



Handboek Safety Culture Ladder

Samen zorgen voor bewust veilig werken

Versie: 4.0

Datum: december 2020



SAFETY CULTURE LADDER

NEN

Handboek Safety Culture Ladder

Samen zorgen voor bewust veilig werken

Versie: 4.0
Datum: december 2020

Ten geleide

Het Handboek Safety Culture Ladder is het document dat het kader vormt voor certificatie op de Safety Culture Ladder. Alle benodigde formele informatie over het certificatietraject is hierin opgenomen. Het kader geeft richting door middel van toelichtingen en omvat doelstellingen, methoden, eisen en definities.

Vanaf trede 2 is gedefinieerd waaraan een bedrijf moet voldoen (de eis), welke criteria hierbij horen (de norm), hoe die criteria worden gewaardeerd (de scores) en waar de onafhankelijke auditoren op letten (de auditorrichtlijn). Trede 2 is ook het minimale instapniveau voor ladderbeoordeling. Indien een bedrijf na beoordeling trede 2 niet heeft gehaald, krijgt het bedrijf 'automatisch' trede 1.

Een audit op de Safety Culture Ladder wordt altijd met twee auditoren uitgevoerd om een afgewogen en objectief oordeel te kunnen geven. Dat hoeven niet noodzakelijkerwijs twee auditoren te zijn van dezelfde certificatieinstelling.

De Safety Culture Ladder is in eigendom en beheer van NEN. Het handboek alsmede het certificatieschema worden gepubliceerd op www.safetycultureladder.com en zijn daar te downloaden.

Dit Handboek Safety Culture Ladder versie 4.0 vervangt alle voorgaande versies per datum publicatie. Aanvullende besluiten die na het verschijnen van versie 4.0 worden gepubliceerd op de website (www.safetycultureladder.com), maken deel uit van het handboek.

Voorwoord

Vrijwel dagelijks melden de media voorvallen waarbij medewerkers bij de uitoefening van hun functie gewond raken. Soms gaat het om kleinere incidenten, soms om ongelukken met zwaargewonden, maar helaas zijn er ook incidenten met zelfs dodelijke afloop. De verantwoordelijkheid om dergelijke ongelukken te voorkomen ligt bij zowel de werkgever als de werknemer. Structuren, regels, afspraken en systemen helpen om de kans op een ongeluk te verkleinen. Dat is echter niet genoeg. Uit de evaluaties blijkt steeds weer dat het probleem niet in de systemen en de regels zit, maar in het gedrag en (verkeerde of gebrekkige) communicatie.

Essentieel is dat het bewustzijn over ieders eigen bijdrage aan het bevorderen van de veiligheid in alle lagen van de organisatie aanwezig is. Dat heeft alles te maken met houding, gedrag en cultuur. Is er een setting gecreëerd waarbij mensen zich durven te uiten mocht er sprake zijn van een minder veilige situatie? Wordt er over veiligheid gesproken en worden de medewerkers gehoord? Spreek je ook medewerkers aan van andere organisaties op hun gedrag?

De Safety Culture Ladder is juist zo ontwikkeld dat die een sterk appel doet op houding, gedrag en leiderschap. De focus ligt minder op de regels en de structuren. De afgelopen jaren heeft NEN flinke stappen gezet om de Safety Culture Ladder verder onder de aandacht van bedrijven en organisaties te brengen. Het draagvlak neemt steeds meer toe en ook het aantal bedrijven dat de ladder daadwerkelijk toepast, neemt toe. Een mooie ontwikkeling, maar tevreden zijn we nog niet.

Ook inhoudelijk kijken we voortdurend wat er beter kan en luisteren we zorgvuldig wat er uit het veld komt aan opmerkingen en suggesties. Die kunnen komen van certificerende instanties, opdrachtnemers en opdrachtgevers. Dat heeft ertoe geleid dat we enkele aanpassingen hebben gedaan om de ladder beter en eenduidiger te maken. We hopen hiermee de ladder weer een stap verder te brengen naar ons uiteindelijke doel dat het een breed gedragen systeem is dat in alle sectoren in de breedste zin van het woord wordt toegepast. Het biedt voldoende aanknopingspunten voor bedrijven om te werken aan veiligheid in het eigen bedrijf en in de keten, via aanbestedingen en inkoopprocessen of, nog beter, puur uit ambitie en overtuiging.

Veilig en gezond werken kun je niet alleen, maar doe je met elkaar!

Johan van den Elzen
Voorzitter College van Belanghebbenden

Inhoudsopgave

1	Inleiding	6
2	Relatie met veiligheidsmanagementsystemen	7
3	Begrippen en afkortingen	8
4	De Safety Culture Ladder	11
4.1	Wat is de ladder	11
4.2	Hoe werkt de ladder	11
4.3	Voor wie is de ladder bedoeld	12
4.4	Hoe wordt omgegaan met bedrijfsverschillen	12
4.5	Hoe vindt beoordeling plaats	12
4.6	Wie beoordeelt de hoogte van de trede	12
4.7	Hoe verloopt de certificatie	13
4.8	Geldigheid Safety Culture Ladder	13
4.9	Beschrijving laddertreden	13
4.10	Beschrijving bedrijfsaspecten	14
5	Safety Culture Ladder producten	16
5.1	SCL Original	17
5.2	SCL	17
5.3	SCL Light	18
5.4	Approved Self-Assessment	19
6	Certificatieaudit	23
6.1	Bevoegde Ladder Certificerende Instellingen	23
6.2	Auditor en beoordelaar	23
6.3	Eisen ladderbeoordeling LCI	24
6.4	Certificatie mandagentabel	26
6.5	Onaangekondigde werkbezoeken	28
6.6	Scores	29
6.7	Bijwoning	29
6.8	Auditrapportage	30
6.9	Certificaat en statement uitreiking	31
6.10	Geldigheid certificaat en statement	31
6.11	Auditproces	31
7	Organisatie	33
7.1	Wie beheert de ladder	33
7.2	Financiering	33
7.3	Document-/versiebeheer	34
7.4	Informatie en advies	34
7.5	Klachten	34
	Bijlage A Aanvullende eisen offshore toetsing	35
	Bijlage B Kwalificatie-eisen auditoren Nederland	38

1 Inleiding

Bouwen in de 21e eeuw stelt bijzondere eisen. Er wordt in hoog tempo gewerkt, vaak onder complexe omstandigheden. Ook verandert de arbeidsmarkt. Het traditionele patroon met langdurige vaste dienstverbanden bij één werkgever verdwijnt. Bouwbedrijven zijn voor het vakmanschap steeds meer aangewezen op buitenlandse werknemers. Dit alles beïnvloedt de wijze waarop met werk wordt omgegaan. De verhoging van de werkdruk mag echter aan de veiligheid bij het werk geen afbreuk doen.

Samen met spooraanneemers, ingenieursbureaus, adviesbureaus en de wetenschap heeft ProRail een Veiligheidsladder ontwikkeld om het veiligheidsbewustzijn en bewust veilig handelen te stimuleren. Inspanningen hierin worden objectief gemeten en positief gewaardeerd. Het uiteindelijke doel is terugdringing van het aantal onveilige situaties met als gevolg minder incidenten (verzuim, schades).

Het hanteren van de Safety Culture Ladder heeft een brede functie. Het biedt kaders voor veilig werken aan alle partijen die in de diverse branches werkzaam zijn. Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen opdrachtgevers, opdrachtnemers of leveranciers. Veiligheid doe je met z'n allen, in de hele keten.

De Safety Culture Ladder is zo ontwikkeld dat het toepasbaar is voor alle sectoren en voor alle typen bedrijven (zie paragraaf 4.4).

De Veiligheidsladder is sinds 1 juli 2012 selectief van start gegaan. Begonnen werd bij de door ProRail erkende spooraanneemers. In 2016 heeft ProRail het eigendom en beheer van de Veiligheidsladder aan de stichting NEN overgedragen. Met de overdracht aan NEN is de ladder beschikbaar gekomen voor bedrijven uit alle bedrijfssectoren. In 2019 is de naam Veiligheidsladder gewijzigd in Safety Culture Ladder.

2 Relatie met veiligheidsmanagementsystemen

OHSAS 18001/ISO 45001

De OHSAS staat voor Occupational Health and Safety Assessment Series en is een norm voor een arbomanagementsysteem. Met dit systeem kan een bedrijf ervoor zorgen en aantonen dat de arbeidsomstandigheden goed zijn geregeld. De basis hiervoor vormen de geïnterpreteerde en geëvalueerde risico's en de van toepassing zijnde regels en afspraken. Ook continue verbetering van arbeidsomstandigheden maakt deel uit van de eisen, zodat de organisatie onder andere geacht wordt te leren uit ervaringen (incidenten en vastgestelde afwijkingen). Het is een standaard voor alle organisaties die willen waarborgen dat zij voldoen aan wet- en regelgeving en die systematisch willen werken aan het verbeteren van hun arbeidsomstandigheden op basis van proactieve risicoanalyses. Op internationaal vlak is gewerkt aan een omzetting van OHSAS 18001 naar een breed gedragen ISO-norm, namelijk ISO 45001. Deze is eind 2018 gepubliceerd. Met de komst van ISO 45001:2018 werd de OHSAS 18001-norm door BSI ingetrokken.

VCA

De VCA is een Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist waarmee aannemers worden getoetst op hun beleid en prestaties. De VCA is dus gericht op veiligheid en gezondheid van medewerkers en niet alleen bedoeld om aan te tonen dat aan de Arbowet wordt voldaan. Het is vooral een programma om het aantal ongevallen terug te dringen en de veiligheid te vergroten.

Vergelijkbaar voor de aannemers is er de Veiligheid en Gezondheid Checklist Uitzendingorganisaties (VCU) en Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Opdrachtgevers (VCO). Bij VCU gaat het om het beheersen van de veiligheid en gezondheid van de uitgezonden medewerkers in samenwerking met de inlenende organisatie(s). De VCO is er voor opdrachtgevers die de juiste voorwaarden willen scheppen om partijen die voor hen of op hun terrein risicovolle werkzaamheden uitvoeren, tot optimale VGM-prestaties te laten komen. De VCO stelt eisen en geeft invulling aan het leiderschap dat de opdrachtgever in deze situatie dient te tonen. Uitgangspunt is dat de opdrachtgevende partij een VGM-beheersysteem heeft dat ten minste voldoet aan de eisen van de VCA.

Bovengenoemde standaarden zijn van toepassing op alle typen organisaties. Zowel in de profit-, non-profit-, dienstverlenings- als industriesector. In grote, maar ook in kleinere ondernemingen. De standaarden richten zich allemaal op beheersing en continue verbetering via KAM- (Kwaliteit, Arbo en Milieu) managementsystemen. De laatste jaren wordt steeds duidelijker dat naast de beschikbaarheid van de juiste middelen en systemen de factor mens van groot belang is, met name voor veilige uitvoering in de praktijk. Daardoor komt er meer aandacht voor de 'zachte' kant van het KAM-managementsysteem, zoals een gedrag van impliciet veilig en gezond werken.

De Safety Culture Ladder is geen (nieuwe) standaard voor het beoordelen van een V&G-managementsysteem, maar een norm om houding en gedrag op het gebied van veiligheid en gezondheid in een bedrijf objectief te meten. Het doel van de Safety Culture Ladder is bij te dragen aan het veiligheids- en gezondheidsbewustzijn in bedrijven en langs die weg een veilige en gezonde uitvoering van werkzaamheden te bevorderen en verbetering op dit vlak te stimuleren. De Safety Culture Ladder is daarmee aanvullend op 'systeemnormen' als ISO, OHSAS en VCA/VCU/VCO en vigerende wet- en regelgeving als de Arbowet en sectorrichtlijnen.

3 Begrippen en afkortingen

Ladder Certificerende Instelling

Een Ladder Certificerende Instelling of LCI is een certificerende instelling die door NEN bevoegd is verklaard om als onafhankelijke derde partij een ladderbeoordeling te doen en op basis daarvan een Safety Culture Ladder certificaat of statement uit te reiken. Om een ladderbeoordeling goed te kunnen uitvoeren moeten een LCI en de door haar ingezette auditoren voldoen aan een aantal voorwaarden (zie paragraaf 6.1).

Bedrijf

Het te certificeren bedrijf. De hoogst te certificeren juridische bedrijfsentiteit is te beschouwen als de vestiging; de bijbehorende respectievelijk onderliggende juridische entiteiten zijn te beschouwen als nevenvestigingen.

Opmerking: Er zijn bedrijven die op hoog niveau een juridische structuur hebben, maar die uitvoerend zijn georganiseerd met bijvoorbeeld Business Units (BU) en/of functionele eenheden (FE). In deze gevallen kan ervoor worden gekozen om een operationele eenheid (BU/FE) te certificeren, inclusief de sturing en ondersteunende diensten van deze BU/FE.

Directie/Directeur

Hoogste niveau van leidinggevenden binnen het bedrijf.

Management/Manager

Alle leidinggevenden in de operationele lijn (studie, voorbereiding en uitvoering). Van directie(leden) tot eerstelijnsmanager(s).

Eerstelijnsmanagement/Eerstelijnsmanager

Direct leidinggevenden van medewerkers.

Medewerkers

Alle personen die een functie in het bedrijf hebben. Zowel personen in loondienst van het bedrijf als zzp'ers, uitzendkrachten en andere door het bedrijf ingehuurd of geleende personen.

Project

Een hoeveelheid samenhangende activiteiten die (in opdracht van de opdrachtgever) door een entiteit (bijv. bedrijf, combinatie of samenwerkingsverband) worden uitgevoerd op locatie of in de eigen werkomgeving. Onder deze noemer vallen bijvoorbeeld: het uitvoeren van een klus, het maken van een ontwerp, het begeleiden van een werk.

Opdrachtgever

De klant voor wie werkzaamheden worden uitgevoerd, de opdrachtverstrekker van het bedrijf.

Opdrachtnemer

Partij die in opdracht van het bedrijf werkzaamheden uitvoert (onderaannemer, leverancier, dienstverlener).

Nevenaannemer

Partij die in opdracht van de opdrachtgever werkzaamheden uitvoert in de nabijheid van de werkzaamheden van het bedrijf en die invloed heeft op het werk van het bedrijf.

Stakeholders

Belanghebbenden of belanghebbende partijen, zoals medewerkers, moederbedrijf, klanten, opdrachtgevers, opdrachtnemers, nevenaannemers, omgeving, politiek/bestuur.

Hulpdiensten

Nooddiensten, zoals brandweer, politie, ambulance, ANWB-noodarts (helikopter), Milieudienst (milieucalamiteitsbestrijdingsbedrijf/-organisatie), Arbeidsinspectie, Emergency Response Team (ERT).

Branche

Het geheel van bedrijf, opdrachtgever(s), opdrachtnemers, nevenaannemers, inleners en brancheorganisaties.

V&G¹

Veiligheid en gezondheid van allen op of in de nabijheid van de werkomgeving.

Werkomgeving

Locatie waar medewerkers werkzaam zijn.

Veiligheidscultuur

Het geheel van gemeenschappelijke waarden, normen, competenties en daarbij behorend gedrag op het vlak van veiligheid en gezondheid.

V&G-gedrag

Bewuste en onbewuste gedragingen en handelingen gericht op veilige en gezonde uitvoering van werkzaamheden, met aandacht voor mens, materialen, middelen, methoden, werkplek en omgeving.

Campagne

Een geheel van systematische communicatieacties gericht op het bereiken van gewenst V&G-gedrag. Een campagne zet meerdere acties en middelen in om de boodschap maximaal te versterken. De actiemiddelen kunnen onder andere omvatten: managementpresentatie, video, poster, boekje, een artikel in het bedrijfsblad, een uitgewerkte presentatie voor een V&G-overlegmoment, een training. Belangrijk is dat middel en boodschap zijn afgestemd op de doelgroep.

V&G-bijeenkomst

Een georganiseerde en gestructureerde periodieke samenkomst van managers en medewerkers, al dan niet van korte duur, om elkaar voor te lichten over en (aan) te spreken op bewust veilig en gezond gedrag en elkaar te motiveren daarnaar te handelen. Denk aan V&G-personeelsbijeenkomsten, V&G-overlegmomenten, klant-leverancierdagen, trainingsdagen, etc.

V&G-overlegmoment

Een veiligheidsgesprek om V&G-bewustzijn te verhogen (bijv. toolboxen, werkoverleggen, lunchlezingen of korte veiligheids- en gezondheidspraatjes).

V&G-observatieronde

Rondgang in de werkomgeving, primair gericht op gedrag en handelingen van medewerkers op het vlak van veiligheid en gezondheid. Een belangrijk onderdeel van observatierondes is het aanspreken van medewerkers en het aangaan van een dialoog over gewenst V&G-gedrag.

V&G-inspectie werkomgeving

Inspectieronde zowel binnen op kantoor (eigen en bij detacheringen) als buiten op locatie, primair gericht op de veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de fysieke werkomgeving (afzettingen/toegangsbeveiliging, materieel/dienstauto's, gereedschappen/arbeidsmiddelen, technische voorzieningen, etc.).

¹ Een veel gebruikte term is ook H&S (Health&Safety).

V&G-gedragsaudit

Systematische beoordeling van de mate van veiligheidsbewustzijn en bewust veilig handelen in het bedrijf.

Incident

Het verzamelbegrip waaronder alle soorten ongewenste gebeurtenissen, situaties, handelingen en/of gedragingen te vangen zijn, op het gebied van veiligheid en gezondheid. Bij veiligheid gaat het over integrale veiligheid, dus meer dan alleen fysieke veiligheid. Ook sociale veiligheid, externe veiligheid, etc.

Risicoanalyse

Schriftelijk vastgelegde inventarisatie en evaluatie van V&G-risico's voor medewerkers en andere personen in de omgeving van het werk. De risicoanalyse bevat een beschrijving van de gevaren, de risico's, de ernst ervan en de risico beperkende maatregelen (ook die op houding en gedrag).

Procesverstoring

Een verstoring in het voortbrengingsproces van een werk en daaraan gerelateerde processen van stakeholders als gevolg van onveilig gedrag en/of handelingen, leidend tot grote (imago)schades voor het bedrijf en zijn stakeholders.

4 De Safety Culture Ladder

4.1 Wat is de ladder

De Safety Culture Ladder is gebaseerd op de cultuurladder volgens het model van Parker e.a.² (fig. 1) en is een evolutionaire ladder bestaande uit vijf niveaus. Het model veronderstelt dat de veiligheidscultuur in een onderneming in een bepaald stadium van volwassenheid verkeert. Het model onderkent vijf cultuurniveaus. Elk cultuurniveau geeft de ontwikkelingsfase aan waarin het bedrijf zich bevindt op het gebied van veiligheid en gezondheid.

<Figuur 1>



Overeenkomstig het model van Parker e.a. bestaat de Safety Culture Ladder uit vijf niveaus, treden genoemd, opklimmend van 1 naar 5. Per trede is gedefinieerd waaraan een bedrijf moet voldoen (de eis), welke criteria hierbij horen (de norm), hoe die criteria gewaardeerd worden (de scores) en waar onafhankelijke auditoren op letten (de auditorrichtlijn). Deze komen voort uit zes invalshoeken of bedrijfsaspecten, onderverdeeld naar achttien bedrijfskarakteristieken, elk met een eigen weegfactor. De plaats van een bedrijf op de Safety Culture Ladder wordt bepaald door de hoogste trede waarop het bedrijf nog aan de eisen voldoet.

4.2 Hoe werkt de ladder

De Safety Culture Ladder is een concrete uitwerking van het streven naar een helder en toegankelijk instrumentarium voor veiligheidsbewustzijn als kwaliteitsaspect bij het inkopen van werken, diensten en leveringen. Het kan bijvoorbeeld worden gebruikt als instrument bij aanbesteding in de vorm van een minimumeis of als gunningscriterium. Het uitgangspunt is dat inspanningen voor het naar een hogere trede brengen van het veiligheidsgedrag worden

² Parker, D., M. Lawrie, en P.T.W. Hudson. 2006. A framework for understanding the development of organisational safety culture.

beloond. Hoe precies de Safety Culture Ladder wordt toegepast in aanbestedingen blijkt uit de aanbestedingsdocumenten van de opdrachtgever.

4.3 Voor wie is de ladder bedoeld

De Safety Culture Ladder is ontwikkeld voor alle typen organisaties. Zowel in de profit-, non-profit-, dienstverlenings- als industriese sector. In grote, maar ook in kleinere ondernemingen. Om bewust veilig werken op een hoger niveau te kunnen brengen, zullen alle ketenpartijen (opdrachtgevers-opdrachtnemers-leveranciers) stappen moeten maken op de Safety Culture Ladder om het maximale effect te krijgen. Dit betekent dat alle partijen zich zullen moeten laten toetsen aan de Safety Culture Ladder als onderdeel van de keten.

4.4 Hoe wordt omgegaan met bedrijfsverschillen

De Safety Culture Ladder is zo ontworpen dat het toepasbaar is voor alle typen bedrijven. Het is dan ook nadrukkelijk niet de bedoeling om verschillende versies (bedrijfsspecifiek) van de Safety Culture Ladder te maken, maar de bestaande versie te nemen. Indien sectoren of bedrijven zich niet meteen herkennen in een eis of criterium kan gekeken worden naar de bedoeling van de eis of het criterium. Door uit te gaan van de bedoeling kunnen eisen en criteria geïnterpreteerd worden voor de bedrijfssector respectievelijk het type bedrijf dat beoordeeld wordt.

4.5 Hoe vindt beoordeling plaats

Bij het beoordelen van de Safety Culture Ladder wordt per trede beoordeeld hoe het bedrijf scoort. Daarbij wordt gekeken vanuit achttien bedrijfskarakteristieken resulterend in zes bedrijfsaspecten. Ieder bedrijfsaspect (en dus ook ieder bedrijfskarakteristiek) heeft zijn eigen weging. Die weging is doorvertaald in het maximaal te behalen aantal punten per criterium. Er wordt gescoord per criterium op basis van het certificatieschema van de Safety Culture Ladder. Op basis van de score per criterium wordt een score bepaald per bedrijfsaspect (tabel 1). Op basis van de totaalbeoordeling wordt het bedrijf gecertificeerd voor een bepaalde trede op de ladder.

< Tabel 1 >

Bedrijfsaspect	Trede 2		Trede 3		Trede 4		Trede 5	
	Max.	Min.	Cum.	Min.	Cum.	Min.	Cum.	Min.
1	800	70%	2450	70%	3800	75%	4800	75%
2	200	70%	600	70%	1200	75%	1800	75%
3	550	70%	1500	70%	2500	75%	3450	75%
4	400	70%	1300	70%	2500	75%	3200	75%
5	750	70%	1650	70%	3000	75%	3950	75%
6	150	70%	350	70%	550	75%	800	75%
Totaal	2850	75%	7850	80%	13550	80%	18000	85%

4.6 Wie beoordeelt de hoogte van de trede

Onafhankelijke certificerende instellingen toetsen via audits hoe bedrijven scoren op veiligheidsgedrag. Daarbij maken ze gebruik van het certificatieschema van de Safety Culture Ladder, bestaande uit de eerdergenoemde eisen en bijbehorende criteria. Beoordeeld wordt per trede.

Een bedrijf voldoet aan de eisen van een bepaalde trede indien (1) voldaan is aan de minimale eisen per bedrijfsaspect van de desbetreffende trede en die van onderliggende treden en (2) de som van de gewogen scores over alle bedrijfsaspecten van de trede voldoet aan de minimumeis behorende bij die trede. Voor zowel de minimumeis per bedrijfsaspect als de minimumeis voor het gemiddelde per trede geldt een progressieve benadering (tabel 2).

< Tabel 2 >

Onderwerp	Toelichting
Per criterium (bij 100 punten per criterium)	<ul style="list-style-type: none"> • Ja/Nee [0-100] • Volledig [100], Grotendeels [80], Deels [40], Niet [0]
Aantal criteria/punten	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau 2: 29/2850 • Niveau 3: 46/5000 [75/7850] • Niveau 4: 55/5700 [130/13550] • Niveau 5: 44/4450 [174/18000]
Per niveau (van de ladder); volgens een progressieve benadering	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau 2: min. gem. [75]; min. per bedrijfsaspect [70] • Niveau 3: min. gem. [80]; min. per bedrijfsaspect [70] • Niveau 4: min. gem. [80]; min. per bedrijfsaspect [75] • Niveau 5: min. gem. [85]; min. per bedrijfsaspect [75]
Weging per bedrijfsaspect	Accent op leiderschap en betrokkenheid, afwijkingen en communicatie

De beoordelingen die in het kader van de Safety Culture Ladder worden uitgevoerd, zijn geen strikte audits van het managementsysteem van de desbetreffende organisatie. Niet het hebben van (het wat), maar het hoe en waarom is bepalend in de Safety Culture Ladder. Tijdens de ladderbeoordeling wordt vastgesteld in welke mate de organisatie veiligheidsbewust bezig is en in welke mate medewerkers van hoog tot laag in de organisatie handelingen bewust veilig uitvoeren.

4.7 Hoe verloopt de certificatie

Het bedrijf dat zich wil laten beoordelen, neemt kennis van alle actuele en formele informatie inzake de toepassing van de Safety Culture Ladder. Deze is verwoord in het actuele handboek en andere documenten die worden aangeboden op www.safetycultureladder.com. Op basis van de actuele informatie doet het bedrijf een zelfbeoordeling aan de hand van het certificatieschema van de Safety Culture Ladder. Een Ladder Certificerende Instelling (LCI) toetst de opgave van het bedrijf en verifieert op basis van diverse interviews en waarnemingen in het bedrijf en tijdens werkbezoeken op locatie. De LCI stelt de bereikte laddertrede vast en reikt, indien voldaan is aan de minimumeisen, het overeenkomstige Safety Culture Ladder certificaat of statement uit.

4.8 Geldigheid Safety Culture Ladder

De toepassing van de Safety Culture Ladder is nog volop in beweging. De meest actuele informatie is te vinden in de laatste versie van het Handboek Safety Culture Ladder en als aanvullende besluiten gepubliceerd op <https://www.safetycultureladder.com/nl/hoe-certificeren/documenten/>. In nieuwe versies van het Handboek zal bij wijziging zo nodig een passende overgangstermijn worden aangegeven. Het is de verantwoordelijkheid van alle partijen zelf om op de hoogte te blijven van de meest actuele versie. NEN behoudt zich het recht voor om de publicatie en toepassing van de Safety Culture Ladder te stoppen.

4.9 Beschrijving laddertreden

De Safety Culture Ladder onderkent vijf treden. De laddertreden geven de ontwikkelingsfase aan waarin een bedrijf zich op het gebied van veiligheidsbewustzijn begeeft.

Trede 1

Binnen het bedrijf heerst de houding: 'bij ons gaat niets fout, wij leveren goede kwaliteit, dus waarom je tijd verdoen met preventieve veiligheidsactiviteiten' en 'wat niet weet, wat niet deert'. In het bedrijf wordt weinig tot niets geïnvesteerd in verbetering van het veiligheidsgedrag. Dit is niet het gewenste gedrag en wordt dan ook niet beloond.

Trede 2

Het bedrijf heeft de gewoonte om te veranderen nadat er dingen zijn misgegaan. Er wordt gereageerd op basis van ingesleten patronen. In het bedrijf voelt men zich eerder slachtoffer dan zelf verantwoordelijk. 'Maar dat is toch niet mijn schuld?' Verandergedrag is vaak ad hoc en van korte duur. Dit gedrag wordt matig gewaardeerd.

Trede 3

Het bedrijf heeft bepaald welke veiligheidsregels belangrijk worden gevonden. Het stelt zich kwetsbaar op, neemt verantwoordelijkheid, maar vaak wel uit eigenbelang. 'Wat levert het mij op?' De betrokkenheid bij veiligheid en gezondheid en naleving van regels en wetten ligt voornamelijk bij het (hogere) management. Er wordt werk gemaakt van veiligheid en gezondheid en dat wordt gewaardeerd.

Trede 4

Veiligheid en gezondheid heeft een hoge prioriteit, zit in alle vezels van het bedrijf. Er wordt continu geïnvesteerd in verhoging van het veiligheidsbewustzijn en medewerkers worden aangespoord elkaar aan te spreken op onveilig gedrag. Verbeteringen worden stelselmatig ingevoerd en geëvalueerd. Er wordt vooruitgedacht en initiatief genomen. Bewust veilig werken wordt ervaren als een eigen verantwoordelijkheid. 'Welke bijdrage kan ik leveren?' Deze vorm van gedrag wordt hoog gewaardeerd.

Trede 5

Veiligheid is volledig geïntegreerd in de bedrijfsprocessen. Het is een vast onderdeel bij reflectie en evaluatie binnen de eigen organisatie én met branchegenoten. Veiligheid en gezondheid zit ingebakken in het denken en doen van alle medewerkers; ze zijn niet anders gewend. Dit wordt zeer hoog gewaardeerd.

4.10 Beschrijving bedrijfsaspecten

De eisen en criteria waaraan een bedrijf moet voldoen, komen voort uit zes invalshoeken of bedrijfsaspecten. Elk managementaspect is weer onderverdeeld in een aantal bedrijfskarakteristieken. Onderstaand een korte toelichting per managementaspect en een opsomming van relevante bedrijfskarakteristieken.

1 Leiderschap en betrokkenheid

Hoe belangrijk is veiligheid en gezondheid? Wie of wat wordt verantwoordelijk geacht voor (on)veilig werken? Zijn er duidelijke regels en worden deze nageleefd? Stimuleert en beloont management goed gedrag? Geeft het zelf het goede voorbeeld? Hoe is de communicatie over incidenten? Spreken managers en medewerkers elkaar op een positieve manier aan op onwenselijk gedrag?

(Bedrijfskarakteristieken: managementinteresse, medewerkersbetrokkenheid, prestatiebeloningen.)

2 Beleid en strategie

Staat veiligheid en gezondheid hoog op de strategische kalender? Wat is de visie? Is veiligheid en gezondheid volledig geïntegreerd in de managementcyclus? Vinden er regelmatig bewustzijnsacties plaats? In hoeverre worden investeringen in veiligheidsgedrag gezien als een nuttige bijdrage aan de winst?

(Bedrijfskarakteristieken: veroorzakers ongevallen, winstgevendheid en continuïteit.)

3 Organisatie en opdrachtnemers

Worden opdrachtnemers geselecteerd op hun veiligheidsgedrag en prestaties? Is er aandacht voor veiligheid en gezondheid bij het contracteren van onderaannemers? Hoe worden nieuwe medewerkers geselecteerd en ingewerkt? Is bewust veilig werken opgenomen in de competentieprofielen? Zijn medewerkers gemotiveerd om zich bij te scholen/trainen? Komen hier ook veiligheidsissues aan de orde? Zijn veiligheidsmedewerkers deskundig en competent? Kan een veiligheidsfunctionaris direct de hoogste baas aanspreken?

(Bedrijfskarakteristieken: opdrachtnemers, competentie en training, afdeling V&G.)

4 Werkplek en procedures

Hoe bewust is men zich van risico's en wat wordt er aan gedaan om het veiligheidsbewustzijn op de werkplek zo optimaal mogelijk te laten zijn? Wordt er volgens regels en protocollen gewerkt? Zijn deze afgestemd op de gebruikers? Worden verbeterafspraken in het verlengde van een onderzoek altijd opgevolgd?

(Bedrijfskarakteristieken: werkplanning, werkplekveiligheid, procedures.)

5 Afwijkingen en communicatie

Hoe is de meldcultuur en wat wordt er met de meldingen gedaan? Wordt regelmatig de werkplek geïnspecteerd? Wordt er van incidenten geleerd? Worden veranderingen naar aanleiding van incidenten daadwerkelijk geïmplementeerd en geëvalueerd? Wordt er voldoende gecommuniceerd en geëvalueerd?

(Bedrijfskarakteristieken: melding, onderzoek en opvolging van incidenten, dagelijkse controle, bijeenkomsten.)

6 Audits en statistieken

Worden er specifieke audits gehouden op veiligheidsgedrag? Gebruikt het bedrijf statistieken voor verbetering?

(Bedrijfskarakteristieken: audits en reviews, trends en statistieken.)

5 Safety Culture Ladder producten

Voor de Safety Culture Ladder zijn de volgende producten beschikbaar.

Product	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3
SCL Original	100% audit <ul style="list-style-type: none"> SCL Original certificaat 3 jaar geldig met trede-vermelding Mandagen volgens mandagentabel 2 auditoren 	100% audit <ul style="list-style-type: none"> Behoud certificaat Mandagen volgens mandagentabel 2 auditoren 	100% audit <ul style="list-style-type: none"> Behoud certificaat Mandagen volgens mandagentabel 2 auditoren
SCL	100% audit <ul style="list-style-type: none"> SCL certificaat 3 jaar geldig met trede-vermelding Mandagen volgens mandagentabel 2 auditoren 	Vervolgaudit 40% <ul style="list-style-type: none"> Behoud certificaat Mandagentabel 40% 2 auditoren 	Vervolgaudit 40% <ul style="list-style-type: none"> Behoud certificaat Mandagentabel 40% 2 auditoren
SCL Light	SCL Light audit 40% <ul style="list-style-type: none"> Statement 3 jaar geldig met trede-indicatie Mandagentabel 40% SAQ Extended verplicht Beoordeling GAP-analyse en actieplan 2 auditoren 	Check op actieplan <ul style="list-style-type: none"> Behoud statement 1 mandag * 1 auditor 	Check op actieplan <ul style="list-style-type: none"> Behoud statement 1 mandag * 1 auditor
Approved Self Assessment	Toetsing Self Assessment <ul style="list-style-type: none"> Verklaring door LCI 3 jaar geldig zonder trede-indicatie SAQ Compact verplicht Beoordeling GAP-analyse en actieplan 1 mandag 1 auditor 	Check op actieplan <ul style="list-style-type: none"> Behoud verklaring 0,5 mandag 1 auditor 	Check op actieplan <ul style="list-style-type: none"> Behoud verklaring 0,5 mandag 1 auditor

*Tijdsbesteding van één mandag (SCL Light: jaar 2 en 3) is van toepassing per 1-1-2021. De tijdsbesteding van één dag is incl. reistijd om van de ene naar de andere locatie te gaan en excl. woon/werk reistijd.

Certificaten, statements en verklaringen worden opgenomen in het register:

www.safetycultureladder.com.

5.1 SCL Original

Bij de SCL Original beoordeelt de LCI de aanwezigheid en kwaliteit van de veiligheidscultuur door middel van een audit zoals beschreven in hoofdstuk 6. Er wordt zowel in jaar 1 als in jaar 2 en 3 een 100% audit uitgevoerd. Het SCL Original certificaat is 3 jaar geldig indien in jaar 2 en 3 dezelfde trede wordt behaald. Indien dezelfde trede niet wordt behaald, is het afgegeven certificaat niet meer geldig. Indien de trede niet is behaald, maar uit de auditresultaten blijkt dat een lagere trede wel is behaald, kan een nieuw certificaat op de lagere trede worden afgegeven. In jaar 2 of 3 is een tredeverhoging of scope-uitbereiding mogelijk. In dat geval wordt er in het desbetreffende jaar een nieuw certificaat afgegeven met een nieuwe geldigheid van 3 jaar.

5.2 SCL

Bij de SCL beoordeelt de LCI de aanwezigheid en kwaliteit van de veiligheidscultuur door middel van een audit zoals beschreven in hoofdstuk 6. In het eerste jaar vindt een volledige certificatieaudit plaats. Het SCL certificaat is 3 jaar geldig, waarbij in de twee tussenliggende jaren een beoordeling plaatsvindt door middel van een 40% audit.

Jaar 1

De audit in het eerste jaar is een volledige certificatieaudit (100%) zoals beschreven in de mandagentabel in hoofdstuk 6.

Jaar 2 en 3

De opvolgingsaudit in jaar 2 en 3 voldoet aan de volgende voorwaarden:

- De audit is in omvang bepaald op minimaal 40% van een volledige certificatieaudit zoals beschreven in de mandagentabel, met een minimum van twee mandagen bij trede 2 en drie mandagen vanaf trede 3.
- Er zijn twee opties om invulling te geven aan een 40% audit:
 - Optie 1: beoordeling van vier bedrijfsaspecten (ieder voor 25%):
 - leiderschap en betrokkenheid;
 - werkomgeving en procedures;
 - afwijkingen en communicatie;
 - organisatie en (sub)contractors.
 - Optie 2: opname van de vragen uit het certificatieschema met een score ≥ 100 punten in de beoordeling (is ruim 40% van totaal aantal eisen).
- De resultaten worden vastgelegd in een rapportage met samenvatting.
- Tijdens de audit worden minimaal directie, management en uitvoerenden beoordeeld.
- Er vindt ten minste een werk/projectbezoek plaats.
- Indien een auditor bij de opvolgingsaudit in jaar 2 of jaar 3 niet kan bevestigen dat het niveau is zoals vastgesteld in jaar 1, dan dient er binnen een termijn van drie maanden een 100% audit te worden uitgevoerd. 100% betekent dat de resterende 60% van de audit wordt uitgevoerd.
- Indien deze audit aantoont dat het bedrijf niet meer voldoet aan de eisen, maar uit de auditresultaten blijkt dat een lagere trede wel is behaald, kan een nieuw certificaat op een lagere trede worden afgegeven.
- Een scope-uitbreiding of tredeverhoging in jaar 2 of 3 wordt gezien als 'initiële certificatie'. In dat geval dient een 100% audit te worden uitgevoerd. Er wordt een nieuw certificaat afgegeven met een geldigheid van 3 jaar.

5.3 SCL Light

Bij de SCL Light beoordeelt de LCI de aanwezigheid en kwaliteit van de veiligheidscultuur, de GAP-analyse en het actieplan. De audit in het eerste jaar is 40% van een volledige certificatieaudit zoals beschreven in hoofdstuk 6. Het SCL Light Statement dat bij een audit op dit product wordt afgegeven, met trede indicatie, is 3 jaar geldig, waarbij in de twee tussenliggende jaren een beoordeling plaatsvindt of het actieplan conform plan is uitgevoerd.

Jaar 1

De SCL Light audit in jaar 1 voldoet aan de volgende voorwaarden:

De LCI beoordeelt de SAQ Extended, de GAP-analyse en het actieplan die zijn opgesteld door (of namens) de desbetreffende organisatie. Bij de SCL Light is de SAQ Extended verplicht, deze is verkrijgbaar via NEN <https://www.webtoolscl.nl/nl>. Gekoppeld aan dit instrument is het online dossier waarin de rapportages geüpload kunnen worden.

GAP-analyse

Een GAP-analyse is een methode om een vergelijking te maken tussen een bestaande en een gewenste situatie. In dit geval worden de uitkomsten van de SAQ Extended vergeleken met de trede die de organisatie beoogt te behalen.

De GAP-analyse wordt opgesteld door (of namens) de desbetreffende organisatie in jaar 1 en vervolgens weer in jaar 4. Deze GAP-analyse wordt beoordeeld door de LCI voor het uitgeven van een SCL Light Statement. Met beoordelen wordt bedoeld: controleren of het de minimale informatie bevat.

De GAP-analyse bevat minimaal de volgende informatie:

- de datum / periode waarin de SAQ Extended is uitgevoerd;
- een overzicht per bedrijfsaspect en karakteristiek van de behaalde score;
- de identificatie van bedrijfskarakteristieken die onder het gewenste niveau scoren;
- per geïdentificeerde bedrijfskarakteristiek een analyse van bestaande versus gewenste situatie;
- een overzicht van benodigde maatregelen om te komen van bestaande naar gewenste situatie. De LCI beoordeelt hier of er maatregelen zijn geformuleerd, die aansluiten op de 'gaps'. Hierbij wordt wel beoordeeld of de maatregelen specifiek en meetbaar zijn geformuleerd en of ze samenhangen met de geïdentificeerde 'gaps', maar de LCI beoordeelt ze niet inhoudelijk op effectiviteit.

Het actieplan

Het actieplan wordt opgesteld door (of namens) de desbetreffende organisatie. Het actieplan beschrijft voor komende jaren welke acties er concreet worden uitgevoerd om de benodigde maatregelen die uit de GAP-analyse naar voren zijn gekomen in te vullen. Dit houdt in dat per maatregel uit de GAP-analyse een stappenplan wordt opgezet om te groeien van de bestaande naar de gewenste situatie.

Het stappenplan bestaat minimaal uit:

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

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

De 40% audit

De audit is in omvang bepaald op minimaal 40% van een volledige certificatieaudit zoals beschreven in de mandagentabel, met een minimum van twee mandagen bij trede 2 en drie mandagen vanaf trede 3.

- Er zijn twee opties om invulling te geven aan een 40% audit:
Optie 1: beoordeling van vier bedrijfsaspecten (ieder voor 25%):
 - leiderschap en betrokkenheid;
 - werkomgeving en procedures;
 - afwijkingen en communicatie;
 - organisatie en (sub)contractors.Optie 2: opname van de vragen uit het certificatieschema met een score ≥ 100 punten in de beoordeling (is ruim 40% van totaal aantal eisen).
- De resultaten worden vastgelegd in een rapportage met samenvatting.
- Tijdens de audit worden minimaal directie, management en uitvoerenden beoordeeld.
- Er vindt ten minste een werk/projectbezoek plaats. Dit bezoek mag niet remote maar moet op locatie worden uitgevoerd. De keuze voor de locatie wordt door de auditor bepaald. Hierbij spelen representativiteit van de locatie (in het kader van de scope van de audit), de scope van de audit, de risico's en eerdere ervaringen bij de opdrachtgever (in het kader van de SCL) mee.
- De audit leidt niet tot afgifte van een score en een certificaat, maar enkel tot een 'statement' waarbij aangegeven dat de trede indicatief is behaald.
- Een scope-uitbreiding of tredeverhoging in jaar 2 of 3 wordt gezien als 'initiële certificatie'. In dat geval dient een 40% audit te worden uitgevoerd. Er wordt een nieuw statement met trede indicatie afgegeven met een geldigheid van 3 jaar.

Jaar 2 en 3 Beoordeling actieplan

In jaar 2 en 3 vindt een beoordeling plaats van het actieplan.

Deze beoordeling heeft niet tot doel om te checken of de afgegeven trede-indicatie nog steeds klopt. Het is echter wel meer dan alleen een documenten onderzoek door middel van de check op het actieplan. Er vindt namelijk ook een locatiebezoek plaats waarbij observaties en gesprekken uitgevoerd en gevoerd worden.

Door middel van de check op het actieplan en het uitvoeren van het locatiebezoek wordt gekeken of **de beoogde vooruitgang** wel, niet of nauwelijks heeft plaatsgevonden. Als wordt geconstateerd dat de beoogde vooruitgang niet heeft plaatsgevonden, vindt in jaar 2 wederom een jaar 1 beoordeling plaats (40% audit). Onderdeel hiervan is dat de auditor vraagt naar een analyse waarom de vooruitgang niet heeft plaatsgevonden en hoe men dit in de toekomst gaat voorkomen. Vanaf jaar 4 start dan weer de normale cyclus (40% audit – check op actieplan – check op actieplan).

5.4 Approved Self-Assessment

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

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

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

Self-Assessment en GAP-analyse

Voor het self-assessment wordt verplicht gebruik gemaakt van de SAQ Compact, deze is verkrijgbaar via NEN <https://www.webtoolscl.nl/nl>. Het self-assessment is een zelfevaluatie van de veiligheidscultuur, uitgevoerd door de desbetreffende organisatie. Gekoppeld aan dit instrument is het online dossier waarin de rapportages geüpload kunnen worden. Deze rapportages geven weer hoe een organisatie *zichzelf* inschat op het gebied van houding en gedrag op een bepaald thema.

De uitkomsten van de SAQ Compact zijn input voor de GAP-analyse waarmee een vergelijking gemaakt wordt tussen de bestaande en de gewenste situatie op het gebied van veiligheidscultuur.

De GAP-analyse wordt opgesteld door (of namens) de desbetreffende organisatie in jaar 1 en vervolgens weer in jaar 4. Deze GAP-analyse wordt beoordeeld door de LCI. Met beoordelen wordt bedoeld: controleren van aanwezigheid en of het de minimale informatie bevat.

De GAP-analyse bevat minimaal de volgende informatie:

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

Het actieplan

Het actieplan wordt opgesteld door (of namens) de betreffende organisatie en beschrijft voor de komende jaren welke acties er concreet worden uitgevoerd om de benodigde maatregelen die uit de GAP-analyse naar voren zijn gekomen in te vullen. Dit houdt in dat per maatregel uit de GAP-analyse een stappenplan wordt opgezet om te groeien van de bestaande naar de gewenste situatie.

Het stappenplan bestaat minimaal uit:

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

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

Jaar 1

De auditdag bestaat uit de volgende onderdelen:

- Voorbereiding
- Onderzoek (uitgevoerd op locatie)
- Rapportage

Voorbereiding

De auditor ontvangt (toegang tot de):

- self-assessment – de score en een onderbouwing van deze scores;
- de GAP-analyse van de organisatie - onderbouwing waar niet op gescoord wordt;
- het plan van aanpak/actieplan – een nadere invulling van waar men de komende periode aan gaat werken om te verbeteren met verantwoordelijken en tijdspad.

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

Onderzoek

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

- Crosschecks, waarmee onder meer gekeken wordt of er een logisch verband is tussen de gegeven antwoorden.
- Identificatie van de knelpunten en belangrijke zaken waarbij de organisatie zichzelf opvallend weinig, opvallend veel punten geeft of niet van toepassing verklaart. Bij 'n.v.t.'-antwoorden is in de SAQ Compact een verplicht veld opgenomen ter onderbouwing. Indien de onderbouwing te vaak ongegrond is, kan het onderzoek afgebroken worden.
- Of de SAQ Compact door voldoende respondenten uit alle lagen van de organisatie is ingevuld om tot een betrouwbare uitkomst te komen. De rekenhulp uit de SAQ geeft hierbij een indicatie van het aantal respondenten dat nodig is voor een realistisch beeld; voor de SAQ Compact is de rekenhulp verplicht.
- Wat de organisatie gedaan heeft met de uitkomsten van de verschillende respondenten: zijn deze besproken? Wat zijn de acties hierna geweest?
- Eventuele uitkomsten uit observaties (zaken die de auditor passief waargenomen heeft).

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

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

De auditor beoordeelt het actieplan, dat bestaat uit:

- een fasering van wanneer welke maatregel wordt opgepakt;
- per maatregel uit de GAP-analyse een stappenplan om te komen van bestaande naar de gewenste situatie, bestaande uit minimaal:
 - beschrijving van concrete acties en beoogd resultaat en middelen die hiervoor worden ingezet;
 - een uitgewerkte planning met deadlines per actie;
 - de motivatie indien men ervoor kiest om een actie (nog) niet op te pakken;
 - benoeming actiehouders (namen en functies);
- per maatregel een beschrijving van hoe het resultaat van de acties wordt gemeten;
- een overzicht van alle uitgevoerde maatregelen en acties en meting van het blijvende resultaat.

Voorbeelduitwerking dagplan

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

Rapportage

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

Technical review

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

Jaar 2 en jaar 3

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

6 Certificatieaudit

Een audit op de Safety Culture Ladder wordt uitgevoerd conform NEN-EN-ISO/IEC 17021, waarbij onderstaande regelingen als aanvulling gelden.

6.1 Bevoegde Ladder Certificerende Instellingen

Een LCI is bevoegd om een laddercertificatie uit te voeren indien deze LCI door de RvA of door een lid van het IAF is geaccrediteerd conform NEN-EN-ISO/IEC 17021.

Daarnaast gelden voor alle bevoegd verklaarde LCI's onderstaande bijkomende voorwaarden.

- Geaccrediteerd door de RvA voor VCA en managementsystemen als ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 of ISO 45001.
- Elke LCI geeft vooraf aan welke (nieuwe) auditoren worden ingezet voor de ladderbeoordeling inclusief competentiedossier, waarmee wordt aangetoond dat de auditor competent is voor beoordeling. Auditoren worden door NEN bevoegd verklaard, indien zij voldoen aan de kwalificatie-eisen opgenomen in bijlage B. Iedere (nieuwe) auditor start met het auditen tot en met trede 3. Voor het auditen op trede 4/5 moet de auditor voldoende ervaring en training hebben (gevolgd). Voordat hij wordt ingezet op dit niveau, wordt een aanvullende bevoegdverklaring afgegeven.
- De LCI besteedt voldoende tijd aan het opleiden en trainen van auditoren in de principes van de Safety Culture Ladder en bijbehorend certificatieschema. De opleiding/training dient gedocumenteerd te zijn als onderdeel van het competentiedossier.
- Personeel dat in een periode van twee jaar voorafgaand aan de certificatieactiviteiten betrokken is geweest bij advies ten aanzien van managementsystemen bij het te certificeren bedrijf of werkzaam is geweest bij het te certificeren bedrijf kan niet worden ingezet voor audits in het kader van de Safety Culture Ladder. Auditoren mogen wel ISO-, OHSAS-, VCA- of BTR-audits hebben uitgevoerd bij dat bedrijf.

De uiteindelijke bevoegdheidsverklaring ligt bij NEN. NEN kan te allen tijde bij het niet nakomen van bovenvermelde voorwaarden overgaan tot schorsing of intrekking van de bevoegdheidsverklaring. De LCI die door NEN bevoegd is om de Safety Culture Ladder certificatie uit te voeren staat geregistreerd op www.safetycultureladder.com.

De LCI heeft voor laddercertificatie een overeenkomst afgesloten met NEN voor het gebruik van de Safety Culture Ladder certificatie-norm en deelname aan de Harmonisatiecommissie.

6.2 Auditor en beoordelaar

Het gekwalificeerde bij certificatie betrokken personeel is onder te verdelen in:

- auditoren: belast met het uitvoeren van de certificatieaudit, de beoordeling van de resultaten, de audit verslaglegging, de aanbeveling tot certificatie en de uitvoering van de jaarlijkse herbeoordeling;
- beoordelaars: belast met het nemen van beslissingen over de verstrekking en voortzetting van een certificaat.

De gekwalificeerde auditor en beoordelaar zijn werkzaam voor een LCI die door NEN is bevoegd. De auditor en beoordelaar kunnen ingeleend zijn, mits aantoonbaar gekwalificeerd voor audits op de Safety Culture Ladder.

De volgende kwalificatie-eisen gelden minimaal voor de auditoren:

1. op basis van opleiding en ervaring beschikken over een werk- en denkniveau dat minimaal gelijk is aan het hoger beroepsonderwijs;
2. ervaring in managementsysteemcertificatie onder accreditatie;
3. gediplomeerd veiligheidskundige (HvK, MvK);
4. gekwalificeerd lead auditor voor VCA** of OHSAS 18001/ ISO 45001;
5. aantoonbaar bekend met sectorspecifieke technieken door middel van opleiding of meerjarige ervaring (branche kwalificatie);
6. aantoonbaar competent met het certificatieschema van de Safety Culture Ladder door middel van opleiding/training (Safety Culture Ladder kwalificatie).
7. positieve beoordeling van het auditeren op houding- en gedragscompetenties van de auditor door de LCI.

Bijlage B bevat een nadere uitwerking van de kwalificatie-eisen voor auditoren waartegen door NEN wordt getoetst ten behoeve van de bevoegdverklaring.

De beoordelaar van de auditrapportage moet aanvullend minimaal voldoen aan:

1. Gekwalificeerde beoordelaar voor VCA** of OHSAS 18001/ ISO 45001.
2. Drie jaar aantoonbare ervaring als lead auditor voor managementsysteemcertificatie.

6.3 Eisen ladderbeoordeling LCI

- Voor elke audit stelt de LCI een auditplan op. In dit plan wordt minimaal uitgewerkt: opzet ladderbeoordeling (inclusief scope van de audit), organisatorische grenzen (afdeling, bedrijf of juridische structuur, relevante vestigingen), het aantal werkzame personen, de trede waarop wordt beoordeeld, SCL productnaam, initiële audit of opvolgingsaudit, aantal mandagen, samenstelling en taakverdeling auditteam, programma ladderbeoordeling en rapportage/verslag.
- Een ladderbeoordeling wordt door minimaal twee auditoren uitgevoerd, waarvan een vooraf is aangemerkt als lead auditor. Auditoren hoeven niet noodzakelijkerwijs werkzaam te zijn bij een en dezelfde LCI.
- Indien onder de scope van de toetsing activiteiten vallen die offshore plaatsvinden, gelden aanvullende afspraken die zijn opgenomen in bijlage A.
- Er worden vier methoden ingezet bij de uitvoering van de ladderbeoordeling:

Methoden	Doelstelling
Self- assessment	Zelfbeoordeling op kwaliteitseisen en -criteria veiligheidsbewustzijn en veilig bewust handelen
Analyse zelfbeoordeling LCI	Analyseren feitelijke gegevens beoordeelde over toepassing veilig bewust gedrag
Interviews LCI	Verificatie van feitelijke gegevens, de zelfkwalificatie en de feitelijke implementatie van kwaliteitscriteria
Waarnemingen & Werkbezoek LCI	Observatie van toepassing en handhaving veilig bewust handelen en gedrag in de werkomgeving en betekenis ervan op de organisatie

- Interviews worden zo gekozen dat alle lagen uit de organisatie (van hoog tot laag) aan bod komen met een accent op (uitvoerende) medewerkers. De interviews zijn daarnaast zo gekozen dat de resultaten ervan samen met wat wordt waargenomen in de werkomgeving verifieerbaar zijn in andere (gehouden) interviews.
- Het uitvoeren van een ladderbeoordeling houdt ten minste een werkbezoek door de LCI op locatie in. Een ladderbeoordeling enkel op basis van een 'desk-review' is onvoldoende en dan ook niet aanvaardbaar.
- Voor het aantal te houden interviews en te bezoeken werklocaties geldt hetgeen beschreven is in onderstaande mandagentabel.
- Op basis van interviews, waarnemingen, observaties, verificaties worden scores toegekend aan criteria.
- De ladderbeoordeling wordt afgesloten met een auditrapport. Dit rapport geeft de conclusies weer van de ladderbeoordeling alsmede de eindscore (laddertrede). Een exemplaar van dit auditrapport blijft bij de LCI en dient op verzoek van NEN te kunnen worden overlegd.
- Een ladderbeoordeling op trede 'N' houdt tevens een ladderbeoordeling van lagere treden in met de minimumeisen van trede 'N'.
- Indien een bedrijf bij een ladderbeoordeling op trede 'N' niet de vereiste minimum scores haalt, heeft het bedrijf niet trede 'N' op de Safety Culture Ladder en betekent het niet automatisch dat het bedrijf laddertrede 'N-1' heeft.
- Een bedrijf heeft minimaal trede 1 van de ladder indien het beschikt over een afgeronde ladderbeoordeling en een ambitie om zich verder te ontwikkelen op de Safety Culture Ladder.
- Als een opgestarte audit door omstandigheden en toedoen van het beoordeelde bedrijf niet (geheel) kan worden uitgevoerd, moet de audit binnen een termijn van drie maanden na start audit worden afgerond.

Projectcertificering bij certificatie van meerdere contractors op één project

De volgende aanvullende eisen gelden voor projectcertificering bij certificatie van meerdere contractors op één project.

Certificaat en scope

De scope is bepalend voor het certificaat en moet in overeenstemming zijn met de activiteiten die worden beoordeeld. Per scope wordt een certificaat uitgereikt. Dit houdt in dat er per project meerdere certificaten uitgereikt / geldig kunnen zijn. Deze certificaten kunnen verschillende treden hebben. In de scope wordt aangegeven welke fase(n) van toepassing is (zijn). Een voorbeeld van een fase is 'engineering' of 'uitvoering'. Indien de scope meerdere fasen bevat, moeten deze fasen actief zijn ten tijde van de audit. Een fase kan uit meerdere deelactiviteiten bestaan. Deze deelactiviteiten hoeven niet allemaal actief te zijn tijdens de audit.

Tijdsbesteding audit

De tijdsbesteding van de audit is gerelateerd aan de scope.

Geldigheid certificaat

Het certificaat is geldig is tot het einde van het project of tot het einde van de projectfase. Als het project of de projectfase langer dan een jaar duurt, vinden de controleactiviteiten plaats in overeenstemming met de afspraken in hoofdstuk 5. Indien de auditor tijdens de opvolgingsaudit twijfelt (bijv. of het eerder vastgestelde niveau op de SCL nog aanwezig is), gelden de reguliere afspraken zoals opgenomen in hoofdstuk 5.

6.4 Certificatie mandagentabel

Als tijdsbesteding voor certificatie geldt onderstaande tabel als richtlijn voor het minimaal aantal mandagen. De hoogst te certificeren juridische bedrijfsentiteit is te beschouwen als de vestiging; de bijbehorende respectievelijk onderliggende juridische entiteiten zijn te beschouwen als nevenvestigingen.

Tabel 3 geeft voor **trede 2** van de Safety Culture Ladder het certificatieonderzoek weer bestaande uit:

- fase 1: beoordeling omvang en opzet organisatie, opstellen auditplan en aanzet maken voor de auditrapportage;
- fase 2: certificatieonderzoek van de veiligheidsbeleving in de praktijk en beoordeling van alle vragen op laddertrede.

< Tabel 3> Mandagentabel

Aantal werkzame personen	Auditduur in mandagen	Aantal werkzame personen	Auditduur in mandagen
5-65	Zie tabel 4 kleine organisaties	1176-1550	13
		1551-2025	14
		2026-2675	15
66-125	6	2676-3450	16
126-175	7	3451-4350	17
176-275	8	4351-5450	18
276-425	9	5451-6800	19
426-625	10	6801-8500	20
626-875	11	8501-10700	21
876-1175	12	>10700	Volgt bovenstaande progressie vlgs laatste stap (+500 personen) 10700 personen(+2200) 13400 personen(+2700) 16600 personen(+3200)

Bij de tabel horen de volgende bepalingen:

1. Een certificatieonderzoek op trede 3 en hoger houdt tevens een certificatieonderzoek van lagere treden in tegen de minimeisen van de hoogste te beoordelen trede. De tijdsbesteding in mandagen voor het certificatieonderzoek (zie bovenstaande tabel) neemt dan toe volgens onderstaand schema:
 - trede 3, factor 1,5;
 - trede 4, factor 2,0;
 - trede 5, factor 2,5.
2. Bij een SCL vervolgaudit (jaar 2 en 3) en een SCL Light audit (jaar 1) geldt voor de berekening van het aantal mandagen dat deze in omvang 40% van een volledige certificatieaudit is, met een minimum van twee mandagen bij trede 2 en drie mandagen vanaf trede 3.
3. De auditduur in mandagen wordt naar boven afgerond op halve dagen.
4. Om de objectiviteit te waarborgen wordt een certificatieonderzoek (fase 1 en 2) uitgevoerd door een team van twee auditoren.

5. Naast interviews van personen worden ook projecten in uitvoering bezocht. Alle werkzaamheden die door opdrachtgevers zijn gegund aan de te beoordelen bedrijven kunnen worden beoordeeld mits het representatief is in aantal en soort (groot, klein, complex, eenvoudig, standaard, uniek, etc.).
6. Het totaal aantal werkzame personen betreft die van de vestiging en relevante nevenvestigingen (behorend tot de scope van het certificatieonderzoek). Voor de bepaling van het aantal werkzame personen geldt de som van eigen personeel + ingeleend personeel, waarbij de auditoren bepalen welke personen geïnterviewd worden. Het minimale aantal te interviewen personen is $0.6\sqrt{M}$ voor directie, management, staf, etc. en $1,2\sqrt{M}$ voor uitvoerenden. M is gelijk aan het totaal aantal werkzame personen.
7. Het aantal werkzame personen in de tabel moet worden gezien als een continuüm in plaats van een getrapte verandering.
8. Indien het bedrijf N projecten gemiddeld per jaar gelijktijdig in uitvoering heeft, worden tijdens de audit minimaal $0.6\sqrt{N}$ projecten bezocht en getoetst, waarbij de auditoren bepalen welke projecten worden bezocht. Het totaal aantal projecten betreft het aantal projecten dat wordt aangestuurd vanuit de vestiging en vanuit de te bezoeken nevenvestigingen indien van toepassing.
9. Nevenvestigingen kunnen op basis van een steekproef worden bezocht volgens onderstaand schema. Hierin staat (X) voor het totaal aantal nevenvestigingen en (\sqrt{x}) voor het minimaal te bezoeken aantal nevenvestigingen. Bij de keuze van de nevenvestigingen dient rekening te worden gehouden met:
 - een goede afspiegeling van de in opdracht uitgevoerde werkzaamheden;
 - veiligheidsrisico's en daarmee samenhangend houding en gedrag;
 - een zo representatief mogelijk beeld van de vestiging als geheel.

(X)	(\sqrt{x})
2<6	2
6<12	3
12<20	4
20<30	5
30<42	6
37 ... etc.	

10. Een audit wordt afzonderlijk uitgevoerd van certificatie voor ISO/VCA/OHSAS, etc.
11. Indien een organisatie zich voor verschillende bedrijfsonderdelen op twee verschillende treden wil laten certificeren, zullen twee aparte audits moeten worden uitgevoerd. Daar waar groepen, zoals het management, dubbel moeten worden geaudit, kan in de keuze van de te auditen personen worden gezorgd dat niet dezelfde persoon twee keer wordt geïnterviewd. Verder is overlap de consequentie van de keuze van de organisatie voor twee audittrajecten. Er geldt geen korting op het aantal mandagen.
12. De SCL producten (zie hoofdstuk 5) zijn toepasbaar bij bedrijven met minimaal 5 werkzame personen.
13. Groepsinterviews zijn toegestaan bij organisaties tot en met 10 werkzame personen.

Kleine organisaties

Voor bedrijven met 5 tot en met 65 werkzame personen (zowel eigen personeel als inleen) is de onderstaande mandagentabel van toepassing. In de tabel is een onderverdeling gemaakt voor auditduur in mandagen per trede en omvang van audit.

<Tabel 4> Mandagentabel voor organisaties tot en met 65 werkzame personen

Audit	Aantal werkzame personen	Trede 2	Trede 3	Trede 4	Trede 5
		Auditduur in Mandagen:	Auditduur in Mandagen:	Auditduur in Mandagen:	Auditduur in Mandagen:
100%	5-10	2	3	4	5
40%		2	3	3	3
100%	11-25	3	4	5	6
40%		2	3	3	3
100%	26-35	3	5	6	8
40%		2	3	3	3
100%	36-50	4	6	8	10
40%		2	3	3	4
100%	51-65	5	8	10	13
40%		2	3	4	5

Bepalingen 4 tot en met 13 bij tabel 3 zijn ook van toepassing op de mandagen in tabel 4.

6.5 Onaangekondigde werkbezoeken

Het doel van een onaangekondigd werkbezoek is om aanvullend vast te stellen of een organisatie 'op een willekeurig moment' voldoet aan de eisen van de Safety Culture Ladder in de dagelijkse praktijk. De onaangekondigde werkbezoeken dienen ter verificatie van zichtbaar verinnerlijkt veiligheidsgedrag in de praktijk. Een onaangekondigd werkbezoek vindt plaats tijdens de certificatieaudit vanaf trede 4. De certificerende instelling biedt bij de offerte van een audit op trede 3 aan om een onaangekondigd werkbezoek te plannen. De opdrachtgever besluit - in het geval van een trede 3 audit - of hij dit meegenomen wil hebben.

Hoe

Het auditteam vraagt op een willekeurige dag tijdens de audit welk werk in uitvoering is en gaat (samen met de auditbegeleider van de te auditeren organisatie) naar een werklocatie voor een onaangekondigd werkbezoek. Voor de werkbezoeken kunnen ook interne werken worden gekozen. Een onaangekondigd werkbezoek bestaat hoofdzakelijk uit observaties, maar soms ook gesprekken.

Observaties zijn bedoeld om te beoordelen of men veiligheidsbewust aan het werk is. Er is de mogelijkheid om indien nodig in gesprek te gaan met medewerkers. Hierbij is het niet de bedoeling om uitgebreide gesprekken te voeren, maar om een kort gesprek te voeren om meer gevoel (achtergronden) bij vertoond gedrag te krijgen. Deze gesprekken worden bij voorkeur gevoerd in de pauze of voor of na afloop van het werk.

De wijze waarop deze onaangekondigde werkbezoeken plaatsvinden, is afhankelijk van het type organisatie. In het algemeen gelden de volgende uitgangspunten:

- uitvoeringsorganisatie: werkzaamheden observeren op de (bouw)locatie;
- dienstverleningsorganisatie: werkzaamheden observeren en korte gesprekken op de bouwlocaties (indien van toepassing), medewerkers observeren op kantoor (rondgangen en aanspreken medewerkers) en bijeenkomsten/meetings (bijwonen).

Het is daarbij de bedoeling om de medewerkers zo veel mogelijk in hun natuurlijke werkhabitat te observeren.

Planning

Conform paragraaf 6.5 wordt het aantal werkbezoeken vastgesteld binnen de vastgestelde audittijd, inclusief onaangekondigde werkbezoeken. Minimaal één ervan wordt onaangekondigd bezocht. Bij kleine organisaties (10 werkzame personen of minder) is het tijdsbeslag van dit onaangekondigde werkbezoek maximaal een halve dag.

Rapportage en effect

Van het onaangekondigde werkbezoek wordt geen aparte rapportage gemaakt. De bevindingen zijn een onderdeel van de standaardrapportage, zoals gespecificeerd in paragraaf 6.9. De scoring op de onaangekondigde werkbezoeken is een onderdeel van het totaal per bedrijfskarakteristiek en over het gehele totaal. De resultaten van de onaangekondigde werkbezoeken op zichzelf kunnen niet leiden tot conclusies ten aanzien van het verkrijgen of behouden van een trede.

6.6 Scores

In het certificatieschema zijn bij elk criterium de te behalen scores aangegeven. Een score kan slechts maximaal worden toegekend indien volledig en aantoonbaar aan het desbetreffende criterium is voldaan. Indien slechts gedeeltelijk aan een criterium is voldaan, dienen de auditoren een score toe te kennen die, op basis van expert judgement van de auditoren, overeenkomt met de mate waarin wel aantoonbaar is voldaan. Hiervoor wordt een verdeling gehanteerd van grotendeels (80%) en deels (40%).

6.7 Bijwoning

NEN wordt in de gelegenheid gesteld tot het bijwonen van ladderbeoordelingen. Door het bijwonen wil NEN een beeld krijgen van de competenties van de ingezette auditteams. De bijwoning geeft bijkomend aan of het beslissings- en beoordelingsproces van de auditoren in voldoende mate is geharmoniseerd tussen de verschillende LCI's.

Een bericht over een ladderbeoordeling wordt ten minste 15 werkdagen voor aanvang van de beoordeling door de LCI aan NEN verstrekt. Dit bericht bevat minimaal de volgende informatie:

- een duidelijke omschrijving van de door het bedrijf aangegeven 'organisatorische grenzen';
- een door de LCI opgesteld auditplan (enkel de hoofdlijnen; datum en locatie van de audit, welke acties, wie, wanneer, waar);
- informatie over de ingezette auditoren (met vermelding/aanduiding lead auditor en auditor).

Er wordt een bijwoning uitgevoerd bij iedere nieuw bevoegd verklaarde auditor tijdens de eerste audit en na het afgeven van de aanvullende bevoegdverklaring op trede 4/5. Na de eerste bijwoning van een nieuw bevoegd verklaarde auditor, vindt minimaal een keer per 4 jaar een opvolgingsbijwoning plaats, tenzij er tijdens een bijwoning afwijkingen zijn geconstateerd. Indien dit het geval was, vindt een extra bijwoning plaats.

NEN zal ten minste 3 werkdagen voor aanvang de LCI laten weten of er van de gelegenheid tot bijwoning gebruik zal worden gemaakt en door wie. De desbetreffende organisatie mag een bijwoning niet weigeren. NEN kan beslissen de bijwoning bij het bedrijf te vervangen door een review bij de LCI. Tijdens de bijwoning vervult NEN de rol van observator. Dit betekent dat NEN zich niet mengt in het auditproces van de LCI. Dit weerhoudt NEN er evenwel niet van om op gezette tijdstippen met de auditoren van de LCI bijkomende informatie uit te wisselen, bijkomende toelichtingen te vragen, etc.

Let wel, deze interventies kunnen enkel buiten het bijzijn van de klant (bedrijf) plaatsvinden. Dit betekent dat in de auditplanning eventueel de nodige tijd ingelast dient te worden. De LCI zorgt ervoor dat de aanwezigheid en doelstelling van bijwoning, alsmede de taak/functie van de observator, voorafgaande duidelijk aan het bedrijf wordt uiteengezet. Alle informatie welke tijdens de bijwoning wordt gegeven, zal door NEN als vertrouwelijk worden behandeld. NEN weerhoudt zich van leveren van opinies over de scores aan de LCI (of aan de klant) ten tijde van de audit.

NEN maakt voor iedere bijwoning een bijwoningsrapport. Het door NEN opgestelde bijwoningsrapport zal alleen focussen op hoofdlijnen (professionele - en harmonisatie aspecten). Dit bijwoningsrapport kan dienen als input voor verbetermaatregelen voor de LCI. Algemeen geldende observaties zullen ter harmonisatie (zij het anoniem) in het harmonisatieoverleg met auditoren van de LCI's besproken worden.

6.8 Auditrapportage

De auditrapportage moet minimaal de resultaten van de eisen uit de Safety Culture Ladder verwoorden en vermelden welke trede op de ladder is geaudit. Het niet aantoonbaar kunnen maken van de eisen of er nog niet aan kunnen voldoen door het bedrijf wordt apart in de auditrapportage vermeld. Elk auditrapport moet een door de auditor vastgestelde conclusie over de trede op de Safety Culture Ladder bevatten. Het auditresultaat kan alleen resulteren in een positieve rapportage wanneer voldaan is aan de minimumeisen van de trede. Bij een positieve auditrapportage wordt als conclusie de trede vermeld waaraan wordt voldaan en een aanbeveling gedaan aan de LCI tot het uitvoeren of wijzigen van de trede op het certificaat.

De beslissing tot certificaatverlening door de LCI wordt genomen op basis van:

1. een volledig auditrapport met positieve conclusie op behaalde trede en een aanbeveling tot certificatie;
2. algemeen verplichte bijlagen zoals een verklaring van de directie over de activiteiten en bedrijfsentiteiten, ter inkadering, zo mogelijk voorzien van een afschrift van de (juridische) organisatiestructuur uit de jaarlijkse accountantsverklaring;
3. specifiek verplichte bijlagen zoals verslag beoordelaar auditrapportage, aantekeningen en bevindingen auditoren, onderbouwing scoring auditoren.

De rapportage wordt uiterlijk 15 werkdagen na de laatste auditdag door de LCI aan de directie van het bedrijf ter beschikking gesteld. De auditrapportage blijft onlosmakelijk verbonden met het certificaat ter onderbouwing van de trede op de Safety Culture Ladder. De auditrapportage is vertrouwelijk en heeft als rapport op zichzelf niet de status om aan derden te kunnen aantonen dat men voldoet aan de eisen van de Safety Culture Ladder.

NEN heeft geen invloed op het auditrapport en de auditresultaten. NEN ontvangt ook geen rapportage. NEN heeft wel de mogelijkheid om auditrapportages in te zien als steekproef voor de beoordeling van de LCI/auditor en in geval van klachten van de geauditeerden.

6.9 Certificaat en statement uitreiking

De naam van het certificaat/statement luidt: 'Safety Culture Ladder certificaat of statement trede *N*', waarbij *N* de waarde 1, 2, 3, 4 of 5 kan aannemen. Een certificaat of statement geeft de hoogst bereikte laddertrede aan en de datum waarop het certificaat of statement is verstrekt. Elk certificaat of statement is een uniek document ter grootte van een A4 met een uniek nummer. Dit nummer wordt verstrekt door de LCI. De LCI verstrekt het certificaat of statement aan het bedrijf. Op het certificaat en statement staan ten minste vermeld:

1. de juridische naam, adresgegevens met vestigingsplaats en het nummer van de Kamer van Koophandel van de bedrijfsentiteit(en) die onder certificatie van de Safety Culture Ladder vallen;
2. de naam van de LCI zoals vermeld in de bevoegdheidsverklaring;
3. de behaalde trede (of indicatief behaalde trede bij een statement) op de Safety Culture Ladder (trede 1, 2, 3, 4 of 5);
4. de naam en handtekening van de vertegenwoordiger van de LCI;
5. een referentie naar het versienummer van het gehanteerde certificatieschema van de Safety Culture Ladder;
6. de datum van eerste uitgifte en de mutatedatum;
7. het certificaat/statement registratienummer, dat wordt afgegeven door de LCI. Het door een LCI verstrekte certificaat wordt door de LCI aangemeld bij NEN voor publicatie op www.safetycultureladder.com.

6.10 Geldigheid certificaat en statement

Een door een LCI afgegeven 'Safety Culture Ladder certificaat of statement trede *N*' heeft een geldigheid van 3 jaar, onder de voorwaarde dat jaarlijks een opvolgingsaudit plaatsvindt. Vanaf 10 maanden tot uiterlijk 12 maanden na certificatie is een opvolgingsaudit noodzakelijk om de geldigheid van het oorspronkelijk verkregen certificaat of statement te behouden.

Bij veronderstelde stijging op de ladder is een bedrijf vrij om een nieuwe ladderbeoordeling aan te vragen bij een LCI. Dit kan niet eerder dan een halfjaar na het verkrijgen van het certificaat. Indien een bedrijf niet (meer) aan de eisen voldoet kan het bedrijf binnen een termijn van 13 weken een extra audit houden om aan te tonen dat de eerste audit een meetfout bevat en dat voldaan wordt aan de eis. De review vindt dan specifiek plaats op de vermeende 'fout' beoordeelde bedrijfsaspecten. De LCI stelt hiervoor een auditplan op.

Indien ook de tweede meting aantoont dat het bedrijf niet (meer) voldoet aan de eisen verliest het bedrijf zijn certificaat op trede *N* en wordt – op basis van het advies van de LCI – gecertificeerd voor een lagere trede. Het is niet toegestaan om binnen de termijn van 13 weken te veranderen van LCI of auditoren. Daarna mag een bedrijf wisselen mits vooraf kenbaar gemaakt bij NEN. Een verklaring afgegeven bij het product Approved Self Assessment heeft ook een geldigheid van 3 jaar.

6.11 Auditproces

Certificatieaudit

Elke certificatieaudit dient na start binnen 13 weken (een kwartaal) te zijn afgerond. Als startmoment geldt start fase 1 van de audit. De certificatieaudit is afgerond als het certificaat of statement is afgegeven. In deze periode kan niet van LCI worden gewisseld. Als een certificatieaudit niet binnen de termijn van 13 weken kan worden afgerond, is de audit ongeldig en kan geen rechtsgeldig certificaat of statement worden afgegeven. Wil een bedrijf alsnog rechtsgeldig gecertificeerd worden, dan zal het een compleet nieuwe certificatieaudit moeten ondergaan. Het bedrijf is op dat moment vrij in de keuze van de LCI.

Bij wezenlijke veranderingen tijdens de certificatieaudit (reorganisaties etc.) waardoor de oorspronkelijke scope van de audit niet meer representatief is, dient de certificatieaudit te worden afgebroken. Wil het bedrijf een rechtsgeldig certificaat of statement ontvangen op basis van de nieuwe/gewijzigde scope, dan zal een compleet nieuwe certificatieaudit moeten worden ingepland. Het bedrijf is ook op dat moment vrij in de keuze van de LCI.

Proefaudit

Indien een bedrijf wil ervaren wat een audit op de Safety Culture Ladder inhoudt maar nog geen echte 'certificatie' wil laten uitvoeren, bestaat de mogelijkheid om op beperkte schaal te 'proeven' of bepaalde bedrijfsaspecten aan de eisen voldoen en om ervaring op te doen met een audit op de Safety Culture Ladder. De proefaudit is beperkt van omvang en leidt niet tot afgifte van een score, certificaat of statement. De omvang is bepaald op 40% van een volledige certificatieaudit met een minimum van anderhalve mandag per auditor (in totaal drie mandagen). Minimaal worden directie, management en uitvoerenden beoordeeld en wordt een werk bezocht. De proefaudit vindt standaard plaats op trede 3. Er mag door de LCI geen uitspraak worden gedaan over het wel of niet behalen van een trede.

7 Organisatie

7.1 Wie beheert de ladder

Sinds 2012 was ProRail de eigenaar en beheerder van de Veiligheidsladder. Met de overdracht van het beheer van de Veiligheidsladder van ProRail is het eigenaarschap overgegaan naar de Stichting Koninklijk Nederlands Normalisatie Instituut.

NEN is sinds 1 juli 2016 verantwoordelijk voor het gebruik, de doorontwikkeling, het beheer van het certificeringsschema en de verbreding naar andere opdrachtgevers en nieuwe sectoren.

NEN heeft als bestuursorgaan een College van Belanghebbenden (CvB) ingesteld en voor de operationele uitvoering een technisch Commissie van Deskundigen (CvD). NEN zorgt voor projectmanagement en secretariaat.

De samenstelling van de structuur van de Safety Culture Ladder is als volgt:

- Het *College van Belanghebbenden* (CvB) fungeert als bestuurlijk college en ziet toe op het beheer en de ontwikkeling van de Safety Culture Ladder. Het college is breed samengesteld uit aanbesteders, het bedrijfsleven, de wetenschap en maatschappelijke organisaties en zal worden geleid door een onafhankelijk voorzitter op bestuursniveau. Het CvB stemt ontwikkelingen af met (geïnteresseerde) opdrachtgevers, opdrachtnemers en andere relevante (vak)organisaties. Uitgangspunt is dat alle gebruikers van de Safety Culture Ladder er belang bij hebben dat er sprake blijft van één Safety Culture Ladder. Voor het beheer en de ontwikkeling van de Safety Culture Ladder wordt het CvB ondersteund en geadviseerd door de Commissie van Deskundigen en NEN.
- De *Commissie van Deskundigen* (CvD) is operationeel beheerder van de Safety Culture Ladder. Het CvD is primair verantwoordelijk voor het up-to-date houden van het certificeringsschema en functioneert als aanspreekpunt voor de certificerende instellingen. In de CvD zijn deskundigen van/namens opdrachtgevers en opdrachtnemers afgevaardigd. Leden van de CvD worden op persoonlijke titel benoemd. Bij veranderingen in de organisatie mag een belanghebbende partij een ander persoon naar voren schuiven ter benoeming.
- Het *Harmonisatieplatform CI's* bestaat uit afgevaardigden van Ladder Certificerende Instellingen (LCI's) waarmee NEN een licentieovereenkomst heeft afgesloten. De afgevaardigden moeten betrokken zijn in het certificatieproces als (lead) auditor of als persoon die de certificatiebeslissing (beoordelaar) neemt. LCI's beoordelen bedrijven mede op basis van deze harmonisatie. Beoordelingsproblemen kunnen door de LCI's eventueel samen met het bedrijf (als klant van de LCI's) worden voorgelegd aan NEN. Zo nodig wordt het handboek aangepast.
- Waar nodig wordt een *Interpretatiewerkgroep* ingesteld waarin technisch inhoudelijke experts afkomstig van opdrachtgevers, opdrachtnemers en certificerende instellingen deelnemen. De CvD moet instemmen met de samenstelling van de werkgroep. De werkgroepleden mogen afkomstig zijn van de CvD.

7.2 Financiering

De Safety Culture Ladder is een initiatief uit de markt. De ladder wordt dus niet gedragen door subsidie of overheidsinzet. Het principe van de ladder is dat alle betrokken bedrijven en organisaties de ladder gezamenlijk financieren en naar rato bijdragen in de kosten van de ladder. Daaruit worden onder andere betaald: de site, de helpdesk, de doorontwikkeling, de begeleiding van initiatieven, het beheer van het certificatieschema, de administratie, etc. Actief werken met

de Safety Culture Ladder vraagt dus een bescheiden bijdrage. De gevraagde bijdragen zullen zo laag mogelijk gehouden worden.

Bijdragende partijen zijn alle bedrijven en organisaties die de ladder actief gebruiken als instrument om:

- aan te besteden;
- zelf gecertificeerd te worden;
- op andere manieren zakelijk actief te zijn (zoals advisering, opleidingen, onderzoek, certificatie).

Hiermee dient het gebruik van de Safety Culture Ladder voldoende inkomsten te genereren om de ladder ook in de toekomst scherp en toepasbaar te houden. De inkomsten zullen bestaan uit:

- opdrachten van alle ondernemingen die zich laten certificeren, per afgegeven certificaat en per jaarlijkse toetsing;
- opdrachten van bedrijven die betaalde diensten en producten aanbieden rond de Safety Culture Ladder.

Een overzicht met de opdrachten en tarieven is te vinden op www.safetycultureladder.com.

7.3 Document-/versiebeheer

De inhoudelijke verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen en beheren van het certificatieschema en het handboek van de Safety Culture Ladder berust bij NEN. De versies worden opgesteld en vastgesteld door de Commissie van Deskundigen en bekrachtigd door het College van Belanghebbenden.

Op- en/of aanmerkingen over de documenten van de Safety Culture Ladder kunnen worden ingediend bij NEN.

De vigerende versies van de documentatie zijn gepubliceerd op www.safetycultureladder.com. Alle voorgaande versies zijn hiermee vervallen.

7.4 Informatie en advies

Alle benodigde formele informatie over het certificatietraject is opgenomen in het handboek. De laatste op www.safetycultureladder.com gepubliceerde versie van het handboek en aanvullende besluiten van de Safety Culture Ladder zijn van toepassing. Controleer daarom altijd op de www.safetycultureladder.com of er een actuelere versie van het handboek geldt. Voor inhoudelijke ondersteuning bij de oriëntatie op of voorbereiding van certificatie, etc. kan ook contact worden opgenomen met een van de bevoegde LCI's.

7.5 Klachten

Klachten en op- of aanmerkingen met betrekking tot onderliggende regeling of de desbetreffende LCI kunnen schriftelijk worden ingediend bij NEN, via info@safetycultureladder.com.

Bijlage A Aanvullende eisen offshore toetsing

Scope van de toetsing

Er is sprake van 'offshore toetsing' indien onder de scope van de toetsing activiteiten vallen die offshore plaatsvinden. Hieronder worden verstaan: alle maritieme activiteiten: op zee, in de haven en aan de kade en in de lucht. Deze activiteiten hebben bijvoorbeeld betrekking op werkzaamheden aan de windmolens tot en met aan land brengen van de stroomkabels.

Dit betreft:

- de voorbereidende werkzaamheden (bijv. engineering, selecteren van routes);
- de werkzaamheden die met schepen en/of helikopters worden verricht;
- de werkzaamheden op installaties die op zee geïnstalleerd zijn.

Andere voorbeelden zijn offshorebedrijven die activiteiten uitvoeren op het gebied van olie en gas. Met de definitie wordt bedoeld dat 'indien er sprake is van offshore toetsing ook de voorbereidende risicovolle activiteiten aan de kade/in de haven moeten worden meegenomen'. Indien er alleen activiteiten/werkzaamheden aan de kade of in de haven plaatsvinden, is dit geen offshore toetsing en wordt 'offshore' niet vermeld op de scope van het certificaat.

Noot: bij toetsing van de voorbereidende werkzaamheden volstaat een vergelijkbaar project in uitvoering.

Aandachtspunt: afspraken tussen certificerende instelling en klant

Het is van belang dat de certificerende instelling vooraf goede afspraken maakt met de klant over de scope, de te auditeren projectlocaties (offshore/onshore), de specifieke voorwaarden zoals de benodigde opleiding en training van de auditoren en de andere bijzonderheden waaronder extra kosten, mandagen.

Interpretatie offshore toetsing

In onderstaande tabel staat in de rechter kolom de interpretatie ten behoeve van offshore toetsing beschreven. In de linker kolom staan ter informatie de relevante teksten uit de genoemde paragrafen uit het handboek.

Handboek Safety Culture Ladder 4.0	Interpretatie bij Offshore controle
<p>6.2 Auditor en beoordelaar (huidige formulering in het handboek)</p> <p>De volgende kwalificatie-eisen gelden minimaal voor de auditoren:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Op basis van opleiding en ervaring beschikken over een werk- en denkniveau dat minimaal gelijk is aan het hoger beroepsonderwijs. 2. Ervaring in managementsysteem certificatie onder accreditatie. 3. Gediplomeerd veiligheidskundige (HvK, MvK). 4. Gekwalificeerd Lead Auditor voor VCA** of OHSAS 18001/ ISO 45001. 5. Aantoonbaar bekend met sectorspecifieke technieken door middel van opleiding of meerjarige ervaring (branche kwalificatie). 	<p>Onder punt 3. 'Gediplomeerd veiligheidskundige (HvK, MvK)' wordt ook een gelijkwaardig diploma verstaan. Of een diploma als gelijkwaardig beschouwd wordt, wordt beoordeeld en vastgesteld door het CvD.</p> <p>Voor auditoren die op een offshore locatie toetsen, gelden de volgende aanvullende eisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De auditor die toetst op een offshore-locatie heeft een geldig NOGEPA 0.5A basic Offshore Safety of OPITO BOSIET certificaat. - De auditor heeft een standaard medische keuring ondergaan met positief resultaat. <p>In overleg met de opdrachtgever en afhankelijk van het gekozen projectbezoek zijn de volgende aanvullingen van toepassing:</p>

Handboek Safety Culture Ladder 4.0	Interpretatie bij Offshore controle
<p>6. Aantoonbaar competent met het certificatieschema van de Safety Culture Ladder door middel van opleiding/training (Safety Culture Ladder kwalificatie).</p> <p>7. Een positieve beoordeling van het auditeren op houding- en gedragscompetenties van de auditor door de LCI.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - een additionele veiligheidstraining; - een geldig certificaat voor een gevolgde NOGEPA-, OPITO- of GWO-training; - het verrichten van schoudermeting. <p>Met 'NOGEPA' wordt bedoeld: Certified NOGEPA training for offshore North Sea area.</p> <p>Met 'OPITO' wordt bedoeld: Certified trainings for worldwide offshore installations, approved by OPITO.</p> <p>Met 'GWO' wordt bedoeld: Global Wind Organisation, gegevens van opleidingen worden geregistreerd in WINDA.</p>
<p>6.3 Eisen ladderbeoordeling LCI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het uitvoeren van een ladderbeoordeling houdt ten minste een werkbezoek door de LCI op locatie in. Een ladderbeoordeling enkel op basis van een 'desk-review' is onvoldoende en derhalve niet aanvaardbaar. • Voor het aantal te houden interviews en te bezoeken werklocaties geldt hetgeen beschreven is in onderstaande mandagentabel. <p>6.11 Auditproces</p> <p>Elke certificatieaudit dient na start binnen 13 weken (een kwartaal) te zijn afgerond. Als startmoment geldt start fase 1 van de audit. De certificatieaudit is afgerond als het certificaat is afgegeven. In deze periode kan niet van LCI worden gewisseld. Als een certificatieaudit niet binnen de termijn van 13 weken kan worden afgerond, is de audit ongeldig en kan derhalve geen rechtsgeldig certificaat worden afgegeven.</p>	<p>Ook bij offshore toetsing moeten werkbezoeken worden uitgevoerd. Indien offshore activiteiten binnen de scope van het certificaat vallen, is het onvoldoende enkel een werkbezoek uit te voeren bij een activiteit die onshore plaatsvindt of bij een ondersteunende activiteit.</p> <p>De keuze voor de plaats van het werkbezoek moet gerelateerd zijn aan de scope van het certificaat. Dit houdt in dat het totaal van werklocaties die bezocht worden, samen de 'lading van de scope moeten beslaan'. De LCI kan hierbij motiveren waarom de bezochte projectlocatie een goede afspiegeling is van andere projectlocaties.</p> <p>Offshore toetsing in jaar 1</p> <p>In jaar 1 moet een offshore projectbezoek worden uitgevoerd.</p> <p>Als het niet mogelijk is om offshore te toetsen in jaar 1, dan moeten op de scope van het certificaat alleen die activiteiten worden vermeld die daadwerkelijk zijn getoetst.</p> <p>Opmerking: voor de berekening van het aantal mandagen betekent dit dat als een ingepland offshore projectbezoek geen doorgang kan vinden, de totale audittijd verdeeld mag worden over drie jaar.</p> <p>De vermelding van offshore op het certificaat is echter pas mogelijk in het jaar dat er daadwerkelijk offshore getoetst is. Dit wordt gezien als een uitgesteld projectbezoek. Voorwaarde is dat 'offshore' deel uitmaakt van de initiële aanvraag.</p>

Handboek Safety Culture Ladder 4.0	Interpretatie bij Offshore controle
	<p>Offshore toetsing in jaar 2 en 3 Als in jaar 1 offshore is getoetst, wordt het wel of niet toetsen van offshore activiteiten in jaar 2 en 3 bepaald op basis van risicoanalyse en de uitkomst van de offshore toetsing in jaar 1.</p> <p>Opmerking: als uit de risicoanalyse blijkt dat de risico's voldoende zijn afgedekt, vervalt de eis om offshore te toetsen in jaar 2 en 3.</p> <p>Uitbreiding van scope met offshore in jaar 2 of 3 Als een organisatie in jaar 2 of 3 een uitbreiding van de scope wenst met 'offshore' moet er een volledige audit (100%) plaatsvinden.</p> <p>Samenvattend: Als offshore deel uitmaakt van de scope van het certificaat: jaar 1: offshore toetsing is een harde eis; jaar 2 en 3: wel of geen offshore toetsing wordt bepaald op basis van risicoanalyse en de uitkomst van de offshore toetsing in jaar 1;</p> <p>Uitzonderingssituaties: Uitzonderingssituaties kunnen aan NEN ter beoordeling worden voorgelegd. In een dergelijke situatie treedt NEN in overleg met de opdrachtgever. Met opdrachtgever wordt bedoeld: de opdrachtgever van het certificaat zoals TenneT.</p> <p>Termijn afronding audit Een certificatieaudit, waarbij sprake is van offshore activiteiten, moet na start binnen 26 weken zijn afgerond.</p> <p>Tijdens het projectbezoek offshore neemt de auditor <i>passief</i> de activiteiten waar. Hiermee wordt bedoeld dat hij niet met een duiker het water ingaat of in een mast klimt.</p>
	<p>Uitgangspunt bij interpretatie kwesties: de scope van het certificaat is leidend.</p>

Bijlage B Kwalificatie-eisen auditoren Nederland

Vanaf trede:	Eis	Criteria	Toetsing
1	Minstens hbo werk- en denkniveau (t/m trede 3).	Een afgeronde hbo (+) opleiding of vergelijkbaar door opleiding of ervaring.	- Diploma - CV - Assessment (eventueel)
4/5	hbo+ werk- en denkniveau.	Opleiding HVK afgerond, of vergelijkbaar door opleiding of ervaring.	- Diploma - CV
1	Kennis van en inzicht in het beheersen van veiligheidsrisico's.	Afgeronde opleiding MVK of HVK of vergelijkbaar door opleiding of ervaring.	- Diploma - CV
1	Kennis van algemene kenmerken van menselijk gedrag.	Afgeronde opleiding, training of cursus of vergelijkbaar door ervaring.	- CV - Bijwoning - Beoordelingen/verklaring van LCI
1	Gekwalificeerd Lead Assessor.	Lead Assessor Course afgerond.	Diploma
1	Bekendheid met de principes en de inhoud van de Safety Culture Ladder.	Auditor beschikt over normkennis: - Certificatieschema Safety Culture Ladder; - Handboek Safety Culture Ladder; - Andere aanvullende documenten Safety Culture Ladder.	- Bijwoning - Beoordelingen LCI - Review auditrapporten LCI
1	Tweedaagse Safety Culture Ladder training gevolgd (georganiseerd door NEN).	Aantoonbaar training gevolgd.	Deelnamecertificaat NEN
4/5	Masterclass T 4/5 Safety Culture Ladder gevolgd.	Aantoonbaar masterclass gevolgd.	Deelnamecertificaat NEN
1	Twee meeloopdagen met audits.	Aantoonbaar twee auditdagen meegelopen met ervaren SCL auditor.	Auditplan betreffende audits
1	Bekend met veiligheidsrisico's op toepassingsgebied en land.	- Auditor is bekend met de veiligheidsrisico's in het toepassingsgebied (rail, energie, woningbouw, zorg, etc.) en kan hier iets over vertellen. - Auditor is bekend met <i>best practices</i> in het toepassingsgebied.	- Bijwoning - Beoordelingen LCI - Review audit rapporten - CV

Vaardigheden

Eis	Criteria	Toetsing
Ervaren met managementsysteem.	Gekwalificeerd auditor VCA of ISO 45001 (OHSAS 18001).	- CV
Taalvaardigheid geschikt voor communicatie op alle niveaus binnen de organisatie van de klant.	<ul style="list-style-type: none"> - Auditor beheerst de voertaal in woord en geschrift (ook op de werkvloer). - Auditor kan een prettig gesprek (dialogoog) voeren. 	<ul style="list-style-type: none"> - CV - Bijwoning - Beoordelingen LCI - Review audit rapporten
Kent de gewoonten en gebruiken in het betreffend land.	Auditor is geboren of getogen of heeft minimaal twee jaar werkervaring in het betreffend land opgedaan.	<ul style="list-style-type: none"> - CV - Bijwoning - Beoordelingen LCI - Review audit rapporten
Goede rapportagevaardigheden.	Auditor kan: <ul style="list-style-type: none"> - goed samenvatten en analyseren; - duidelijk de aandachts- en verbeterpunten rapporteren; - een onderbouwing geven van de gegeven score; - rapporteren op hoofdlijnen (wat heb ik aangetroffen aan cultuur/culturen); - een beknopt en vlot geschreven rapport maken; - hoofd- en bijzaken onderscheiden en de belangrijkste boodschap benoemen; - actief schrijven, zonder lijdende vormen en weet de lezer te boeien. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bijwoning - Beoordeling/verklaring van LCI - Review audit rapporten
Overtuigend presenteren.	Auditor kan zichzelf goed presenteren, de resultaten van een audit volledig en goed presenteren en kan de resultaten motiveren/ uitleggen	<ul style="list-style-type: none"> - Bijwoning - Beoordeling/verklaring van LCI

Vaardigheden - Soft skills

Eis	Criteria	Toetsing
Interviewvaardigheden	Auditor: <ul style="list-style-type: none"> - kan goede en verschillende vraagtechnieken toepassen, waardoor uiteindelijk de benodigde informatie boven water komt (doorvragen); - kan luisteren, samenvatten en doorvragen - vijf niveaus diep; - kan goed observeren, is scherp en alert; - stelt klant centraal tijdens audit, laat de klant praten, kan stilte houden; - kan verschil in houding en gedrag herkennen; - is in staat is om de verschillende niveaus van houding en gedrag te herkennen; - voelt de situatie goed aan en maakt de juiste inschatting; - herkent non-verbaal gedrag en lichaamstaal; - is analytisch en kan snel schakelen (inspelen op antwoorden, kris kras door het schema, etc.); - kan verbanden leggen tussen interview en observaties / waarnemingen; - is neutraal, heeft geen vooroordeel, is niet beïnvloedbaar (druk van geauditeerde); - is goed in het stellen van open vragen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bijwoning - Beoordeling / verklaring van LCI - Assessment

Persoonlijke eigenschappen

Eis	Criteria	Toetsing
Sociaal/Communicatief	Auditor: - kan auditee een goed en ontspannen gevoel geven; - kan plezierig en effectief communiceren.	- Bijwoning - Beoordeling / verklaring van LCI - Assessment
Diplomatiek /Tactvol	Auditor: - bezit tactvolle behendigheid; - kan auditee prikkelen of confronteren, zeker vanaf een volwassen niveau 3 waar je medewerkers/management/ directie moet prikkelen om te zien of ze proactief reageren.	- Bijwoning - Beoordeling / verklaring van LCI - Assessment
Rustige, vertrouwde uitstraling	Auditor: - is niet chaotisch en komt niet gespannen over; - kan mensen op hun gemak stellen; - kan mensen raken in hun hart (wat is echt belangrijk voor je).	- Monitoring / review on site - Beoordeling / verklaring van LCI - Assessment
Aandachtig/Geïnteresseerd	Auditor: - neemt de tijd voor de auditee; - laat de auditee praten en luistert aandachtig.	- Bijwoning - Beoordeling / verklaring van LCI - Assessment(eventueel)

Behouden kwalificatie

Vanaf trede:	Eis	Criteria	Toetsing
1	Deelname jaarlijkse harmonisatiedag NEN.	Verplicht aanwezig op auditorendag.	Aanwezigheidsregistratie NEN
1 t/m 3	Regelmatig audits.	- Minimaal 20 dagen (inclusief voorbereiding en rapportage) SCL-audits uitgevoerd in het afgelopen jaar. - 1x per 3 jaar een monitoring/review on site door een vanuit de LCI, conform ISO 17021, aan te wijzen ervaren auditor.	Audit logboek (dispensatie vanuit markt omstandigheden mogelijk)
4	Zeer regelmatig audits.	- Minimaal 35 dagen in minimaal twee afgeronde SCL-audits in het afgelopen jaar, waarvan minimaal 20 dagen op trede 3. - 1x per 3 jaar een monitoring/review on site door een vanuit de LCI, conform ISO 17021, aan te wijzen ervaren auditor.	Audit logboek Rapportage monitoring/bijwoning door teamleider

Colofon

Titel: Handboek Safety Culture Ladder versie 4.0
Datum publicatie: december 2020

NEN
Vlinderweg 6
2623 AX Delft
Postbus 5059
2600 GB Delft

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.