|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Safety Culture Ladder NEN** | | | |
| Besluitnummer: | 2025-06 en – 07 |  |  |
| Betreft: | Criteria kleine organisaties voor vrijstelling externe audit in jaar 3 bij SCL Light voor kleine organisaties | | |
| Datum: | 2025-05-22 |  |  |
| Implementatie: | Publicatie op website en in norm en certificatieschema SCL 2.0 | Ingangstermijn: | 1 juli 2025 |

Achtergrond;

De CvD SCL wil het gebruik van de diverse SCL – producten voor kleine organisaties verbeteren.

In het besluit van de CvD 2025- 02 t/m – 05 is vastgelegd dat de criteria waar een kleine organisatie in jaar 2 aan moet voldoen, om in aanmerking te komen voor vrijstelling van een externe auditor van een CI in jaar 3, nader uitgewerkt moeten worden.

Deze uitwerking is opgenomen in document N 163.

Overweging:

De CvD heeft kennis genomen van de criteria zoals genoemd in document N 163 en het navolgende besluit genomen.

Besluit:

De CvD SCL heeft de volgende besluiten genomen:

SCL Light voor kleine organisaties;

* Kleine organisaties moeten (max 3) gedragsveranderingen opstellen die in het komende jaar/komende jaren bereikt moeten worden.   
  (Deze gedragsveranderingen worden onderdeel van de NEN webtool. Als deze gedragsveranderingen ingevuld zijn in de webtool, worden ze binnen het systeem van de webtool opgenomen als onderdeel van een zelfverklaring die de organisatie aflegt. In deze verklaring verklaart de organisatie ook dat de directie betrokken is bij de beoogde gedragsveranderingen. Er wordt/worden 1/max 3 extra vraag/vragen toegevoegd aan de webtool van NEN over de doelstelling(en) op het gebied van gedragsverandering).
* De externe auditor van de CI beoordeelt in jaar 2 de ontwikkelingen binnen de organisatie aan de hand van de volgende criteria:

1. De SMART doelstelling (of de SMART doelstellingen) zoals geformuleerd in jaar 1, moeten behaald zijn. Bovendien moet een nieuwe SMART doelstelling (of max 3 SMART doelstellingen) voor de komende tijd zijn opgesteld.
2. De betrokkenheid van de directie moet ’zichtbaar’ zijn.

Hoe hebben zij de doelstelling(en) gerealiseerd, wat was hun persoonlijke inbreng / betrokkenheid en hoe hebben zij de organisatie meegekregen?

Dit aan de hand van 3 ijkpunten;

1. de doelstelling(en) over gewenste gedragsverandering(en);
2. het gesprek met het directie(team) hierover;
3. ziet de auditor de gewenste gedragsverandering terug in de organisatie (het effect).

De auditor checkt dit aan de hand van het gesprek met de het directie(team), zit de juiste vertegenwoordiging aan tafel, komt de directie gecommitteerd/betrokken over, kennen ze de stand van zaken, kunnen ze die uitleggen etc..

1. Praktische invulling (op de werkvloer) in de praktijk. In hoeverre is de gewenste gedragsverandering daadwerkelijk gerealiseerd. Hiervoor worden observaties op kantoor en werklocatie(s) en interviews met medewerkers gehouden (Via de training van NEN zullen praktische voorbeelden/thema worden aangehaald).
2. Voldoet men (nog steeds) aan de normeisen van de verkregen SCL trede indicatie in jaar 1? Deze check wordt gezien als de professie van de auditor.

* Als de auditor van de CI oordeelt dat op 1 van deze 4 punten de organisatie onvoldoende gepresteerd heeft, dan komt de auditor van de CI in jaar 3 terug. Bij voorkeur moet de auditor in jaar 2 lid zijn geweest van het auditteam in jaar 1.
* Als de auditor van de CI oordeelt dat de organisatie op de 4 genoemde criteria voldoende gepresteerd heeft/positief is over de ontwikkelingen, dan kan de CI in jaar 3 wegblijven en beoordeelt de interne auditor jaar 3.

SCL Light;

In navolging van het bovengenoemde besluit voor SCL Light voor kleine organisaties besluit de CvD om ook voor de ‘huidige’ SCL Light een aantal wijzigingen door te voeren in lijn met de nieuwe SCL Light voor kleine organisaties.

* Organisaties moeten (max 3) gedragsveranderingen opstellen die in het komende jaar/komende jaren bereikt moeten worden.   
  (Deze gedragsveranderingen worden onderdeel van de NEN webtool. Als deze gedragsveranderingen ingevuld zijn in de webtool, worden ze binnen het systeem van de webtool opgenomen als onderdeel van een zelfverklaring die de organisatie aflegt. In deze verklaring verklaart de organisatie ook dat de directie betrokken is bij de beoogde gedragsveranderingen. Er wordt/worden 1/max 3 extra vraag/vragen toegevoegd aan de webtool van NEN over de doelstelling(en) op het gebied van gedragsverandering).
* De auditor van de CI beoordeelt jaarlijks de ontwikkelingen binnen de organisatie aan de hand van de volgende criteria:

1. De SMART doelstelling (of de SMART doelstellingen) zoals geformuleerd in jaar 1, moeten behaald zijn. Bovendien moet een nieuwe SMART doelstelling (of max 3 SMART doelstellingen) voor de komende tijd zijn opgesteld.
2. De betrokkenheid van de directie moet ’zichtbaar’ zijn.

Hoe hebben zij de doelstelling(en) gerealiseerd, wat was hun persoonlijke inbreng / betrokkenheid en hoe hebben zij de organisatie meegekregen?

Dit aan de hand van 3 ijkpunten;

1. de doelstelling(en) over gewenste gedragsverandering(en);
2. het gesprek met het directie(team) hierover;
3. ziet de auditor de gewenste gedragsverandering terug in de organisatie (het effect).

De auditor checkt dit aan de hand van het gesprek met de het directie(team), zit de juiste vertegenwoordiging aan tafel, komt de directie gecommitteerd/betrokken over, kennen ze de stand van zaken, kunnen ze die uitleggen etc..

1. Praktische invulling (op de werkvloer) in de praktijk. In hoeverre is de gewenste gedragsverandering daadwerkelijk gerealiseerd. Hiervoor worden observaties op kantoor en werklocatie(s) en interviews met medewerkers gehouden (Via de training van NEN zullen praktische voorbeelden/thema worden aangehaald).
2. Voldoet men (nog steeds) aan de normeisen van de verkregen SCL trede indicatie in jaar 1? Deze check wordt gezien als de professie van de auditor.