



STRATEGIE 2022-2026

Samen werken
aan veiligheid als
vanzelfsprekendheid





4 VOORWOORD

6 WIE WIJ ZIJN

8 WAAR WE VOOR STAAN

12 UITDAGING VOOR DE TOEKOMST

20 VERTALING NAAR DE PRAKTIJK

21 UITGANGSPUNTEN VOOR SAMENWERKING

24 BIJLAGE A - SWOT ANALYSE

26 BIJLAGE B - IMPLEMENTATIESCHEMA 2022



VOORWOORD

Al sinds 1994 werken de belangrijkste branches uit de Nederlandse industrie met elkaar samen in de Stichting Samenwerken Voor Veiligheid (SSVV) aan het vergroten van veiligheid in de industrie. Als uniek en breed netwerkverband is er sindsdien al veel bereikt. Dankzij het ontwikkelen van gerichte certificatieschema's is uniformiteit en eenduidigheid in veiligheidsnormering gecreëerd en is de persoonscertificering in korte tijd herkenbaar geworden als hét bewijs voor arbeidsveiligheid.

Tegelijkertijd is de wereld om de SSVV heen sterk in beweging en aan verandering onderhevig. Bovendien zijn ook de deelnemende organisaties zelf en de branches waarin zij acteren continu in beweging, en is het een zoektocht op welke manier daar het beste aansluiting bij gevonden kan worden. Deze ontwikkelingen vragen om een periodieke toetsing van ambities en doelen van de SSVV.

In de afgelopen periode hebben wij daarom onze strategie herijkt met en dankzij de actieve betrokkenheid van de aangesloten organisaties. Er is brede input opgehaald op meerdere momenten en bij verschillende personen. Zo zijn de leden van het algemeen bestuur van SSVV geïnterviewd, zijn themasessies geweest en is in diverse dialogosessies met de branchepartijen het gesprek gevoerd over relevante thema's. Met deze input is de positionering van de SSVV aangescherpt.

Deze strategie beschrijft de speerpunten voor de komende vier jaar. Het bevat geen uitputtend overzicht van activiteiten, maar vormt een kapstok die richting geeft aan de keuzes die de SSVV deelnemers met elkaar in de praktijk maken.

Graag wil ik iedereen die heeft bijgedragen aan deze ondernemingsstrategie bedanken. Met deze nieuwe strategie is SSVV klaar voor de toekomst en geven we verder invulling aan 'Samen werken aan veiligheid als vanzelfsprekendheid'.

Peter Hecker
Voorzitter Algemeen Bestuur SSVV





1

WIE WIJ ZIJN

SSVV is een samenwerkingsverband van 24 verschillende (branche)organisaties uit de Nederlandse industrie. Het is een unieke netwerkorganisatie waarin het vertrekpunt bestaat uit het van elkaar kunnen en mogen leren op het gebied van veiligheid het vertrekpunt is. In onze visie, missie en waarden ligt de basis voor wie we zijn en wat we doen.

VISIE

Iedere medewerker heeft recht op een veilige en gezonde werkomgeving. Arbeidsveiligheid is vanzelfsprekend voor iedereen.

MISSIE

Wij nemen als netwerkorganisatie onze verantwoordelijkheid om werken in risicovolle omgevingen voor iedereen structureel veiliger en gezonder te maken. Dat doen wij door een eenduidig, herkenbaar en toepasbaar systeem voor veiligheidscertificering aan te bieden voor de aangesloten brancheverenigingen in Nederland, België, Duitsland, Oostenrijk en Frankrijk. Daarnaast faciliteren wij als platform dat de deelnemende branches overstijgend van elkaar kunnen leren en dat kennis onderling wordt gedeeld, om daarmee het bewustzijn over arbeidsveiligheid te vergroten.

WAARDEN

In ons handelen staan de waarden van SSVV centraal: dichtbij, verbindend en samen. Dit zijn voor ons belangrijke uitgangspunten bij de keuzes die wij maken.

Wij nemen regie om het lerend vermogend van onszelf en van aangesloten partijen te vergroten. Daarvoor is het nodig dat we nauwe contacten onderhouden met de achterban en in gesprek blijven om elkaar goed te kennen. **SSVV is DICHTBIJ.**

Als kennisplatform zijn wij van waarde door steeds de relatie te leggen tussen denken en doen, tussen opdrachtgever en opdrachtnemer, tussen strategie en uitvoering. Kortom, **SSVV is VERBINDEND.**

Het realiseren van onze doelen, doen en kunnen we niet alleen. We doen dit met en vanuit een sterk netwerk, waarin we expertise gericht in zetten om toegevoegde waarde te creëren. **SSVV doet het SAMEN.**



2

WAAR WE VOOR STAAN

In de afgelopen jaren zijn wij in staat geweest om dankzij de bundeling van de diverse expertises en met een duidelijke focus een herkenbaar en breed toegepast instrumentarium te ontwikkelen om te werken aan onze doelen. Een instrumentarium dat niet alleen voor de deelnemende branche organisatie wordt ingezet, maar waarvan op onderdelen ook andere sectoren inmiddels gebruik maken. Het instrumentarium kan worden onderscheiden in vier onderdelen:

1. SCHEMABEHEER

Het belangrijkste asset van het instrumentarium is het systeem voor veiligheidscertificering. De SSVV ontwikkelt en onderhoudt drie certificatieschema's:

- de Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers (VCA)
- de Veiligheid en gezondheid Checklist Uitzendorganisaties (VCU)
- de Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Opdrachtgevers (VCO)

VCA is het bekendste schema en heeft zich in korte tijd ontwikkeld tot het bewijs voor arbeidsveiligheid. Er zijn inmiddels ruim 1,5 miljoen gediplomeerde professionals en 15.000 gecertificeerde bedrijven. Daarmee is het tevens één van de grootste certificatieschema's in Nederland. Dankzij de VCA is uniformiteit in veiligheidsnormering gecreëerd, waar bovendien grote bedrijfsmatige belangen mee gediend zijn (zoals het uitruilen van personeel, het spreken van een gemeenschappelijk taal en gemeenschappelijke normen voor basisveiligheid).



VCA en VCU zijn door de Raad voor Accreditatie (RvA) geaccepteerde schema's. Daarnaast neemt SSVV samen met 17 andere schemabeheerders deel aan de Vereniging van Schemabeheerders om van elkaar te kunnen leren en waar nodig gezamenlijk op te trekken in doorontwikkeling van schemabeheer.

2. CERTIFICATIE

Een ander belangrijk doel van de SSVV is om te werken aan effectieve en eenduidige certificatie van bedrijven. Daarvoor werken wij samen met samen met ca. 23 erkende certificatie-instellingen. Hiermee vergroten we de veiligheid op de werkvloer en geeft het bedrijven de kans zich van anderen te onderscheiden. Bovendien vergroot dit het vertrouwen in onze drie schema's. Met een VCA-, VCO- of VCU-certificaat tonen aannemers, opdrachtgevers en uitzendorganisaties aan dat zij hun VGM-beheersysteem op orde hebben. Bedrijven krijgen dit certificaat als een door de SSVV erkende certificatie-instelling via een audit heeft vastgesteld dat zij op dat moment aan alle eisen voldoen.



Naast kwaliteitsverbetering zetten we ook in op harmonisatie: een eenduidige interpretatie van de inhoud van de door de RvA geaccepteerde schema's VCA en VCU en een eenduidige manier van werken door certificatie-instellingen. Hiervoor organiseren we centrale harmonisatie-bijeenkomsten voor de coördinatoren van de certificatie-instellingen, waarin aan de hand van concrete praktijkvoorbeelden gezamenlijke werkwijze kunnen worden verbeterd.

3. OPLEIDING

Om te leren hoe medewerkers veilig en gezond kunnen werken is opleiding een belangrijk derde instrument, vooral binnen VCA. Medewerkers moeten de vakinhoudelijke kennis en kunde in huis hebben die nodig is voor de uitvoering van hun werkzaamheden, en via een diploma B-VCA of VOL-VCA aantonen dat zij weten hoe ze veilig en gezond kunnen werken. Hetzelfde geldt voor specifieke kennis en kunde om specifieke risicovolle taken en werkzaamheden in een risicovolle omgeving uit te voeren.

In de SSVV Opleidingengids (SOG) werken we met onze branches aan een effectief opleidingsaanbod voor specifieke risicovolle taken. Met de instructies, trainingen en opleidingen uit de SOG kunnen bedrijven voldoen aan de eis van VCA dat hun medewerkers specifieke kennis en kunde moeten hebben om specifieke risicovolle taken en werkzaamheden in een risicovolle omgeving uit te voeren. Het aanbod is een aanvulling op de reguliere beroeps- en VCA-opleidingen. Ook de Generieke Poortinstructie, een initiatief van de leden van de Governance Code 'Veiligheid in de Bouw', maakt deel uit van de SOG.



4. EXAMINERING

Tot slot vormt examinering een belangrijk vierde instrument om vast te stellen waar iemand staat in zijn ontwikkeling tot een veilig werkende professional. Met een B-VCA-, VOL-VCA- of VIL-VCU-diploma tonen achtereenvolgens medewerkers, operationeel leidinggevenden en intercedenten aan dat zij de basiskennis in huis hebben die nodig is om veilig en gezond te werken. Tijdens een examen bij een door de SSVV erkend examencentrum worden zij hierop getoetst.



Voor de examinering werken wij samen met partnerorganisatie VCA Infra en 18 erkende examencentra. VCA Infra onderhoudt in opdracht van de SSVV de contacten met de erkende examencentra, ziet toe op de kwaliteit van deze centra en distribueert de examens voor B-VCA, VOL-VCA, VIL-VCU en het petrochemiedeel van de SSVV Opleidingengids (SOG). Een apart onderdeel van VCA Infra (VCA Examenbank) maakt de examens.

ONZE BELOFTE

Het schemabeheer, certificering, opleiding en examinering vormen samen het instrumentarium waar wij als SSVV bekend om staan en waar vele organisaties gebruik van maken. Dit instrumentarium is onze kracht. Ook de komende jaren blijven we ons hard maken om deze instrumenten aan te bieden en mag van ons verwacht worden dat we ze continue verder ontwikkelen en verbeteren.

Daarvoor werken we onder andere aan het continue uitlijnen van schemabeheer aan de dagelijkse werkpraktijk, een eenduidige en effectieve toepassing van certificering, kwaliteitsverbetering van opleidingen en vernieuwing van examinering. Zo zorgen we dat het instrumentarium aan blijft sluiten bij veranderende behoeften en eisen van onze stakeholders en de omgeving.

3

UITDAGING VOOR DE TOEKOMST

Het in de vorige paragraaf beschreven instrumentarium van de SSVV is ontstaan vanuit de intrinsieke motivatie van verschillende branches om méér te willen doen dan 'slechts' voldoen aan wet- en regelgeving op gebied van arbeidsveiligheid. De drijfveer is er in gelegen om een zo veilig mogelijke werkomgeving te faciliteren door daar de juiste voorwaarden voor te creëren. De afgelopen jaren is er meer aandacht gekomen voor het vergroten van het bewustzijn over arbeidsveiligheid en het versterken van de onderlinge samenwerking van het netwerk. Dit is deels vanuit de historie zo gegroeid, maar ook mede ingegeven door externe ontwikkelingen.

Zo zijn er inmiddels andere partijen die vergelijkbare veiligheidsproducten als VCA bieden en die daarmee een deel van de marktvraag overnemen. Ook is er sprake van toenemende en steeds strenger wordende eisen in wet- en regelgeving. Maatschappelijke ontwikkelingen zoals flexibilisering van de arbeidsmarkt en verdere internationalisering leiden tot nieuwe problemen die om andere dan reeds bekende oplossingen vragen. Om de toekomstbestendigheid van de SSVV te garanderen is het nodig om op deze vraagstukken in te spelen. Naast het aanbieden van het instrumentarium vraagt het een verbreding van de focus. Er is aandacht nodig voor het aanbieden van meerdere diensten, het integreren van bestaande diensten en het creëren van meer bewustwording over arbeidsveiligheid. Deze verbreding vraagt tevens om het organiseren van meer strategische sturing.



Als netwerkorganisatie heeft de SSVV de bijzonderheid dat het geen standaard businessmodel of organisatiestructuur kent. Gezien de sterke uitgangspositie van de SSVV (met een unieke asset van een breed geaccepteerde VCA als het veiligheidssysteem en een sterk netwerkverband) kiezen we er daarom voor om aan de hand van de strategische driehoek de strategie voor de komende jaren vorm te geven. In de volgende paragraaf wordt dit model eerst kort toegelicht. Daarna wordt het vertaald naar de SSVV en de strategische speerpunten voor de toekomst.

3.1. STURING VANUIT DE STRATEGISCHE DRIEHOEK

De strategische driehoek gaat uit van drie verschillende, maar onlosmakelijk met elkaar verbonden en daarmee samenhangende elementen die alle drie nodig zijn voor het creëren van toegevoegde waarde van een organisatie:

1. Een duidelijke visie en missie waarin beschreven is wat de strategische doelen die worden nagestreefd (waarvoor doe je het);
2. Legitimiteit van en steun voor het handelen van de (netwerk)organisatie (voor wie doe je het);
3. Goede organisatorische en operationele randvoorwaarden om de gewenste toegevoegde waarde te creëren (met welke middelen doe je het).

Ter toelichting: het is belangrijk dat de strategische sturing vorm krijgt vanuit een heldere missie en visie die in gaan op de doelen en meerwaarde die worden nagestreefd. Het is gericht op de taakomgeving, dat wil zeggen gericht op partijen die geen onderdeel van de organisatie uitmaken, maar waar de organisatie wel direct mee te maken heeft. Daarnaast is het belangrijk dat er sprake is van een doorlopende legitimiteit en steun van de belangrijkste stakeholders, ook wel beschreven als de 'autoriserende omgeving'. Bij het ontbreken van draagvlak van de autoriserende omgeving, kunnen doelen niet of lastig gerealiseerd worden.



Tot slot is het een randvoorwaarde dat de strategie wordt uitgevoerd met beschikbare operationele capaciteiten. Dit zijn randvoorwaarden zoals voldoende middelen, een adequate ondersteuning, competente medewerkers en heldere besluitvormingsprocessen.

In een figuur ziet het model er als volgt uit:





3.2. VERTALING NAAR SSVV

Naar de SSVV gekeken vanuit de strategische driehoek, kan worden gesteld dat de SSVV als samenwerkingsverband op zichzelf geen toegevoegde waarde heeft. Deze krijgt primair betekenis (en daarmee bestaansrecht) vanuit de drie elementen van de strategische driehoek:

- dankzij de gebruikers van de certificatiesystemen en samenwerking van de aangesloten branchepartijen in de achterban (legitimatie en draagvlak),
- die het belangrijk vinden een eenduidig certificeringssysteem toe te passen en gezamenlijk op te trekken in het vanzelfsprekend maken van arbeidsveiligheid (missie en visie),
- en kan als netwerkorganisatie alleen functioneren onder de aanwezigheid van bepaalde randvoorwaarden (organisatiecapaciteit):

Vertaald naar de strategische driehoek ziet de toegevoegde waarde van de SSVV er als volgt uit:

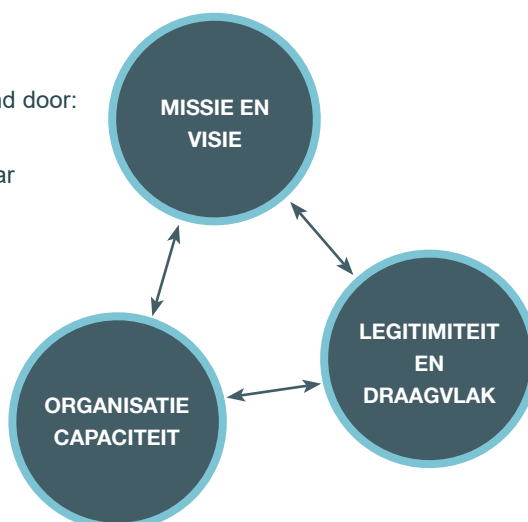
WAARVOOR / WAT

Arbeidsveiligheid vanzelfsprekend door:

1. Aanbieden instrumentarium
2. Leren van en delen met elkaar

HOE

1. Ondersteuning door bureau
2. Governancestructuur



WIE

1. Deelnemende branche organisaties
2. Gebruikers certificatieschema's

In de volgende paragraaf worden deze onderdelen uitgewerkt naar de strategische speerpunten van de strategie.

3.3. UITWERKING NAAR STRATEGISCHE SPEERPUNTEN

In de inleiding van dit hoofdstuk werd al beschreven wat de uitdaging voor de toekomst is. De belangrijkste opgave van de SSVV is om het bestaande instrumentarium verder te versterken en de branche overstijgende samenwerking beter te benutten om zo zowel de legitimiteit van VCA als het veiligheidssysteem en de SSVV als netwerkorganisatie in toekomst te blijven behouden. Tegelijkertijd vraagt strategische sturing om een realistische insteek en kan niet overal tegelijk op worden ingezet. Daarom maken we gerichte keuzes waar we in de komende jaren extra op inzetten.

Dat doen we aansluitend bij de drie perspectieven van de strategische driehoek. Op basis hiervan zijn voor de komende periode zes strategische speerpunten benoemd. Ze zijn samengevat in onderstaande figuur en worden hierna toegelicht. De uitwerking van de speerpunten in een concreet implementatieschema, is in Bijlage B opgenomen.

1. Aanbieden instrumentarium

Moderniseren VCA

2. Leren van en delen met elkaar

Doorontwikkelen Kennisplatform

5. Ondersteuning door bureau

Professionaliseren

6. Governancestructuur

Actualiseren



3. Deelnemende branche organisaties

Versterken binding en communicatie met achterban

4. Gebruikers certificatieschema's

Verbeteren imago en stakeholder management



MISSIE EN
VISIE

SPEERPUNT	WAT IS DE AANLEIDING?	WAT WILLEN WE BEREIKEN?	HOE GAAN WE DAT DOEN?
1. Moderniseren VCA	De VCA staat bekend als het veiligheidssysteem. Het gaat uit van een basis veiligheid die toepasbaar is voor alle branches en wordt breed ingezet. Tegelijkertijd zien we dat er ook andere partijen zijn die systemen ontwikkelen en dat er een andere kwaliteit van inhoud wordt gevraagd. Hierdoor kan het bestaansrecht van VCA in de toekomst onder druk komen te staan. Dat vraagt om een modernisering.	VCA blijft ook in de toekomst als het meest toonaangevende systeem voor veiligheidscertificering bekend staan. Daarom zorgen we naast aandacht voor generieke basisveiligheid voor een verbinding naar andere systemen zoals de Veiligheidsladder, en bieden we ook ruimte voor branche specifieke elementen. Bovendien is een verbreding naar houding en gedrag gewenst.	In het programma Modernisering VCA zijn de projecten uitgewerkt waarmee deze doelstellingen worden gerealiseerd. We sturen steeds op projecten die: <ol style="list-style-type: none"> 1. randvoorwaardelijk zijn (nadruk op processen); 2. 'laaghangend fruit' zijn (en daarmee snel effect kunnen sorteren); 3. fundamentele wijzigingen kunnen betekenen (en verder uitgewerkt moeten worden).
2. Doorontwikkelen kennisplatform	Binnen de branches is veel kennis aanwezig die ook relevant kan zijn voor andere branches, maar die nu nog onvoldoende benut worden. Het delen hiervan kan bijdragen aan het vergroten van het bewustzijn van arbeidsveiligheid.	De SSVV heeft bekendheid als kennisplatform voor branche overstijgend leren en delen van kennis, waar aangesloten partijen actief een bijdrage aan leveren.	We richten ons op twee belangrijke pijlers: <ol style="list-style-type: none"> 1. Het benutten van 'best practices' bij verschillende branches door collegiaal (praktijkgericht) leren te organiseren. 2. Het faciliteren van branche overstijgende ontmoeting ten behoeve van het delen van kennis.

LEGITIMITEIT
EN
DRAAGVLAK

SPEERPUNT	WAT IS DE AANLEIDING?	WAT WILLEN WE BEREIKEN?	HOE GAAN WE DAT DOEN?
3. Versterken verbinding en communicatie met achterban	De betrokkenheid van de branche organisaties krijgt primair vorm via leden van het AB. Echter, relaties met de achterban zijn niet uniform en structureel georganiseerd. Hierdoor bestaat het risico dat er onvoldoende beeld is bij de daadwerkelijke behoefte van de achterban en dat de SSVV aan draagvlak inboet omdat de juiste aansluiting mist.	De unieke branche overstijgende netwerkpositie van de SSVV is versterkt waardoor er niet alleen méér aansluiting is bij de behoefte van de branches, maar er ook meer betrokkenheid en input vanuit de branches is. Er is een duidelijke werkwijze vanuit een tweerichtingsverkeer zichtbaar.	Het inrichten en uitvoeren van een corporate communicatiestrategie waarin brengen en halen van informatie vanuit een tweerichtingsverkeer vorm krijgt.
4. Verbeteren imago en stakeholder management	Waar VCA naamsbekendheid geniet, geldt dat niet voor de SSVV. Om te kunnen ontwikkelen naar een kennisplatform met toegevoegde waarde is het nodig dat het imago van SSVV wordt verbeterd en er nieuwe relaties worden gelegd met relevante externe stakeholders.	De aangesloten branche organisaties zien duidelijk toegevoegde waarde van de SSVV als netwerkorganisatie en zijn tevreden over het aangeboden instrumentarium. Er zijn dwarsverbanden gelegd naar andere branche overstijgende partijen die als relevante stakeholders in de omgeving worden beschouwd.	Bij bestaande stakeholders voeren we structureel een imago onderzoek uit om te toetsen hoe zij de SSVV waarderen. We voeren een stakeholderscan uit om te bepalen welke stakeholders relevant zijn voor het netwerk van de SSVV en bouwen daar relaties mee op (in ieder geval overheid zoals IPO, VNG) zodat we gericht kunnen beïnvloeden waar nodig.

**ORGANISATIE
CAPACITEIT**

SPEERPUNT	WAT IS DE AANLEIDING?	WAT WILLEN WE BEREIKEN?	HOE GAAN WE DAT DOEN?
5. Professionaliseren bureau	De ondersteuning van de SSVV krijgt vorm vanuit een klein bureau met een beperkt aantal medewerkers. De afgelopen jaren is ingezet op inhoudelijke vernieuwing van het instrumentarium, maar is eigen ontwikkeling van het bureau onderbelicht gebleven.	Een professioneel SSVV-bureau met medewerkers die over de juiste kwaliteiten beschikken om speerpunten te realiseren.	Invoeren van strategische personeelsplanning.
6. Actualiseren governance structuur	De huidige structuur van de SSVV werkt met een Algemeen en Dagelijks Bestuur. Daarin bestaat teveel onduidelijkheid over rollen en verantwoordelijkheden en zijn gerichte sturing en verantwoording onvoldoende.	Een governance structuur die voldoet aan moderne uitgangspunten voor bestuur (en toezicht) met heldere rollen en verantwoordelijkheden, waarop partijen aanspreekbaar zijn en worden aangesproken.	Herinrichten van de governance structuur op basis van een gericht advies en plan van aanpak.

4

VERTALING NAAR DE PRAKTIJK

In deze strategie is beschreven wat de uitdaging voor de toekomst is en welke ambities we daarin hebben. Deze zijn vertaald naar strategische speerpunten. In een implementatieschema is weergegeven welke resultaten we de komende vier jaar willen bereiken en hoe we daar op sturen. Om de speerpunten daadwerkelijk te realiseren is het nodig dat ze jaarlijks worden vertaald naar een jaarplan en begroting met daarin concrete activiteiten en budgetten. Zo wordt op basis van de resultaten in het voorgaande jaar steeds opnieuw bepaald welke concrete vervolginzet nodig is.

Tussentijds monitoren we op basis van de indicatoren en normen of we onze doelen realiseren. Door regelmatig te evalueren sturen we tijdig bij als dat nodig is. We zijn transparant in de doelen die we bereiken. Daarom leggen we verantwoording af over de resultaten in ons jaarverslag.

Halverwege de looptijd van deze strategie voeren we een uitgebreidere evaluatie uit. Daarbij beoordelen we de realisatie van onze speerpunten tot dan toe. Ook verkennen we de mogelijke veranderingen in de omgeving en de mate waarin dit invloed heeft op onze ambities. Indien nodig stellen we onze strategie (op onderdelen) bij. Hierbij betrekken we de branche organisaties en gebruikers om te toetsen of er voldoende aansluiting is bij behoeften.



5

UITGANGSPUNTEN VOOR SAMENWERKING

Als netwerkorganisatie heeft SSVV bestaansrecht dankzij de input van de aangesloten partijen. Wij werken samen op basis van onderstaande uitgangspunten:

1. Commitment om te willen bijdragen

Wij hebben een pro-actieve houding om te willen leren van en delen met elkaar en maken voldoende tijd en middelen vrij om hier vorm aan te kunnen geven. Wij spreken elkaar aan en zijn zelf aanspreekbaar op deze commitment.

2. Gelijkwaardigheid in samenwerking

Hoewel onze branches van elkaar verschillen, werken wij samen op basis van gelijkwaardigheid. Waar nodig wordt in projecten op inhoud en uitwerking onderscheid gemaakt naar omvang en type organisatie. Echter, in de wijze waarop branches worden betrokken en de mate waarin invloed wordt afgestaan bij besluitvorming is gelijkwaardigheid het vertrekpunt.



DEZE STRATEGIE IS VASTGESTELD DOOR DE LEDEN VAN HET ALGEMEEN BESTUUR

Alie Dijkstra
namens Cumela

Gerard Westenbroek
namens VSB

Paul Isaak
namens FME

Christel Peppelenbos
namens OnderhoudNL

Leo de Wilde
namens SNS

Paul van der Linde
namens TLN

Clemens van den Enden
namens Bouwend Nederland

Lion Verhagen
namens VVT

Peter Hecker
namens VOMI

Debbie van Motman
namens Metaalunie

Luc Spitholt namens
VEMOBIN

Peter van den Berge
namens VNCI en VFIG

SSVV WORDT GEVORMD DOOR



Jaap Estié
namens NVAF

Jan Heijmans
namens Bouwend Nederland

Jan Kees Hofker
namens RailAlert

Jeroen Terlingen
namens VVW

Mari Garcia / Mimoun el Yattioui
namens Techniek Nederland

Martin van Teijlingen
namens SIR

Natasja Sesink
namens Element NL en NWEA

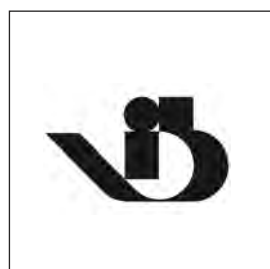
Peter van Loo
namens Deltalinqs

Peter van Loo
namens Deltalinqs

Richard Janssen
namens VIB

Willem-Henk Streekstra
namens VOTOB

Yoka Eeltink
namens ABU





BIJLAGE SWOT ANALYSE

A1. UITGANGSPUNTEN VOOR SWOT

Voor de twee belangrijkste krachten van de SSVV is een SWOT opgesteld:

- (1) de SSVV als branche overstijgende netwerkorganisatie
- (2) VCA als het veiligheidssysteem

Alleen de drie belangrijkste invloeden zijn steeds beschreven.

A2. SSVV ALS BRANCHE OVERSTIJGENDE NETWERKORGANISATIE

	Positieve factoren	Negatieve factoren
Intern	Sterktes	Zwaktes
	Branche overstijgend netwerk Bereidheid en commitment bij stakeholders om een actieve bijdrage te willen leveren Financieel gezonde (netwerk)organisatie	Onbekendheid met SSVV als netwerk: geen autoriteit op gebied van veiligheid Klein bureau: veel interne focus en risico voor inefficiëntie Bestaansrecht wordt teveel als vanzelfsprekendheid gezien
Extern	Kansen	Bedreigingen
	Relatie met eigen achterban versterken (actieve verbinding en communicatie met achterban) Vormgeven extern stakeholdermanagement (relatie opbouwen met overheid als belangrijke stakeholder) Netwerkorganisatie (en bureau) moderniseren	Diversiteit en complexiteit van de (inhoudelijk) verschillende branches Individuele belangen van achterban belangrijker dan gezamenlijk belang Deelname aan en inzet voor SSVV als netwerk te vrijblijvend

A3. VCA ALS HËT VEILIGHEIDSSYSTEEM

	Positieve factoren	Negatieve factoren
Intern	Sterktes	Zwaktes
	VCA wordt gezien als hét veiligheidssysteem en is internationaal breed geaccepteerd Goede infrastructuur van de 'hardware' van certificering Positief verdienmodel	Leiderschap geen onderdeel van VCA Toezicht op locatie is niet verankerd Continue aandacht voor bewustzijn over arbeidsveiligheid ontbreekt
Extern	Kansen	Bedreigingen
	Tbv vergroten bewustzijn veiligheid: VCA uitbreiden (kennis) met vaardigheden en competenties Frequentie van herhaling certificering verhogen Verbinden met andere systemen voor veiligheid	Nieuwkomers / concurrenten met vergelijkbare producten (zoals Veiligheidsladder) Flexibilisering van de arbeidsmarkt Toenemende en strenger wordende wet- en regelgeving





BIJLAGE IMPLEMENTATIE SCHEMA 2022

Strategische driehoek	Speerpunt	Resultaat 2024
Missie en visie	Moderniseren VCA	Verfijnen schemabeheer
		GPI
		Vernieuwing VOL-VCA
	Hernieuwde regie op SOG	
Doorontwikkelen tot kennisplatform	Collegiaal (branche overstijgend) leren ingebed in de organisaties	
	Ontmoeting wordt structureel gefaciliteerd	
Legitimiteit en draagvlak	Versterken verbinding en communicatie met achterban	Zichtbaar tweerichtingsverkeer met aangesloten branches
	Verbeteren imago en stakeholder-management	SSVV is bekend bij relevante externe stakeholders
Organisatiecapaciteit	Professionaliseren bureau	Bureau heeft duurzaam inzetbare medewerkers
	Actualiseren governance structuur	SSVV is opgebouwd volgens moderne governance verhoudingen

Activiteit / project	Indicator	Norm	Eigenaar	Wat te doen in 2022
	Zie afzonderlijk programma Modernisering VCA voor uitwerking		Voorzitter stuurgroep (Lion Verhagen)	Zie projecten in programma Modernisering VCA
Delen best practices	Aantal pilots	1 per jaar	ntb	ntb
	Aantal per jaar	Minimaal 2	ntb	ntb
Inrichten en uitvoeren corporatie communicatie	Aanwezigheid strategisch communicatieplan	Corporatie communicatie-strategie is opgesteld en wordt uitgevoerd	Directeur SSVV-bureau	Inrichten corporate communicatie-strategie
Uitvoeren imago onderzoek	Tevredenheid stakeholders	Tweejaarlijks, tevredenheid minimaal een 7	Directeur SSVV-bureau	Uitvoeren imago- en tevredenheids-onderzoek
Uitvoeren stakeholderscan	Aanwezigheid relevant stakeholdernetwerk	nvt	ntb	Uitvoeren stakeholderscan
Strategische PersoneelsPlanning (SPP) organiseren	Aanwezigheid plan van aanpak SPP	Tweejaarlijks updaten	Directeur SSVV-bureau	SPP doorlopen en persoonlijk ontwikkelplan per medewerker opstellen
Aanpassen huidige structuur	Aanwezigheid concreet advies voor implementatie	Gerealiseerd in 2022	Leden AB	Vervolg governance-training, opstellen en advies voor nieuwe inrichting structuur



SSW Samenwerken voor veiligheid

Loire 150
2491 AK Den Haag

Postbus 443
2260 AK Leidschendam

T 070 33 78 755
E info@sstv.nl