



Informatieblad Contextanalyse in ISO 45001:2018

*De overtuiging -en ervaring- van SCCM is dat elke organisatie
(hoe klein ook) betere G&VW-prestaties behaalt door het
gebruik van de plan-do-check-act aanpak uit de ISO 45001-norm*

Copyright SCCM

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 SCCM.

Disclaimer

De inhoud van deze brochure is met uiterste zorg samengesteld, desondanks kunnen fouten en onvolledigheden niet geheel worden uitgesloten. SCCM aanvaardt derhalve geen enkele aansprakelijkheid, ook niet voor directe of indirecte schade ontstaan door of verband houdend met het gebruik van de inhoud van deze uitgave.

Contextanalyse in ISO 45001:2018

N180320, versie 21 maart 2018 v2

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 1		
1	Inleiding	5
HOOFDSTUK 2		
2	Het belang van de contextanalyse	6
HOOFDSTUK 3		
3	Inhoud contextanalyse en relatie met andere normen	8
	3.1 Inhoud contextanalyse	8
	3.2 Relatie van contextanalyse met andere normen	8
HOOFDSTUK 4		
4	De uitvoering van de contextanalyse	11
	4.1 Inzicht in belangrijke punten (issues)	12
	4.2 Inzicht in behoeften en verwachtingen van personeel en andere belanghebbenden	15
HOOFDSTUK 5		
5	Veel gestelde vragen over de uitvoering van de contextanalyse	17
HOOFDSTUK 6		
6	Beoordeling bij certificatie	-

I Inleiding

Een nieuw onderdeel in de ISO 45001:2018 is hoofdstuk 4 'context van de organisatie'. Dit onderdeel is toegevoegd op basis van de zogenaamde ISO High Level Structure (HLS). Deze geeft een verplicht te hanteren hoofdstuk en paragraafindeling en de basistekst voor alle ISO-normen voor managementsystemen. Dit hoofdstuk, komt derhalve in alle managementsysteemnormen terug.

ISO 45001 is de norm voor managementsystemen voor gezond en veilig werken (G&VW-managementsysteem). Hoofdstuk 4 'context van de organisatie' bestaat uit vier onderdelen:

- Inzicht in de organisatie en haar context.
- Inzicht in de behoeften en verwachtingen van medewerkers en andere belanghebbenden.
- Het toepassingsgebied van het G&VW-managementsysteem vaststellen.
- Het G&VW-managementsysteem.

Dit informatieblad richt zich vooral op de eerste twee onderdelen omdat hier de meeste vragen over zijn. Het bepalen van het toepassingsgebied is een bekende eis uit alle managementsysteemnormen, in 3.2 wordt hier nog kort op ingegaan. Het laatste onderdeel bevat geen inhoudelijke eisen en behoeft geen toelichting.

In hoofdstuk 2 wordt de achtergrond en het belang van de contextanalyse toegelicht. In hoofdstuk 3 worden de relaties met andere normonderdelen uitgewerkt. Voorbeelden voor de wijze waarop de contextanalyse kan worden uitgevoerd worden gegeven in hoofdstuk 4. Dit zijn nadrukkelijk voorbeelden en zijn bedoeld om de abstracte tekst uit de norm concreet te maken. De voorbeelden geven een idee hoe aan de eisen uit de norm kan worden voldaan en welke diepgang bij certificatie wordt verwacht. In hoofdstuk 5 wordt ingegaan op veel gestelde vragen rond de uitvoering van de contextanalyse.

Op 23 februari 2024 heeft ISO een amendement gepubliceerd waarmee het onderwerp 'klimaatverandering' een verplicht onderdeel wordt van de contextanalyse in alle ISO-managementsysteemnormen. Deze verplichting was direct van toepassing. In paragraaf 3.1 van dit informatieblad wordt het amendement toegelicht.

Meer toelichting en voorbeelden met betrekking tot de contextanalyse zijn te vinden in de volgende publicatie van SCCM:

- Informatieblad voorbeeld ISO 45001 bij klein transportbedrijf 'Holland Transport'.

2 Het belang van de contextanalyse

De uitkomsten van de contextanalyse zijn van groot belang voor de ontwikkeling van het G&VW-beleid, omdat deze uitkomsten richtinggevend zijn voor de prioriteiten die de directie moet stellen bij het beoordelen van risico's en de strategische kansen die er zijn.

Het G&VW-beleid heeft zich de afgelopen decennia ontwikkeld van meer defensief en reactief gerichte aanpak van maatregelen om G&VW-problemen op te lossen naar een onderwerp dat ook strategische impact voor de organisatie kan hebben. Binnen de ontwikkeling van maatschappelijk verantwoord ondernemen neemt het thema 'people' dan ook een belangrijke plaats in.

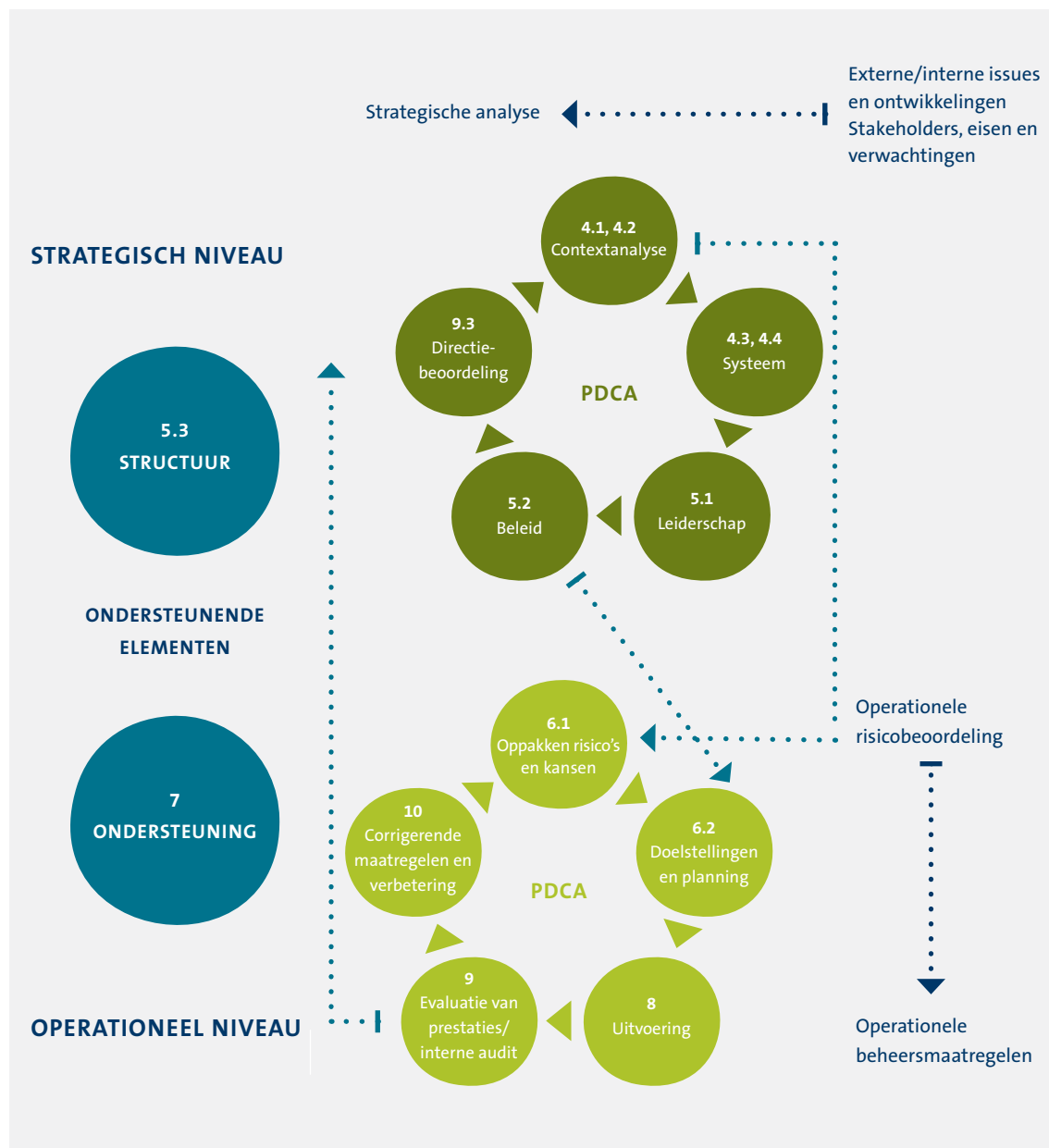
Met de toevoeging van de contextanalyse is gewaarborgd dat een organisatie het G&VW-beleid ontwikkelt op zowel operationeel als strategisch niveau. Daarmee krijgt het G&VW-managementsysteem voor de directie van een organisatie ook meer impact. Het beperkt zich niet tot het beheersen van risico's maar gaat ook in op het identificeren en pakken van kansen om de G&VW-prestaties op structureel hoger niveau te brengen en te anticiperen op ontwikkelingen die de G&VW-prestaties op termijn kunnen beïnvloeden. Dat zijn de onderwerpen waar ook de directie veel aandacht voor heeft.

Organisaties die de ISO 26000-richtlijn gebruiken om invulling te geven aan de doelstelling van maatschappelijk verantwoord ondernemen zijn gewend om daarbij ook de behoeften en verwachtingen van belanghebbenden te identificeren. Nu in de ISO 45001 ook de uitvoering van een contextanalyse is opgenomen kan met het G&VW-managementsysteem invulling worden gegeven aan de 'people'-invalshoek van MVO/ISO 26000 voor zover het om het personeel gaat dat voor de organisatie zelf werkt.

De omstandigheden met betrekking tot het gezond en veilig werken van personeel dat werkt bij leveranciers valt - voor zover er geen sprake is van 'aannemers' die werk op de locatie van de organisatie uitvoeren en organisaties aan wie werk wordt uitbesteed - buiten het G&VW-managementsysteem op basis van ISO 45001.

In figuur 1 wordt duidelijk gemaakt dat ISO 45001 een verbetercyclus op zowel strategisch als operationeel niveau bevat. De belangrijke punten (issues) en de verwachtingen en behoeften van belanghebbenden ten aanzien van G&VW vormen een belangrijke input voor de verbetercyclus op strategisch niveau.

FIGUUR 1: PDCA-CYCLUS OP STRATEGISCH EN OPERATIONEEL NIVEAU (BRON: NEN)



3 Inhoud contextanalyse en relatie met andere normeisen

3.1 Inhoud contextanalyse

De contextanalyse bestaat uit twee onderdelen.

Inzicht in de organisatie en haar context (ISO 45001:2018 art. 4.1)

De organisatie moet externe en interne belangrijke punten (issues) vaststellen die relevant zijn voor haar doel en die haar vermogen beïnvloeden om het (de) beoogde resulta(a)t(en) van haar G&VW-managementsysteem te behalen.

Op basis van het door ISO op 23 februari 2024 gepubliceerde amendement is aan art. 4.1 de volgende zin toegevoegd: 'De organisatie moet vaststellen of klimaatverandering een relevant belangrijk punt (issue) is'.

Om te verduidelijken wat mogelijke risico's op het gebied van G&VW is door SCCM een informatieblad uitgegeven waarin voorbeelden van aan klimaatverandering gerelateerde risico's zijn uitgewerkt.

Inzicht in de behoeften en verwachtingen van personeel en andere belanghebbenden (ISO 45001:2018 art. 4.2)

De organisatie moet vaststellen:

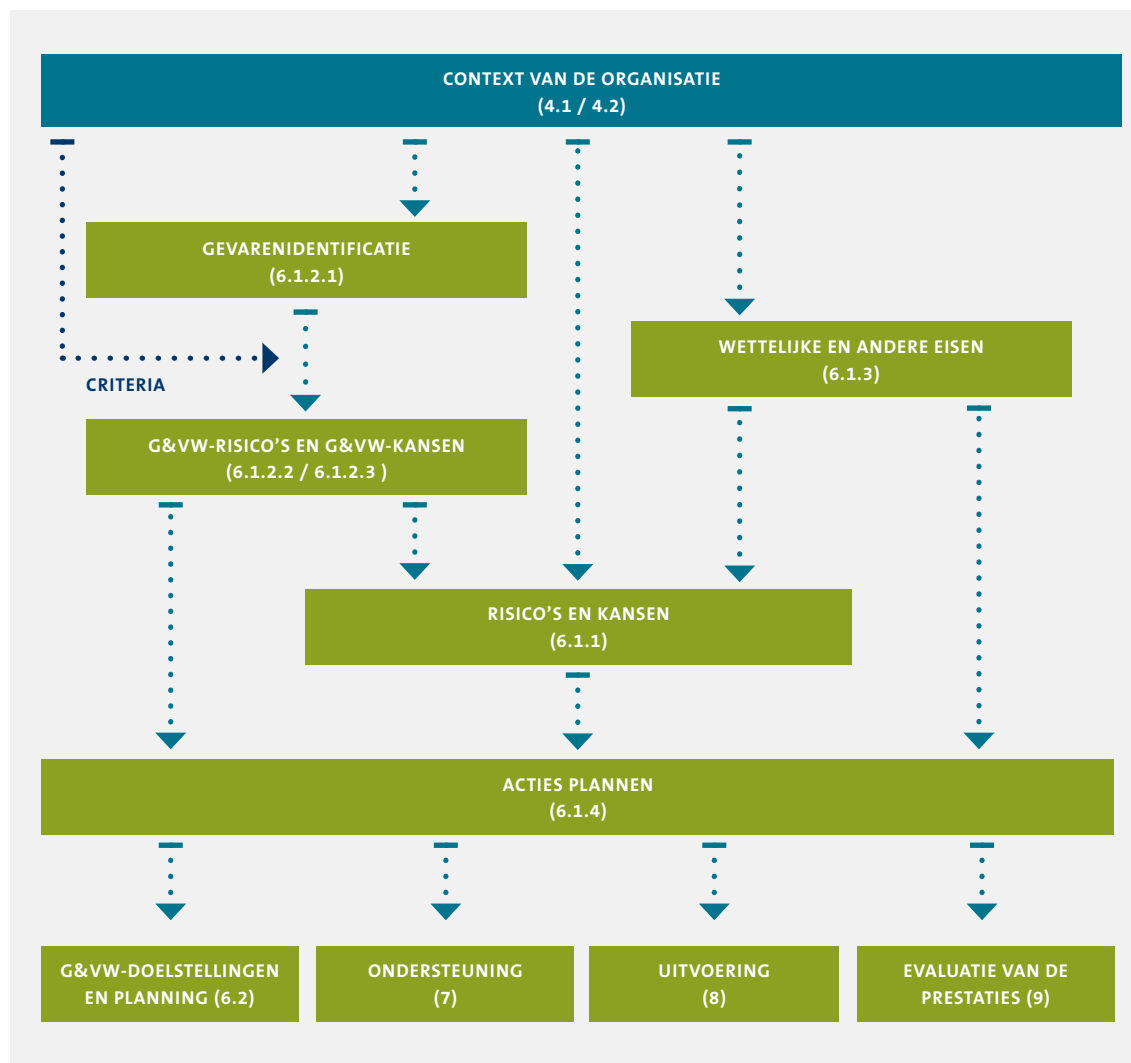
- a) welke andere belanghebbenden, naast het personeel, relevant zijn voor het G&VW-managementsysteem;
- b) de relevante behoeften en verwachtingen (d.w.z. eisen) van personeel en andere belanghebbenden;
- c) welke van deze behoeften en verwachtingen wettelijke of andere verplichtingen van de organisatie zijn of kunnen worden.

Op basis van het door ISO op 23 februari 2024 gepubliceerde amendement is aan art. 4.2 de volgende voetnoot toegevoegd: 'Relevante belanghebbende partijen kunnen eisen hebben gerelateerd aan klimaatverandering'.

3.2 Relatie van contextanalyse met andere normeisen

De uitkomsten van de contextanalyse vormen de basis voor andere onderdelen van het G&VW-managementsysteem. Figuur 2 maakt duidelijk hoe de onderdelen 'context' en 'planning' van het G&VW-managementsysteem op basis van de ISO 45001-norm met elkaar samenhangen. Ook zijn er directie relaties met de onderdelen 'communicatie' en 'directiebeoordeling'. De verbanden met de uitkomsten van de contextanalyse worden in deze paragraaf toegelicht.

FIGUUR 2: SAMENHANG VAN EISEN UIT HOOFDSTUK 4 (CONTEXT VAN DE ORGANISATIE) EN HOOFDSTUK 6 (PLANNING) VAN ISO 45001:2018



Toepassingsgebied vaststellen (4.3)

Bij dit onderdeel van de norm wordt vastgelegd op welke activiteiten, producten en diensten van de organisatie het G&VW-managementsysteem betrekking heeft. Duidelijk moet bijvoorbeeld zijn welke organisatieonderdelen en eventuele locaties of vestigingen onder het G&VW-managementsysteem vallen. Bij de te maken keuzes zal een organisatie rekening moeten houden met de uitkomsten van de contextanalyse. Uit de contextanalyse komt naar voren welke wet- en regelgeving aan de orde is. Wanneer bijvoorbeeld in een onderdeel van de organisatie bepaalde specifieke G&VW-wet- en regelgeving aan de orde is zal dit bij de vaststelling moeten worden betrokken. Wanneer een dergelijk onderdeel dan toch buiten het toepassingsgebied wordt gehouden, zal dit gemotiveerd moeten kunnen worden.

Risico's en kansen (6.1.1)

Bepaald moet worden welke risico's en kansen er volgen uit de belangrijke punten en eisen van belanghebbenden. Dit kunnen zowel risico's en kansen op operationeel niveau (G&VW-risico's en -kansen) als op strategisch niveau (andere risico's en kansen) zijn. Vooral wanneer er belangrijke punten en/of

wensen zijn die ook ingrijpende consequenties hebben voor het ontwerp van producten/diensten en/of de processen/installaties zullen de risico's en kansen op strategisch niveau liggen.

Identificatie van gevaren en beoordeling van risico's en kansen (6.1.2)

De uitkomsten van de contextanalyse hebben invloed op de bepaling van de risico's en de kansen:

- Op basis van de contextanalyse kunnen onderwerpen naar boven komen die als criterium moeten worden meegenomen of die op basis van de contextanalyse een groter belang moeten krijgen bij het waarderen van de risico's.
- De behoeften en verwachtingen van personeel en andere belanghebbenden kunnen van invloed zijn op de criteria die worden gehanteerd bij het bepalen van de belangrijkheid van bepaalde risico's en de kansen die worden opgepakt.

Wettelijke en andere eisen vaststellen (6.1.3)

Uit de behoeften en verwachtingen van personeel en andere belanghebbenden kunnen wettelijke en andere eisen naar voren komen. Onder 6.1.3 worden de eisen die hieruit volgen vastgelegd. Wettelijke en andere eisen kunnen bijvoorbeeld van de volgende belanghebbenden komen:

- personeel (uit cao's of arbeidsovereenkomsten of afspraken met OR);
- overheid (van toepassing zijnde wet- en regelgeving);
- klanten (eisen ten aanzien van G&VW-prestaties in opdrachten);
- brancheorganisatie (afspraken ten aanzien van het G&VW-beleid als voorwaarde voor lidmaatschap of convenanten (die de branche met partijen heeft afgesloten);
- verzekeringsmaatschappijen (voorwaarden in bijvoorbeeld polissen voor verzuimverzekeringen en/of aansprakelijkheidsverzekeringen);
- eisen vanuit het concern waar de organisatie eventueel deel van uitmaakt.

Acties plannen (6.1.4)

Onder acties plannen wordt bepaald hoe de risico's en kansen worden opgepakt. Voor de meer operationele risico's betekent dit dat wordt bepaald of beheers- en/of verbetermaatregelen worden genomen. Uit de contextanalyse komen mogelijk strategische kansen en risico's naar boven waarvoor vervolgacties nodig zijn. De prioriteiten worden dan gesteld op basis van wat bijvoorbeeld technisch en financieel mogelijk is. Vervolgacties kunnen bijvoorbeeld zijn het doen van verder onderzoek, het besluit andere, voor het personeel minder gevaarlijke, stoffen te gebruiken of te investeren in nieuwe productietechnieken die voor het personeel minder belastend zijn.

Communicatie (7.4)

De organisatie moet bepalen met wie, waarover, wanneer en hoe wordt gecommuniceerd. Uit de behoeften en verwachtingen van personeel en andere belanghebbenden kan naar voren komen dat er behoefte is aan meer informatie over onderdelen van het G&VW-beleid en de uitvoering ervan. Ook kan uit de reactie van belanghebbenden door de organisatie zelf de conclusie worden getrokken dat communicatie kan bijdragen aan de realisatie van het G&VW-beleid.

Directiebeoordeling (9.3)

Tijdens de directiebeoordeling dienen wijzigingen in de belangrijke punten (issues) en/of de behoeften en verwachtingen van personeel en andere belanghebbenden in overweging te worden genomen.

4 De uitvoering van de contextanalyse

In dit hoofdstuk worden voorbeelden gegeven voor de wijze waarop de contextanalyse kan worden uitgevoerd. De beschreven aanpak is nadrukkelijk een voorbeeld om een idee te geven hoe het kan worden aangepakt.

De ISO 45001-norm vereist dat de belangrijke punten en de behoeften en verwachtingen van personeel en andere belanghebbenden worden 'vastgesteld'. In de norm is geen verplichting tot documentatie van de contextanalyse opgenomen.

Als gevolg van het door ISO op 23 februari 2023 gepubliceerde amendement met betrekking tot klimaatverandering dient de organisatie expliciet vast te stellen of klimaatverandering een belangrijk punt (issue) is. Dit kan zijn door de invloed op het ontstaan van klimaatverandering en/of de gevolgen van klimaatverandering voor de organisatie zelf. Zoals aangegeven in 3.1 heeft SCCM een informatieblad gepubliceerd waarin voorbeelden van mogelijke risico's voor G&VW zijn uitgewerkt.

De meeste organisaties kiezen er echter wel voor om het resultaat van de contextanalyse te documenteren, dit heeft namelijk een aantal voordelen:

- De uitvoering van de contextanalyse en het bespreken van de resultaten ervan is ook een kans om de ideeën die binnen een organisatie leven over de ontwikkelingen met betrekking tot G&VW uit te wisselen. Door de uitkomsten vast te leggen wordt het mogelijk dat personen binnen de organisatie met elkaar de discussie aangaan over de inschatting van het belang van bepaalde ontwikkelingen voor de organisatie en de wijze waarop de organisatie daar het best op zou kunnen anticiperen.
- Wanneer de uitkomsten niet zijn vastgelegd zal een certificatie-instelling door interviews moeten beoordelen of de contextanalyse aan de eisen voldoet en de resultaten bij de andere onderdelen van het managementsysteem zijn meegenomen. Dit zal de audit tijdrovender maken en voor de organisatie het risico met zich meebrengen dat verschillende personen binnen de organisatie op dezelfde vragen niet hetzelfde antwoord geven.
- De ISO 45001-norm vereist dat bij de directiebeoordeling de veranderingen in de contextanalyse worden besproken. Het zal moeilijk zijn om deze veranderingen te benoemen wanneer de eerdere uitkomsten niet zijn vastgelegd.

In dit informatieblad is er daarom bij de voorbeelden van uitgegaan dat het resultaat van de contextanalyse wordt gedocumenteerd. Daarnaast zou ervoor kunnen worden gekozen om het proces vast te leggen (zie hoofdstuk 5).

TIP!

De twee onderdelen van de contextanalyse worden makkelijk door elkaar gehaald. Belangrijk is dat de externe 'belangrijke punten' ontwikkelingen zijn die ook voor andere organisaties van toepassing zijn. De externe 'verwachtingen en behoeften' zijn specifiek voor de eigen organisatie. Het zijn zaken die anderen verwachten van de handelwijze van de betreffende organisatie.

4.1 Inzicht in belangrijke punten (issues)

Belangrijke punten (issues) kunnen zowel van binnen de organisatie (intern) als van buiten (extern) komen. Aan zowel mogelijke interne als externe belangrijke punten dient aandacht te worden besteed. In bijlage A van ISO 45001 staat onder A.4.1 een toelichting op het krijgen van inzicht in de belangrijke punten (issues). Voor zowel de interne als externe belangrijke punten worden verschillende invalshoeken onderscheiden.

TIP!

Het werkt het makkelijkst om een beperkt aantal invalshoeken te kiezen en vanuit deze invalshoeken de mogelijke belangrijke punten (issues) te inventariseren.

Invalshoeken voor de externe belangrijke punten kunnen bijvoorbeeld de items uit het 'PESTLE'-model zijn:

- **Political**: welke beleidsvoornemens van de politiek vormen een kans of risico voor het G&VW-beleid?
- **Economical**: welke financiële/economische ontwikkelingen vormen een kans of risico voor het G&VW-beleid (denk aan loonkosten; economische omstandigheden; concurrentie; subsidies; rentestand etc.)?
- **Social**: welke sociale of lokale onderwerpen kunnen een risico of kans vormen (bijv. tekort of overschot op de arbeidsmarkt)?
- **Technological**: welke technologische ontwikkelingen kunnen een kans of risico vormen voor de gevaren en G&VW-risico's voor het productieproces of beschermingsmaatregelen?
- **Legal**: welke ontwikkelingen in wet- en regelgeving vormen een risico of kans voor het G&VW-beleid (dit kan wet- en regelgeving zijn die betrekking heeft op zowel het productieproces als de producten/diensten die worden geleverd)?
- **Environmental/surrounding**: mogelijk dat de veiligheidssituatie bij bedrijven in de omgeving van het bedrijf een gevaar vormen of voor overlast zorgen. Ook zouden veranderingen in het klimaat gevolgen kunnen hebben voor de G&VW-omstandigheden.

Zoals in onderstaande voorbeelden is te zien kunnen ook voor de interne belangrijke punten de invalshoeken uit het PESTLE-model worden gebruikt.

TIP!

Kijk per invalshoek naar de mogelijke risico's en kansen met betrekking tot zowel het proces van produceren/leveren op het niveau van de organisatie als op het niveau van individuele personeelsleden.

Zoals eerder aangegeven is het een keuze om de belangrijke punten vanuit een aantal invalshoeken te identificeren. Naar eigen inzicht kunnen ook invalshoeken worden verwijderd en/of toegevoegd.

Onderstaand is een voorbeeld uitgewerkt voor een producent van cv-ketels. Er is een aparte tabel gemaakt voor de interne en externe belangrijke punten. Deze tabellen kunnen ook worden gecombineerd. Voor de invulling van de vervolgacties is het wel aan te bevelen om het onderscheid tussen interne en externe belangrijke punten zichtbaar te maken.

TABEL 1: VOORBEELD UITWERKING BELANGRIJKE PUNTEN VOOR PRODUCENT CV-KETELS VANUIT INTERNE INVALSHOEKEN

INVALSHOEK INTERN	BELANGRIJKE PUNTEN (ISSUES)	MOGELIJK GEVOLG VOOR G&VW-BELEID
Politiek	→ Onzekerheid omdat het concern activiteiten van dochterbedrijven die cv-ketels produceren wil samenvoegen.	→ Risico: onrust bij medewerkers die negatief is voor G&VW-prestaties. → Risico: stop op investeringen. → Kans: indien activiteiten geconcentreerd worden op deze vestiging is er ruimte voor investeringen die leiden tot betere G&VW-prestaties.
Economisch	→ Financiële resultaten staan onder druk. Door zware concurrentie zijn er tegenvallende verkopen en zijn prijzen laag	Risico: verhoogde werkdruk door besparing op personeel. Kans: noodzaak om innovatiever te werken kan werkmotivatie verhogen. Risico: achterstallig onderhoud in G&VW-maatregelen en PBM's.
Sociaal	→ Relatief hoog verzuimcijfer en ontevredenheid van productiepersoneel over technische voorzieningen.	Risico: vertrek ervaren personeel Kans: door concrete maatregelen kan G&VW-prestatie omhoog.
Technologisch	→ Afzuiginstallaties zijn aan einde van levensduur en technologisch verouderd. → Deel van machinepark is verouderd.	Kans: vervangingsinvesteringen kunnen tot betere G&VW-prestaties leiden. Risico: kans op ongevallen door haperende machines en demotivatie van personeel.
Wetgeving	→ Investeringen moeten worden gedaan om over 5 jaar aan G&VW-wet- en regelgeving te kunnen voldoen.	Risico: boetes Inspectie SZW en reputatieschade bij niet tijdig investeren. Kans: investering in nieuwe technologieën die leiden tot betere G&VW-prestaties.
Milieu/omgeving	→ Recirculatie van warme lucht heeft negatieve gevolgen voor G&VW-prestaties	Risico: mogelijkheden G&VW-beleid worden beperkt door milieueisen.

TABEL 2: VOORBEELD UITWERKING BELANGRIJKE PUNTEN VOOR PRODUCTENT CV-KETELS VANUIT EXTERNE INVALSHOEKEN

INVALSHOEK EXTERN	BELANGRIJKE PUNTEN (ISSUES)	MOGELIJK GEVOLG G&VW-BELEID
Politiek	→ Beleid om pensioengerechtigde leeftijd te verhogen. → Doelstellingen voor in dienst nemen personeel met afstand op de arbeidsmarkt. → Markt voor cv-ketels krimpt door beleid om minder gasaansluitingen, onzekerheid voor personeel.	Kans: behoud vakbekwaamheid en groter aanbod personeel door verhoging pensioenleeftijd. Risico: werk niet afgestemd op oudere werknemers (vergrijsd bestand werknemers). Risico: onzekerheid van personeel over toekomst van bedrijf leidt mogelijk tot verloop en meer verzuim door stress.
Economisch	→ Krapte op arbeidsmarkt voor technisch gekwalificeerd personeel op mbo-niveau. → Door sterke concurrentie druk op prijzen en noodzaak te bezuinigen op personeel/investeringen. → Toenemend belang van gezondheid en veiligheid personeel bij aanbestedingen	Risico: verhoogde werkdruk en daardoor lagere G&VW-prestaties. Kans: meer aandacht en middelen van management voor G&VW-beleid omdat er financiële voordelen zijn.
Sociaal	→ Mogelijk ongewenste omgangsvormen. → Aandacht voor en acceptatie van demotiebeleid.	Risico: imagoschade waardoor bedrijf minder aantrekkelijk wordt voor nieuw personeel. Kans: personeel door acceptatie van demotie langer aan organisatie binden.
Technologisch	→ Beschikbaarheid nieuwe afzuigtechnieken waardoor G&VW-omstandigheden verbeteren. → Mogelijkheid door inschakeling van lasrobots G&VW-omstandigheden te verbeteren.	Kans: structureel verbeteren G&VW-prestaties door nieuwe afzuigtechnieken en robotisering. Risico: idee van automatisering van taken leidt tot demotivatatie personeel.
Wetgeving	→ Nieuwe wetgeving met betrekking tot flexwerk. → Verbod om bepaalde ontvettingsmiddelen te gebruiken in verband met gevaar voor personeel.	Risico: snellere wisselingen in personeel en daardoor slechtere G&VW-prestaties. Risico: schadelijkheid ontvettingsmiddel en niet op tijd vervangend middel. Kans: vast in dienst nemen van personeel kan leiden tot betere motivatie en G&VW-prestaties.
Milieu/omgeving	→ Mogelijkheden om fijnstof via buitenlucht af te voeren worden beperkt. → Hoge buitentemperaturen door klimaatverandering.	Risico: afzuiginstallaties van gevaarlijke dampen voldoen op termijn niet meer. Risico: hoge temperatuur in fabriekshallen vormen risico voor gezondheid en kunnen ongevallen tot gevolg hebben.

TIP!

Koppel aan de vastgestelde belangrijke punten direct het vervolg. Dit kan door kolommen toe te voegen om bijvoorbeeld prioriteit aan te geven of de verwijzing naar een vervolgactie.

Zoals ook aangegeven onder 3.2 vormen de uitkomsten van de contextanalyse de basis voor verschillende andere onderdelen van het G&VW-managementsysteem. Bepaald moet bijvoorbeeld worden welke risico's en kansen uit de contextanalyse volgen en wat daarmee wordt gedaan.

Aan bovenstaande tabellen kunnen een aantal kolommen worden toegevoegd waarmee ook de consequenties van de uitkomsten kunnen worden vastgelegd voor andere onderdelen van het managementsysteem.

Dit kunnen bijvoorbeeld de volgende kolommen zijn:

- risico/kans, met eventueel een waardering/prioritering;
- korte/lange termijn waarop het risico of de kans aan de orde is;
- vervolgacties die worden ingepland.

4.2 Inzicht in behoeften en verwachtingen van personeel en andere belanghebbenden

De eerste stap is om te bepalen welke belanghebbenden er zowel intern als extern zijn. Ook hier kan het PESTLE-model weer helpen om systematisch te analyseren welke belanghebbenden er zijn. Wanneer duidelijk is wie de mogelijke belanghebbenden zijn, kan vervolgens worden bepaald wat de verwachtingen en behoeften van deze belanghebbenden zijn ten aanzien van het door de organisatie te voeren G&VW-beleid.

INVALSHOEK	BELANGHEBBENDEN	VERWACHTINGEN EN BEHOEFTE
Politiek	Branchevereniging	→ Nakomen van afspraken over arboconvenant en arbocatalogus. → Doorgeven van betrouwbare ongeval-/verzuimcijfers.
Economisch	Aandeelhouders/concern directie	→ Realiseren financiële doelstellingen binnen de randvoorwaarde dat personeel een gezonde en veilige werkplek wordt geboden. → Voldoen aan concerndoelstellingen m.b.t. ziekteverzuim en ongevallen.
	Installateurs/groothandel	→ Producten die hanteerbaar zijn en goed met 1 persoon te tillen.
	Verzekeraar ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid/aansprakelijkheid	→ Adequaar G&VW-beleid zodat kans op ongevallen en ziekte door oorzaken op het werk zo klein mogelijk is. → Voldoen aan eisen uit polis m.b.t. re-integratie.
Sociaal	Personeel/OR	→ Veilige werkomgeving (zowel fysiek als psychisch). → Adequate afzuiging in fabriek. → Management dat reële eisen stelt i.v.m. te hoge werkdruk in afdelingen X en Y. → Regelmatige informatie over RI&E en plannen ter verbetering.
	Vakbonden	→ Naleving van cao. → Opnemen van kansarmen op de arbeidsmarkt. → Werknemers betrekken bij ontwikkelen en uitvoering G&VW-beleid.
Technologisch	Aannemers/installateurs op locatie bedrijf	→ Vrij kunnen werken bij nieuwbouw/renovatie in pand.
Wetgeving	Inspectie SZW	→ Naleving van Arbowet en arbocatalogus.
	Arbodienst	→ Adequaar G&VW-beleid zodat kans op ongevallen en ziekte door oorzaken op het werk zo klein mogelijk is. → Inzet bij re-integratie.
Milieu/omgeving	Hulpdiensten (brandweer/ziekenvervoer)	→ Minimaal tweemaal per jaar oefening. → Actueel UPD-brandbeveiliging dat is geïmplementeerd. → Actuele informatie over aanrijden, routing in fabriek en aanwezigheid gevaarlijke stoffen.

Zoals ook aangegeven onder 3.2 vormen de uitkomsten van de contextanalyse de basis voor verschillende andere onderdelen van het G&VW-managementsysteem. Onder meer moet bepaald worden welke risico's en kansen uit de contextanalyse volgen en welke de wettelijke en andere eisen zijn die volgen uit de behoeften en verwachtingen van personeel en andere belanghebbenden.

Aan bovenstaande tabel kan een aantal kolommen worden toegevoegd waarmee direct de consequenties van de uitkomsten kunnen worden vastgelegd. Dit kunnen bijvoorbeeld de volgende kolommen zijn:

- wel/geen wettelijke of andere eisen die voortvloeien uit de behoeften en verwachtingen;
- wel/geen communicatie en welke communicatie;
- prioritering (bijvoorbeeld op basis van impact en waarschijnlijkheid).

5 Veel gestelde vragen over de uitvoering van de contextanalyse

Bij de uitvoering van de contextanalyse spelen onder meer de volgende vragen:

- In hoeverre moet het proces en het resultaat van de contextanalyse worden gedocumenteerd?
- Is de contextanalyse hetzelfde als een SWOT-analyse?
- Moeten alle gevaren en G&VW-risico's ook in de contextanalyse worden opgenomen?
- In hoeverre kunnen analyses die voor een ander doel zijn gedaan worden 'hergebruikt'?
- Kunnen de contextanalyses voor verschillende managementsystemen (bijvoorbeeld G&VW, milieu en kwaliteit) worden geïntegreerd?
- Hoe wordt de informatie ten behoeve van de contextanalyse verzameld (moeten personeel en belanghebbenden bijvoorbeeld worden geïnterviewd)?
- Moet de contextanalyse gereed zijn op het moment van certificatie?

In hoeverre moet het proces en het resultaat van de contextanalyse worden gedocumenteerd?

De ISO 45001-norm vereist dat de belangrijke punten (issues) en de behoeften en verwachtingen van personeel en andere belanghebbenden worden vastgesteld. Dit hoeft niet te worden gedocumenteerd. Veel organisaties kiezen er echter wel voor om in ieder geval het resultaat van de contextanalyse vast te leggen. Het vastleggen heeft verschillende voordelen (zie toelichting onder 4.0).

Naast het resultaat kan het voordelig zijn om ook het proces dat is doorlopen vast te leggen. Dit maakt het makkelijker om het te herhalen en ook wordt het makkelijker om tijdens het certificatieproces te onderbouwen waar de resultaten van de contextanalyse op gebaseerd zijn.

Is de contextanalyse hetzelfde als een SWOT-analyse?

Nee, dat is niet hetzelfde. Een SWOT-analyse kan echter wel worden gebruikt. Een SWOT-analyse is een overzicht van de sterke/zwakke punten van de organisatie en van de kansen/bedreigingen die vanuit de omgeving op de organisatie afkomen. Een SWOT-analyse kan zeker worden gebruikt om de resultaten van de contextanalyse inzichtelijk te maken. Wanneer bijvoorbeeld belangrijke punten (issues) zijn vastgesteld is vervolgens de vraag welke consequenties daaraan worden verbonden. Een SWOT-analyse kan dan helpen om de prioriteiten te stellen.

Moeten alle gevaren en G&VW-risico's ook in de contextanalyse worden opgenomen?

Nee, wanneer alle gevaren en G&VW-risico's worden opgenomen wordt het lastig om binnen de contextanalyse de hoofd- en bijzaken te onderscheiden. Het is de bedoeling om door de contextanalyse de onderwerpen te identificeren die speciale aandacht verdienen. Bijvoorbeeld omdat het personeel of andere belanghebbende partijen daar veel waarde aan hechten of omdat een onderwerp ook vanuit de maatschappij veel aandacht krijgt. Bij de contextanalyse zullen zeker ook G&VW-risico's naar boven komen, dit zijn dan de risico's die misschien meer prioriteit moeten krijgen.

In hoeverre kunnen analyses die voor een ander doel zijn gedaan worden ‘hergebruikt’?

Zeker bij wat grotere organisaties is het mogelijk dat er voor andere doeleinden al analyses zijn gemaakt die weer kunnen worden gebruikt voor de contextanalyse in het kader van ISO 45001. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer er een afdeling externe betrekkingen of communicatie is. Deze heeft vaak ook al een overzicht van belanghebbende partijen en de relaties die daarmee zijn. Ook kan het zijn dat in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen analyses zijn gemaakt.

Kunnen de contextanalyses voor verschillende managementsystemen (bijvoorbeeld G&VW, milieu en kwaliteit) worden geïntegreerd?

Ja, de analyses kunnen worden geïntegreerd. Voor ISO 45001 is het van belang dat dan wel de G&VW-gerelateerde punten, behoeften en verwachtingen met voldoende diepgang zijn opgenomen. De praktijk is dat zowel de belangrijke punten als de behoeften en verwachtingen voor G&VW, milieu en kwaliteit verschillend zijn. Het zijn vaak andere belanghebbenden en ook specifieke behoeften en verwachtingen. Daadwerkelijke integratie van het proces en de uitvoering is derhalve vaak maar beperkt mogelijk.

Hoe wordt de informatie ten behoeve van de contextanalyse verzameld (moeten belanghebbenden bijvoorbeeld worden geïnterviewd)?

Hierbij is er onderscheid tussen het personeel en andere belanghebbenden. Voor het functioneren van het G&VW-managementsysteem is het van groot belang dat het personeel ook betrokken is. Dit zou kunnen gebeuren door periodiek onderzoek te doen onder het personeel om informatie te verzamelen. Voor andere belanghebbenden geldt dat de organisatie ervoor zorgt dat op een andere manier voldoende inzicht is verkregen in het belang van de belanghebbenden. Dit zou kunnen door interviews maar informatie kan ook op een andere manier worden verkregen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan beleidsstandpunten van vakbonden, informatie uit vakliteratuur, informatie uit gesprekken of bijeenkomsten met klanten, overheid, brancheorganisaties. Ook kunnen verschillende organisaties op basis van bijvoorbeeld rapporten hun visie op ontwikkelingen hebben vastgelegd.

Een interview (of onderzoek) kan verstandig zijn om belangen die onvoldoende in beeld zijn, in kaart te brengen maar is zeker geen verplichting.

Moet de contextanalyse gereed zijn op het moment van certificatie?

Ja, deze moet gereed zijn. Dit neemt niet weg dat deze in de loop van de tijd verder kan worden verdiept. Bijvoorbeeld door het doen van onderzoek of het voeren van gesprekken met belanghebbenden.

6 Beoordeling bij certificatie

Certificatie-instellingen beoordelen tijdens audits of aan de eisen ten aanzien van de contextanalyse in de paragrafen 4.1 en 4.2 wordt voldaan. Het gaat daarbij zowel om de eisen uit de paragrafen 4.1 en 4.2 zelf als om het gebruik van de resultaten van de contextanalyse bij bijvoorbeeld de bepaling van risico's en kansen, de invulling van communicatie en de directiebeoordeling.

Zoals in de hoofdstukken 4 en 5 is beschreven zijn er in de ISO 45001-norm geen eisen opgenomen ten aanzien van de documentatie van de resultaten en het proces. Veel organisaties zullen echter het resultaat van de contextanalyse wel hebben vastgelegd.

Wanneer de resultaten zijn gedocumenteerd zullen deze bij de audit als uitgangspunt worden gebruikt. Wanneer de resultaten niet zijn gedocumenteerd zal extra tijd voor interviews nodig zijn. Dit zullen dan voor een belangrijk deel interviews met leden van de directie zijn. Daarnaast worden ook andere personen binnen de organisatie geïnterviewd om te verifiëren of de resultaten van de contextanalyse ook eenduidig worden gehanteerd.

Bij controleaudits zal bijvoorbeeld op basis van de documentatie van de directiebeoordeling ingegaan worden op de wijzigingen die er zijn ten aanzien van de in- en externe belangrijke punten en de verwachtingen en behoeften van belanghebbenden. De vraag is welke veranderingen er zijn, waar deze op zijn gebaseerd en de consequenties hiervan.

Het is aan de organisatie om te bepalen wat de belangrijke punten zijn en wie buiten het personeel als belanghebbenden worden beschouwd. Partijen die G&VW-gerelateerde eisen stellen zullen echter altijd ook bij de belanghebbenden terug moeten komen. Wanneer er andere partijen zijn die een auditor als belanghebbende partij zouden verwachten kan dit tot een vraag leiden over de wijze waarop de organisatie de belanghebbende partijen heeft bepaald en de motivatie voor het niet opnemen van betreffende partij.

Afwijkingen kunnen bijvoorbeeld worden geformuleerd wanneer:

- personen binnen de organisatie verschillende antwoorden geven op vragen over de belangrijke punten, de belanghebbenden anders dan het personeel en de verwachtingen en behoeften van belangrijke belanghebbenden;
- wanneer partijen die aantoonbaar G&VW-gerelateerde eisen stellen niet als belanghebbende zijn geïdentificeerd;
- uit interviews blijkt dat partijen die relevant zijn voor het G&VW-beleid niet zijn opgenomen;
- eisen van belanghebbende partijen niet zijn opgenomen (en ook niet terugkomen in het overzicht van wettelijke en andere eisen).

Contact

U bent van harte uitgenodigd uw vraag aan ons voor te leggen.
Bedrijven, organisaties, adviseurs, toezichthouders, certificatie-instellingen
en andere belanghebbenden helpen we graag verder.

Mijn.sccm is hét kennisplatform voor ISO 14001, ISO 50001 en ISO 45001.
Op mijn.sccm vindt u onder andere samenvattingen van de meest relevante
milieu- en G&VW-wet- en -regelgeving en halfjaarlijkse overzichten van
gewijzigde wet- en regelgeving. Kijk op mijn.sccm.nl en meld u aan!

Stichting Coördinatie Certificatie Managementsystemen voor milieu en gezond
en veilig werken (SCCM)

Postbus 13507
2501 EM Den Haag
T 070 - 362 39 81
info@sccm.nl
www.sccm.nl

Uitgave SCCM, Den Haag, 21 maart 2018 v2