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	Het management kan aantonen dat het continu op zoek is naar verbetering van V&G in de werkomgeving en dat het daar ook regelmatig in slaagt. Voorbeelden omvatten plannings- en organisatie technieken, toegepaste methoden in complexe of risicovolle projecten, (operationele) medewerkers effectiever informeren over relevante wijzigingen e.d. Opedane ervaringen worden actief teruggekoppeld aan de organisatie (management en medewerkers).	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toetst dit aan de hand van gesprekken met de verantwoordelijke(n) voor de V&G-innovatie en operationele medewerkers.

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5	
		Toezicht V&G-gedrag opdrachtnemers		
(T4-4.10.31)	Eis	Niet gedefinieerd, trede 4 is de hoogst te behalen trede.		
	criterium			
	Auditorrichtlijn			



## 4.11 Procedures

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Opstellen V&G-procedures	
<b>T5-4.11.26</b>	<b>Eis</b>	Het management stemt V&G-procedures af met de branche.	
	<b>Criterium</b>	Het management overlegt regelmatig met de branche over belangrijke V&G-procedures.	<b>Toelichting</b> De V&G-procedures vormen een belangrijk onderdeel van de organisatie, ook in samenwerking met andere organisaties. Daarom overlegt het management regelmatig met de branche over belangrijke V&G-procedures. Belangrijk in de zin van risico's en samenwerking in de branche (optimaal, eenduidig, consequent, etc.).
		<b>Niet [0];</b> <b>Deels [20];</b>  <b>Grotendeels [40];</b>  <b>Volledig [50].</b>	<b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer het management op ad hoc basis overlegt met de branche over belangrijke V&G-procedures. <b>[Grotendeels]</b> wanneer dit overleg regelmatig plaatsvindt. <b>[Volledig]</b> wanneer er afspraken zijn gemaakt met de branche over de frequenties van het regelmatige overleg.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	Er zijn afspraken gemaakt met de branche over de frequenties van het regelmatige overleg. Belangrijk in de zin van risico's en samenwerking in de branche (optimaal, eenduidig, consequent, etc.).	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toetst dit aan de hand van gesprekken met het management over het afstemmen en op elkaar laten aansluiten van V&G-procedures. Thema's en structuur van de overleggen zijn duidelijk. De gesprekspartners kunnen dit, indien gewenst, met documenten aantonen.

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Volgen V&G-procedures	
<b>T5-4.11.27</b>	<b>Eis</b>	(Operationele) Medewerkers zelf doen verbetervoorstellen voor V&G-procedures.	
	<b>Criterium</b>	(Operationele) Medewerkers doen zelf verbetervoorstellen voor V&G-procedures en zijn betrokken bij de uitwerking ervan	<b>Toelichting</b> Continue verbetering van de V&G-omstandigheden is een gewoonte voor de organisatie en haar medewerkers. Daarom doen (operationele) medewerkers zelf verbetervoorstellen voor V&G-procedures en zijn zij betrokken bij de uitwerking ervan.
		<b>Niet [0];</b> <b>Deels [20];</b>  <b>Grotendeels [40];</b>  <b>Volledig [50].</b>	<b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer er een laagdrempelige systematiek is om verbetervoorstellen te doen en betrokken te raken bij de uitwerking. <b>[Grotendeels]</b> wanneer het management faciliteert dat verbetervoorstellen en best-practices waar zinvol door de organisatie ingevoerd worden. <b>[Volledig]</b> wanneer medewerkers zelf nadrukkelijk zijn betrokken bij de communicatie en implementatie ervan.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	De toegepaste systematiek om verbetervoorstellen te doen en betrokken te raken bij de uitwerking is laagdrempelig. Waar zinvol worden verbetervoorstellen en best-practices door de organisatie ingevoerd. Het management faciliteert dit. Medewerkers zelf zijn nadrukkelijk betrokken bij de communicatie en implementatie ervan.	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toetst dit aan de hand van gesprekken met (operationele) medewerkers die verbetervoorstellen aandroegen.

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Herzien V&G-procedures	
<b>(T4-4.11.34)</b>	<b>Eis</b>	<b>Niet gedefinieerd, trede 4 is de hoogst te behalen trede.</b>	
	<b>Criterium</b>		
	<b>Auditorrichtlijn</b>		

### 3.5 Bedrijfsaspect 5: Afwijkingen en communicatie

#### 5.12 Melding van incidenten

Trede 5 – Certificatieschema 4.0		Interpretatie trede 5
		Melding incidenten
<b>T5-5.12.28</b>	<b>Eis</b>	(Operationele) Medewerkers dragen oplossingen aan bij het melden van incidenten.
	<b>Criterium</b>	(Operationele) Medewerkers dragen oplossingen aan bij het melden en registreren van incidenten, inclusief die van opdrachtgevers en opdrachtnemers.
		<p><b>Niet [0];</b>  <b>Deels [60];</b></p> <p><b>Grotendeels [120];</b></p> <p><b>Volledig [150].</b></p>
	<b>Auditorrichtlijn</b>	Er is sprake van het melden van alle incidenten als de verhouding (potentieel) ernstige ongevallen en ongevallen versus overige incidenten substantieel is.
		<p><b>Toelichting</b>  Meedenken bij het analyseren van incidenten en komen tot oplossingen om incidenten in de toekomst te voorkomen is vanzelfsprekend, zowel bij eigen incidenten als van opdrachtgevers en opdrachtnemers. Daarom dragen medewerkers oplossingen aan bij het melden en registreren van incidenten.</p> <p><b>[Niet] -</b>  <b>[Deels]</b> wanneer (operationele) medewerkers oplossingen aandragen bij het melden van de eigen incidenten.  <b>[Grotendeels]</b> wanneer (operationele) medewerkers oplossingen aandragen bij het melden van incidenten van opdrachtgevers en opdrachtnemers.  <b>[Volledig]</b> wanneer (operationele) medewerkers oplossingen aandragen bij het melden van alle incidenten. Er is sprake van het melden van alle incidenten als de verhouding (potentieel) ernstige ongevallen en ongevallen versus overige incidenten substantieel is.</p> <p><b>Ladderbeoordeling door de LCI</b>  De auditor toetst dit aan de hand van gesprekken over registraties (ook in logboeken, et cetera) van (potentieel) ernstige ongevallen, ongevallen en incidenten. De</p>

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
			auditor vraagt ook of medewerkers zelf oplossingen aandragen en wat hiermee gedaan wordt binnen de organisatie.

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Incidenten registratie	
<b>T5-5.12.29</b>	<b>Eis</b>	De directie deelt statistieken en analyses over belangrijke V&G-incidenten met de branche.	
	<b>Criterium</b>	<p>a) De directie informeert de branche over incidenten met een hoog risico via het incidenten informatiesysteem.</p> <p>b) Het management hanteert criteria uit de branche voor hoog risico, die transparant en effectief zijn.</p>	<p><b>Toelichting</b></p> <p>Verbeteren van de veiligheid is onafscheidelijk onderdeel van de organisatie, ook in samenwerking met andere organisaties. Daarom deelt de directie statistieken en analyses over belangrijke V&amp;G incidenten met de branche en hanteert het management criteria uit de branche die transparant en effectief zijn. Criteria omvatten bijvoorbeeld: potentieel letsel, tijd-, geld- en imagoschades.</p>
		<p>a) <b>Niet [0];</b> <b>Deels [36];</b></p> <p><b>Grotendeels [72];</b></p> <p><b>Volledig [90].</b></p> <p>b) <b>Nee [0];</b> <b>Ja [60].</b></p>	<p>a) <b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer de directie incidenteel de branche informeert over incidenten met een hoog risico. <b>[Grotendeels]</b> wanneer de directie structureel statistieken en analyses over incidenten met een hoog risico deelt met de branche via het incidenten informatiesysteem. <b>[Volledig]</b> wanneer de criteria voor hoog risico gedocumenteerd zijn en op een dergelijke wijze worden toegepast, dat dit in de praktijk daadwerkelijk leidt tot verbetering van de veiligheid.</p> <p>b) <b>[Nee] -</b> <b>[Ja]</b> wanneer het management criteria hanteert uit de branche voor hoog risico, die transparant en effectief zijn.</p>

Trede 5 – Certificatieschema 4.0		Interpretatie trede 5
	<p><b>Auditorrichtlijn</b></p> <p>Criteria omvatten bijvoorbeeld: potentieel letsel, tijd-, geld- en imagoschades.</p> <p>De criteria voor hoog risico zijn gedocumenteerd en worden op een dergelijke wijze toegepast, dat dit in de praktijk daadwerkelijk leidt tot verbetering van de veiligheid.</p>	<p><b>Ladderbeoordeling door de LCI</b></p> <p>De auditor toetst dit op basis van gesprekken met de directie over opgetreden incidenten, de registratie en de analyse ervan.</p>

## 5.13 Onderzoek van incidenten

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Incidentenanalyse	
<b>T5-5.13.30</b>	<b>Eis</b>	Het management analyseert incidenten samen met de branche.	
	<b>Criterium</b>	<p>a) Het management onderzoekt alle incidenten op basisoorzaken, inclusief die van opdrachtgevers en opdrachtnemers, i.s.m. relevante stakeholders.</p> <p>b) Het management maakt gebruik van onderzoeken van externe incidenten.</p>	<p><b>Toelichting</b> Leren van V&amp;G incidenten en ongevallen is onafscheidelijk onderdeel van de organisatie, ook in samenwerking met andere organisaties. Daarom onderzoekt het management incidenten op basisoorzaken, inclusief die van opdrachtgevers en opdrachtnemers. Hierbij worden ook incidentanalyses van andere branches en stakeholders gebruikt. Het management heeft een vaste structuur om ook lering te trekken uit relevante incidenten en onderzoeksresultaten van haar opdrachtgevers en onderaannemers die op haar eigen projecten en/of vergelijkbare projecten hebben plaatsgevonden. Het gaat om het identificeren van mogelijke incidenten, die ook in het eigen bedrijf (kunnen) voorkomen en de genomen maatregelen ter verbetering.</p>
		<p>a) <b>Niet [0];</b> <b>Deels [24];</b></p> <p><b>Grotendeels [48];</b></p> <p><b>Volledig [60].</b></p>	<p>a) <b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer het management enkele incidenten van opdrachtgevers en opdrachtnemers onderzoekt op basisoorzaken. <b>[Grotendeels]</b> wanneer het management het merendeel van de incidenten van opdrachtgevers en opdrachtnemers onderzoekt op basisoorzaken. <b>[Volledig]</b> wanneer het management alle incidenten onderzoekt op basisoorzaken, inclusief die van opdrachtgevers en opdrachtnemers en zowel bij de analyse als de oplossingen houding en gedragselementen inzichtelijk maakt</p>

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		<b>b) Niet [0];</b> <b>Deels [16];</b>  <b>Grotendeels [32];</b>  <b>Volledig [40].</b>	<b>b) [Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer het management incidenteel gebruik maakt van onderzoeken van externe incidenten. <b>[Grotendeels]</b> wanneer het management hier regelmatig gebruik van maakt. <b>[Volledig]</b> wanneer het management hier altijd gebruik van maakt en ervoor heeft gezorgd dat bij de analyse en verbetervoorstellen houding en gedragselementen separaat inzichtelijk zijn gemaakt.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	Het management heeft een vaste structuur om ook lering te trekken uit relevante incidenten en onderzoeksresultaten van haar opdrachtgevers en onderaannemers die op haar projecten/ bij haar activiteiten hebben plaatsgevonden. Management maakt ook gebruik van onderzoeksresultaten van branchegenoten of andere sectoren. Het gaat om het identificeren van mogelijke incidenten, die ook in het eigen bedrijf (kunnen) voorkomen en de genomen maatregelen ter verbetering.	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toetst dit aan de hand van de ongevalsrapportages en gesprekken met het management. Ook beoordeelt een auditor of de organisatie echt in staat is om te leren en te verbeteren naar aanleiding van incidenten. Zowel bij de oorzaken als bij het leren en verbeteren naar aanleiding van incidenten wordt er in de gesprekken nadrukkelijk gekeken naar de invloed van houding en gedragselementen

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Onderzoeksprocedures	
(T4-5.13.38)	<b>Eis</b>	<b>Niet gedefinieerd, trede 4 is de hoogst te behalen trede.</b>	
	<b>Criterium</b>		
	<b>Auditorrichtlijn</b>		

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Onderzoeksmethodiek	
(T4-5.13.39)	<b>Eis</b>	<b>Niet gedefinieerd, trede 4 is de hoogst te behalen trede.</b>	

Trede 5 – Certificatieschema 4.0		Interpretatie trede 5	
	<b>Criterium</b>		
	<b>Auditorrichtlijn</b>		



## 5.14 Opvolging van incidenten

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Organisatorische acties na incidenten	
<b>T5-5.14.31</b>	<b>Eis</b>	De directie bezoekt de plaats van (potentieel) ernstige ongevallen	
	<b>Criterium</b>	De directie bezoekt de plaats van elk ernstig ongeval.	<b>Toelichting</b> Communiceren over de genomen beheersmaatregelen en activeren van operationele medewerkers om hierin mee te denken is onafscheidelijk onderdeel van de organisatie. Daarom bezoekt de directie de plaats van elk (potentieel) ernstige ongeval.
		<b>Niet [0];</b> <b>Deels [20];</b>  <b>Grotendeels [40];</b>  <b>Volledig [50].</b>	<b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer de directie een procedure heeft, die vereist dat een directielid de plaats van het ernstige ongeval binnen 24 uur bezoekt. <b>[Grotendeels]</b> wanneer de directie een procedure heeft, die vereist dat een directielid de plaats van het ernstige ongeval binnen 24 uur bezoekt en dit incidenteel ook doet. <b>[Volledig]</b> wanneer daadwerkelijk bij elk (potentieel) ernstig ongeval een directielid de plaats van het (potentiele) ongeval bezoekt.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	De directie heeft een procedure, die vereist dat een directielid de plaats van het ernstige ongeval binnen 24 uur bezoekt. De directie toont aan dat de procedure gevolgd is.	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> Navraag bij (operationele) medewerkers of directe collega's van een willekeurig ernstig ongeval toont aan dat de directie de plek van het (potentieel) ernstig ongeval binnen 24 uur bezocht heeft. Indien er geen ongevallen hebben plaatsgevonden, maar de procedures er wel zijn, dan is de score 'volledig'.

Trede 5 – Certificatieschema 4.0		Interpretatie trede 5	
		Maatregelen en informeren en betrokkenheid directie.	
<b>T5-5.14.32</b>	<b>Eis</b>	De directie leidt zelf onderzoeken.	
	<b>Criterium</b>	<p>a) De directie leidt zelf het onderzoek van (potentieel) ernstige ongevallen.</p> <p>b) De directie stuurt actief op de afloop van (potentieel) ernstige ongevallen.</p>	<b>Toelichting</b> Betrokkenheid vanuit de directie bij veiligheid is onafscheidelijk onderdeel van de organisatie. Daarom leidt de directie zelf het onderzoek van (potentieel) ernstige ongevallen. De directie is actief betrokken bij het onderzoek en speelt daarin een leidende rol.
		<p>a) <b>Niet [0];</b></p> <p><b>Deels [12];</b></p> <p><b>Grotendeels [24];</b></p> <p><b>Volledig [30].</b></p> <p>b) <b>Niet [0];</b></p> <p><b>Deels [8];</b></p> <p><b>Grotendeels [16];</b></p> <p><b>Volledig [20].</b></p>	<p>a) <b>[Niet] - [Deels]</b> wanneer de directie incidenteel zelf het onderzoek van (potentieel) ernstige ongevallen leidt.</p> <p><b>[Grotendeels]</b> wanneer de directie dit onderzoek vaak zelf leidt.</p> <p><b>[Volledig]</b> wanneer de directie dit onderzoek altijd zelf leidt.</p> <p>b) <b>[Niet] - [Deels]</b> wanneer de directie incidenteel actief stuurt op de afloop van (potentieel) ernstige ongevallen.</p> <p><b>[Grotendeels]</b> wanneer de directie altijd actief stuurt op de afloop van (potentieel) ernstige ongevallen.</p> <p><b>[Volledig]</b> wanneer de directie altijd binnen 24 uur een rapportage schriftelijke ontvangt over het incident, de letselslachtoffers en hun ontwikkeling.</p>
	<b>Auditorrichtlijn</b>	De directie is actief betrokken bij het onderzoek en speelt daarin een leidende rol. De directie ontvangt regelmatig schriftelijke rapportage over het incident, de letselslachtoffers en hun ontwikkeling.	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toetst dit aan de hand van gesprekken met de directie en betrokkenen bij een onderzoek over de rapportages van de (potentieel) ernstige ongevallen.

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Informeren betrokkenen en branche, opvang slachtoffers	
<b>T5-5.14.33</b>	<b>Eis</b>	De directie deelt incidenten met de branche.	
	<b>Criterium</b>	De directie deelt incidenten en effectief gebleken maatregelen actief met de branche.	<b>Toelichting</b> Openheid over incidenten is onafscheidelijk onderdeel van de organisatie. Daarom deelt de directie incidenten en effectief gebleken maatregelen actief met de branche. De branche is inclusief brancheorganisaties. De randvoorwaarden die bij een eventueel strafrechtelijk onderzoek een rol spelen worden in acht genomen.
		<b>Niet [0];</b> <b>Deels [20];</b>  <b>Grotendeels [40];</b>  <b>Volledig [50].</b>	<b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer de directie incidenteel incidenten en effectief gebleken maatregelen deelt met de branche. <b>[Grotendeels]</b> wanneer incidenten en effectief gebleken maatregelen grotendeels worden gedeeld met de branche. <b>[Volledig]</b> wanneer de directie systematisch actief incidenten en effectief gebleken maatregelen deelt met de branche.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	De externe communicatie van incidenten is systematisch en transparant. De branche is inclusief brancheorganisaties.	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> Uit gesprekken en observaties blijkt dat de externe communicatie van incidenten systematisch en transparant is. Indien de geïnterviewde dit wenselijk acht kan dit aangetoond worden.

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Betrokkenheid na incidenten	
<b>T5-5.14.34</b>	<b>Eis</b>	De directie onderzoekt (potentieel) ernstige ongevallen samen met de branche.	
	<b>Criterium</b>	De directie rapporteert ernstige ongevallen gezamenlijk met branchegeenoten naar alle stakeholders.	<b>Toelichting</b> De directie beschouwt een ongeval als een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Daarom rapporteert

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
			de directie ernstige ongevallen gezamenlijk met betrokken ketenpartners aan alle stakeholders. Elk ernstig ongeval wordt in één gezamenlijk rapport van alle betrokken partijen samengevat. Het doel daarvan is dat er een gezamenlijke verantwoordelijkheid is over de toedracht, oorzaken en te nemen maatregelen. Stakeholders omvatten: bestuurders, handhavers, hulpdiensten, pers, particulieren, (operationele) medewerkers eigen bedrijf, e.d. Privacy is gewaarborgd, evenals voorwaarden vanuit mogelijk strafrechtelijk perspectief.
		<p><b>Niet [0];</b>  <b>Deels [20];</b></p> <p><b>Grotendeels [40];</b></p> <p><b>Volledig [50].</b></p>	<p><b>[Niet] -</b>  <b>[Deels]</b> wanneer de directie soms (potentieel) ernstige ongevallen samen met de branche onderzoekt.  <b>[Grotendeels]</b> wanneer de directie structureel (potentieel) ernstige ongevallen samen met de branche onderzoekt.  <b>[Volledig]</b> wanneer de resultaten van dit onderzoek worden gerapporteerd aan alle stakeholders.</p>
	<b>Auditorrichtlijn</b>	Elk ernstig ongeval wordt in één gezamenlijk rapport van alle betrokken partijen samengevat. Het doel daarvan is dat er een gezamenlijke verantwoordelijkheid is over de toedracht, oorzaken en te nemen maatregelen. Stakeholders omvatten: bestuurders, handhavers, hulpdiensten, pers, particulieren, (operationele) medewerkers eigen bedrijf, e.d. De directie betracht transparantie bij de analyse en follow up van incidenten	<p><b>Ladderbeoordeling door de LCI</b></p> <p>De auditor toetst tijdens interviews in hoeverre men bekend is met (welke) onderzoeksrapportages van het afgelopen jaar en hoe de communicatie over de incidenten is gedaan. Tevens checkt men in de gesprekken de betrokkenheid van en de bekendheid bij de branche.</p>

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5	
		Leren van anderen		
(T4-5.14.44)	Eis	Niet gedefinieerd, trede 4 is de hoogst te behalen trede.		
	Criterium			
	Auditorrichtlijn			

## 5.15 Dagelijkse controle

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Uitvoering V&G-inspecties	
<b>T5-5.15.35</b>	<b>Eis</b>	Het management houdt gezamenlijke V&G-inspecties werkomgeving met de branche.	
	<b>Criterium</b>	<p>a) Het management houdt regelmatig gezamenlijke V&amp;G-inspecties werkomgeving met opdrachtgevers en opdrachtnemers.</p> <p>b) De directie communiceert analyses van gezamenlijk gehouden V&amp;G-inspecties werkomgeving aan de branche.</p>	<p><b>Toelichting</b></p> <p>Het uitvoeren van V&amp;G inspecties werkomgeving is onafscheidelijk onderdeel van de organisatie , ook in samenwerking met andere organisaties. Daarom houdt het management gezamenlijke V&amp;G inspecties met opdrachtgevers en opdrachtnemers en communiceert zij analyses van gezamenlijk gehouden V&amp;G inspecties werkomgeving aan de branche. De analyses voor de branche omvatten naast knelpunten en de oorzaken ervan ook de belangrijkste maatregelen en de effecten daarvan.</p>
		<p>a) <b>Niet [0];</b> <b>Deels [12];</b></p> <p><b>Grotendeels [24];</b></p> <p><b>Volledig [30].</b></p> <p>b) <b>Nee [0];</b> <b>Ja [20].</b></p>	<p>a) <b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer het management regelmatig gezamenlijke V&amp;G-inspecties werkomgeving houdt met opdrachtgevers en opdrachtnemers. <b>[Grotendeels]</b> wanneer deze inspecties worden gepland op basis van risicoanalyses. <b>[Volledig]</b> wanneer regelmatig een directeur aan deze V&amp;G-inspecties deelneemt.</p> <p>b) <b>[Nee] -</b> <b>[Ja]</b> wanneer de directie analyses van gezamenlijk gehouden V&amp;G-inspecties werkomgeving communiceert aan de branche.</p>
	<b>Auditorrichtlijn</b>	Het bedrijf voert inspecties van een projectomgeving uit, waarbij een manager van het bedrijf samen met een manager van een opdrachtnemer gezamenlijk de werkomgeving op houding en gedrag beoordelen. Regelmatig neemt	<p><b>Ladderbeoordeling door de LCI</b></p> <p>De auditor toetst dit aan de hand gesprekken met de directie en het management over de rapportages van de gezamenlijke V&amp;G inspecties en de analyse voor de</p>

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		een directeur aan deze gezamenlijke V&G-inspecties werkomgeving deel. De planning dient te gebeuren op basis van risicoanalyses. De analyses voor de branche omvatten naast knelpunten en de oorzaken ervan ook de belangrijkste maatregelen en de effecten daarvan.	branche. Tevens wordt in deze gesprekken gevraagd naar de betrokkenheid van de branche.

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		<b>Kwaliteit V&amp;G-inspecties</b>	
<b>T5-5.15.36</b>	<b>Eis</b>	(Operationele) Medewerkers voeren zelf V&G-inspecties werkomgeving uit.	
	<b> criterium</b>	(Operationele) Medewerkers voeren dagelijks zelf V&G-inspecties werkomgeving uit en rapporteren deze.	<b>Toelichting</b> De kwaliteit van V&G inspecties is onafscheidelijk onderdeel van de organisatie. Daarom voeren (operationele) medewerkers zelf V&G inspecties werkomgeving uit en gaan de dialoog met medewerkers en contractors over veiligheid aan.
		<b>Niet [0];</b> <b>Deels [20];</b>  <b>Grotendeels [40];</b>  <b>Volledig [50].</b>	<b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer (operationele) medewerkers ten minste wekelijks zelf V&G-inspecties werkomgeving uitvoeren. <b>[Grotendeels]</b> wanneer deze inspecties gerapporteerd worden aan de eerstelijnsmanagers , inclusief de zelf geïdentificeerde verbeteracties. <b>[Volledig]</b> wanneer de dagelijkse V&G-inspecties werkomgeving zo worden uitgevoerd (sprake van vooruitstrevende observaties), dat binnen een bepaalde periode alle representatieve werkomgevingen geïnspecteerd zijn (of er een programma is opgesteld voor inspecties met als doel om een representatief beeld te krijgen) en meerdere (operationele) medewerkers betrokken zijn die alle leiden tot een veiligheidscultuur waarin geen onveilige situaties meer

		Kwaliteit V&G-inspecties	
			worden waargenomen door de auditor. De wijze waarop dit wordt vastgelegd is niet bepaald, als het maar wordt vastgelegd.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	De dagelijkse V&G-inspecties werkomgeving worden zo uitgevoerd, dat binnen een bepaalde periode alle werkomgevingen geïnspecteerd zijn en meerdere (operationele) medewerkers betrokken zijn. De V&G-inspecties werkomgeving worden aan eerstelijnsmanagers gerapporteerd, inclusief de zelf geïdentificeerde verbeteracties.	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toetst dit aan de hand van gesprekken met (operationele) medewerkers over rapportages van de V&G inspecties werkomgeving. .. Daarbij toetst de auditor of de dialoog met medewerkers en contractors plaatsvindt.

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Opvolging V&G-inspecties	
<b>T5-5.15.37</b>	<b>Eis</b>	Het management werkt samen met de branche aan structurele verbetering V&G-inspecties.	
	<b>Criterium</b>	De directie werkt samen met de branche om de effectiviteit van V&G-inspecties werkomgeving te verbeteren.	<b>Toelichting</b> Opvolging van V&G inspecties is onafscheidelijk onderdeel van de organisatie. Daarom werkt de directie samen met de branche om de effectiviteit van V&G inspecties werkomgeving te verbeteren.
		<b>Niet [0];</b> <b>Deels [20];</b>  <b>Grotendeels [40];</b>  <b>Volledig [50].</b>	<b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer de directie incidenteel samenwerkt met de branche om de effectiviteit van V&G-inspecties werkomgeving te verbeteren. <b>[Grotendeels]</b> wanneer deze samenwerking regelmatig plaatsvindt. <b>[Volledig]</b> wanneer deze samenwerking structureel plaatsvindt.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	Het management kan voorbeelden aanhalen waar uit dat blijkt.	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> Het management kan voorbeelden aanhalen waar uit blijkt dat zij samenwerkt met de branche om de



		Opvolging V&G-inspecties	
			effectiviteit van V&G-inspecties werkomgeving te verbeteren.

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Kwaliteit inspecties	
(T4-5.15.48)	Eis	Niet gedefinieerd, trede 4 is de hoogst te behalen trede.	
	Criterium		
	Auditorrichtlijn		

## 5.16 Bijeenkomsten

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Planning V&G-overleg	
<b>T5-5.16.38</b>	<b>Eis</b>	Eerstelijnsmanagers gebruiken een dynamische planning voor V&G-overlegmomenten.	
	<b> criterium</b>	Eerstelijnsmanagers plannen V&G-overlegmomenten op basis van de actualiteit.	<b>Toelichting</b> Planning van V&G overlegmomenten is onafscheidelijk onderdeel van de organisatie. Daarom hebben eerstelijnsmanagers de V&G overlegmomenten vastgelegd in een jaarplanning. De frequentie van de overlegmomenten wordt aangepast (verkort) als de praktijk daar aanleiding voor geeft (actuele planning)
		<b>Niet [0];</b> <b>Deels [40];</b>  <b>Grotendeels [80];</b>  <b>Volledig [100].</b>	<b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer de actuele planning en werkzaamheden worden gebruikt voor het bepalen van de onderwerpen en het tijdstip van de V&G-overlegmomenten. <b>[Grotendeels]</b> wanneer ook de (V&G-)knelpunten hiervoor worden gebruikt. <b>[Volledig]</b> wanneer ook de gemelde (gedrags)incidenten hiervoor worden gebruikt.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	De onderwerpen en het tijdstip van de V&G-overlegmomenten worden bepaald door de actuele planning, werkzaamheden, knelpunten en gemelde (gedrags)incidenten.	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toetst dit in gesprekken met eerstelijnsmanagers.

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Inhoud V&G-overleg	
<b>T5-5.16.39</b>	<b>Eis</b>	(Operationele) Medewerkers zijn zelf actief bij de uitvoering van V&G-overlegmomenten.	
	<b> criterium</b>	(Operationele) Medewerkers vervullen regelmatig een leidende rol in V&G-overlegmomenten.	<b>Toelichting</b> (Operationele) Medewerkers zijn zelf actief bij de uitvoering van V&G overlegmomenten. Dit kunnen ook

		Inhoud V&G-overleg	
			(operationele) medewerkers van (in)direct betrokken partijen zijn. Dit zorgt ervoor dat medewerkers het V&G overleg interessant, persoonlijk en waardevol beschouwen.
		<b>Niet [0];</b> <b>Deels [40];</b>  <b>Grotendeels [80];</b>  <b>Volledig [100].</b>	<b>[Niet]</b> - <b>[Deels]</b> wanneer (Operationele) Medewerkers een enkele keer een leidende rol vervullen in V&G-overlegmomenten. <b>[Grotendeels]</b> wanneer (operationele) medewerkers vaker een leidende rol vervullen in V&G-overlegmomenten. <b>[Volledig]</b> wanneer (operationele) medewerkers regelmatig een leidende rol vervullen in V&G-overlegmomenten.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	Een groot aantal van de V&G-overlegmomenten wordt door (operationele) medewerkers gegeven. Dit kunnen ook (operationele) medewerkers van (in)direct betrokken partijen zijn.	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toetst dit door gesprekken met (operationele) medewerkers over het V&G - overleg .

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Bottom-up communicatie	
<b>(T4-5.16.51)</b>	<b>Eis</b>	<b>Niet gedefinieerd, trede 4 is de hoogst te behalen trede.</b>	
	<b>Criterium</b>		
	<b>Auditorrichtlijn</b>		

## 3.6 Bedrijfsaspect 6: Audits en statistieken

### 6.17 Audits en reviews

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Uitvoeren V&G-audits	
<b>T5-6.17.40</b>	<b>Eis</b>	De directie voert V&G-gedragsaudits uit met de branche.	
	<b>Criterium</b>	De directie laat regelmatig vanuit de branche V&G-gedragsaudits uitvoeren in het bedrijf.	<b>Toelichting</b> V&G-gedragsaudits zijn onafscheidelijk onderdeel van de organisatie, ook in samenwerking met andere organisaties. Daarom voert de directie V&G-gedragsaudits uit met de betrokken ketenpartners. Deze V&G-gedragsaudits vanuit de branche zijn vooral gericht op de interfaces tussen bedrijf overschrijdende processen en worden uitgevoerd door auditteams van het bedrijf met andere betrokken ketenpartners, met in ieder geval opdrachtgever en opdrachtnemers.
		<b>Nee [0]; Ja [50].</b>	<b>[Nee]</b> - <b>[Ja]</b> wanneer de directie minstens 1 maal per kwartaal vanuit de branche V&G-gedragsaudits laat uitvoeren in het bedrijf.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	Deze V&G-gedragsaudits vanuit de branche zijn vooral gericht op de interfaces tussen bedrijf overschrijdende processen en worden uitgevoerd door auditteams van het bedrijf met andere branchepartijen, zoals opdrachtgever of opdrachtnemers.	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toetst dit aan de hand van gesprekken met directieleden en (zo mogelijk) leidinggevenden over en mogelijk observaties van de rapportages van de V&G-gedragsaudits en op projecten waar wordt samengewerkt met ketenpartners.

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Kwaliteit V&G-audits	
<b>T5-6.17.41</b>	<b>Eis</b>	Het management past meerdere V&G-reviewmethoden toe voor V&G-gedragsmetingen.	

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Kwaliteit V&G-audits	
	<b>Criterium</b>	De directie past andere reviewmethoden toe naast audits, om de naleving van V&G-gedrag te toetsen.	<b>Toelichting</b> De kwaliteit van V&G-audits is onafscheidelijk onderdeel van de organisatie. Daarom past het management meerdere reviewmethoden toe voor V&G gedragsmetingen. Andere reviewmethoden kunnen zijn: enquêtes, perceptiemetingen, zelfbeoordelingen.
		<b>Nee [0]; Ja [50].</b>	<b>[Nee] - [Ja]</b> wanneer de directie andere reviewmethoden toepast naast audits, om de naleving van V&G-gedrag te toetsen.
	<b>Auditorrichtlijn</b>	Andere reviewmethoden kunnen zijn: enquêtes, perceptiemetingen, zelfbeoordelingen.	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor toetst dit in een gesprek met de directie en de voor reviews verantwoordelijke functionarissen (waarschijnlijk van de afdeling V&G) over de V&G-gedragsmetingen .

Trede 5 – Certificatieschema 4.0			Interpretatie trede 5
		Exitinterviews	
<b>T5- 6.17.42</b>	<b>Eis</b>	Het management gebruikt systematisch exitinterviews om V&G-verbeterpunten te identificeren.	<b>Toelichting</b> Het identificeren van V&G verbeterpunten zijn onafscheidelijk onderdeel van de organisatie. Daarom gebruikt het management systematisch exitinterviews om V&G-verbeterpunten te identificeren.
	<b>Criterium</b>	Het management legt exitinterviews van vertrekkende (operationele) medewerkers en managers vast.	
		<b>Niet [0]; Deels [20];</b>	<b>[Niet] - [Deels]</b> wanneer het management exitinterviews van vertrekkende (operationele) medewerkers en managers houdt en vastlegt.

Trede 5 – Certificatieschema 4.0		Interpretatie trede 5	
		<p><b>Grotendeels [40];</b></p> <p><b>Volledig [50].</b></p>	<p><b>[Grotendeels]</b> wanneer veiligheidscultuur in de exitinterviews voldoende aandacht krijgt.</p> <p><b>[Volledig]</b> wanneer in de exitinterviews ook verbeterpunten en acties om tot die verbetering te komen worden besproken en vastgelegd.</p>
	<b>Auditorrichtlijn</b>	In de exitinterviews krijgt veiligheidscultuur voldoende aandacht. Exitinterviews worden gehouden en vastgelegd, inclusief verbeterpunten en acties om tot die verbetering te komen. Het bedrijf dient te kunnen aantonen in welke mate exitinterviews worden toegepast.	<p><b>Ladderbeoordeling door de LCI</b></p> <p>De auditor beoordeelt aan de hand van gesprekken of exitinterviews worden toegepast en of in deze interviews de veiligheidscultuur voldoende aandacht krijgt. Ook beoordeelt de auditor of de punten uit de exitinterviews daadwerkelijk worden opgepakt om te leren en te verbeteren.</p>

## 6.18 Trends en statistieken

Trede 5 – Certificatieschema 4.0		Interpretatie trede 5
		Intern gebruik V&G-statistieken
<b>T5-6.18.43</b>	<b>Eis</b>	De directie vergelijkt de V&G-bedrijfsprestaties met die van de beste presteerder.
	<b>Criterium</b>	De directie vergelijkt regelmatig de eigen V&G-prestaties met die van de beste presteerder en past waar nodig de bedrijfsstrategie en het bedrijfsbeleid aan.
		<p><b>Niet [0];</b></p> <p><b>Deels [20];</b></p> <p><b>Grotendeels [40];</b></p> <p><b>Volledig [50].</b></p>
	<b>Auditorrichtlijn</b>	Beste presteerders in de branche maar ook uit andere bedrijfstakken, andere landen. Het doel van het vergelijk is, om te leren van andere partijen met betere V&G-prestaties en door gerichte acties uiteindelijk de eigen prestaties te verbeteren.
		<p><b>Toelichting</b></p> <p>Sturen op veiligheid is onafscheidelijk onderdeel van de organisatie. Daarom vergelijkt de directie de V&amp;G-bedrijfsprestaties met die van de beste presteerder aan de hand van de benchmark in de branche. Het doel van het vergelijk is om te leren van andere partijen met betere V&amp;G-prestaties en door gerichte acties uiteindelijk de eigen prestaties te verbeteren. Indien er geen benchmark in de branche is op dit onderwerp dan neemt zij het initiatief om dit op te zetten.</p> <p><b>[Niet] -</b></p> <p><b>[Deels]</b> wanneer de directie regelmatig de eigen V&amp;G-prestaties met die van de beste presteerder vergelijkt.</p> <p><b>[Grotendeels]</b> wanneer de directie aan de hand hiervan waar nodig de bedrijfsstrategie en het bedrijfsbeleid aanpast.</p> <p><b>[Volledig]</b> wanneer de directie daarbij niet alleen kijkt naar de beste presteerders in de branche, maar ook naar andere bedrijfstakken en andere landen.</p> <p><b>Ladderbeoordeling door de LCI</b></p> <p>De auditor spreekt met de directie en gaat hierbij onder andere na of benchmarking ten aanzien van V&amp;G prestaties aangegrepen wordt om de eigen prestaties te verbeteren.</p>

Trede 5 – Certificatieschema 4.0		Interpretatie trede 5	
		Informereren over V&G-statistieken	
<b>T5-6.18.44</b>	<b>Eis</b>	De directie verbetert samen met de branche de gezamenlijke prestatie-indicatoren.	
	<b>Criterium</b>	De directie werkt samen met de branche aan het verbeteren van de gezamenlijke prestatie-indicatoren voor V&G gedrag.	<b>Toelichting</b> Openheid over V&G-prestaties is onafscheidelijk onderdeel van de organisatie, ook in samenwerking met andere organisaties. Daarom verbetert de directie samen met de branche de gezamenlijke prestatie-indicatoren. Verbetering kan zijn: effectievere en meer voorspellende indicatoren, meer uniformiteit in de branche, etc.
		<b>Niet [0];</b> <b>Deels [20];</b>  <b>Grotendeels [40];</b>  <b>Volledig [50].</b>	<b>[Niet] -</b> <b>[Deels]</b> wanneer de directie incidenteel ( zijnde niet structureel) samenwerkt met de branche aan het verbeteren van de gezamenlijke prestatie-indicatoren voor V&G gedrag. <b>[Grotendeels]</b> wanneer de directie vaker (meerdere keren per jaar, ad hoc gepland) hieraan samenwerkt met de branche en betrokken medewerkers. <b>[Volledig]</b> wanneer de directie regelmatig (een aantal keer per jaar, structureel gepland) hieraan samenwerkt met de branche en betrokken medewerkers
	<b>Auditorrichtlijn</b>	Verbetering kan zijn: effectievere en meer voorspellende indicatoren, meer uniformiteit in de branche, etc.	<b>Ladderbeoordeling door de LCI</b> De auditor bespreekt met de directie de ontwikkeling in de prestatieindicatoren en controleert de ontwikkeling hiervan in de afgelopen jaren. Daarbij wordt ook getoetst hoe de directie de medewerkers hierbij betreft.



## 4 Colofon

Titel: Interpretatiedocument Veiligheidsladder trede 5  
Datum publicatie: 18 januari 2019

NEN  
Vlinderweg 6  
2623 AX Delft  
Postbus 5059  
2600 GB Delft