



→ e-book

Hoe bouw je een sterke speak- upcultuur

Inhouds- opgave

Inleiding: openheid leidt tot groei.	03
Wat is een speak-upcultuur?	04
Wat houdt mensen tegen om zich uit te spreken?	05
Het opbouwen van een sterke speak-upcultuur in jouw organisatie.	07
SpeakUp kan helpen.	09
Conclusie: betere gesprekken doen ertoe.	10

Inleiding: openheid leidt tot groei

Je mening uiten is niet eenvoudig. Veel mensen hebben een goede reden om hun mond te houden. We hebben allemaal de verhalen gehoord. Hoe klokkenluiders vaak werkloos eindigen, te maken krijgen met represailles of, erger nog, het zwarte schaap worden binnen hun community.

Naast de waarschijnlijke rampzalige gevolgen op individueel niveau, kunnen verkeerd behandelde meldingen van wangedrag veel schade toebrengen aan een organisatie. Niet uitspreken, of de onjuiste zorg voor degenen die dat wel doen, schaadt de reputatie van een organisatie. Het leidt tot juridische gevolgen en creëert een giftige werkcultuur.

Dit is het klokkenluidersdilemma - de moeilijkste keus om te maken: je mond houden of jezelf uitspreken.

Bij SpeakUp geloven we dat de individuen die zich uitspreken beter verdienen. Maar, we begrijpen ook hoe moeilijk het is voor organisaties om betekenisvolle gesprekken te voeren en ethisch gedrag te versterken. Helemaal wanneer ze strikt de compliance-checklists aan het afwerken zijn.

Of je nu een organisatie bent die de betrokkenheid van medewerkers wilt verbeteren, een leider die een inclusieve omgeving wilt stimuleren of een gepassioneerde persoonlijkheid die verschil wilt maken in de wereld; het opbouwen van een cultuur waarin open communicatie wordt aangemoedigd, kan al deze dingen realiseren.

En dat is juist waarom SpeakUp deze whitepaper heeft gemaakt. Om een schat aan kennis en praktische strategieën te delen voor het opbouwen van een speak-upcultuur, het creëren van sterke(re) relaties, het opbouwen van vertrouwen en verder gaan dan enkel en alleen compliance.

In deze whitepaper verkennen we ook de voordelen van het bevorderen van een cultuur van eerlijkheid en transparantie en gaan we in op de uitdagingen die gepaard gaan met het opbouwen van een speak-upcultuur en bieden praktische oplossingen om deze te overwinnen.

Ga met ons mee op deze ontdekkingsreis en leer hoe je de communicatie, het vertrouwen en de compliance van jouw organisatie vandaag nog verbetert.

Wat is een speak-upcultuur?

Een speak-upcultuur is zowel een moreel concept dat dient als ruggengraat voor alle communicatierichtlijnen binnen een organisatie, als een omgeving die actief wordt gekoesterd. In een open bedrijfscultuur voelen medewerkers zich comfortabel en gesterkt om zich uit te spreken over alle kwesties of ideeën die ze hebben. Het wordt gekenmerkt door een gebrek aan angst of consequenties voor het uiten van meningen en bevordert actief luisteren, respect tonen en ruimte voor een constructieve dialoog onder alle leden van de organisatie. Deze speak-upcultuur moedigt samenwerking, vertrouwen en verantwoordelijkheid nemen aan, wat uiteindelijk leidt tot positieve verandering en groei binnen de organisatie.

Een speak-upcultuur strekt zich ook uit tot het melden van wangedrag. In een goed onderhouden speak-upcultuur moeten medewerkers het gevoel hebben dat er zeer weinig grenzen zijn tussen het zien van iets verkeerd en er iets over zeggen.

Wat zijn de voordelen van het opbouwen van een speak-upcultuur binnen een organisatie?

Een speak-upcultuur moedigt open communicatie aan en geeft medewerkers de macht om hun meningen, ideeën en zorgen te uiten zonder angst voor represailles. Dit bevordert een collaboratieve en inclusieve werkomgeving waar innovatieve oplossingen worden gedeeld en problemen proactief worden aangepakt. Daarnaast bevordert een speak-upcultuur een gevoel van ownership en verantwoordelijkheid onder medewerkers, omdat ze zich gewaardeerd en gehoord voelen, wat leidt tot een verhoogde betrokkenheid en productiviteit.

Het opbouwen van een speak-upcultuur is cruciaal voor het effectief voorkomen en aanpakken van wangedrag. Door open communicatie aan te moedigen, en een veilige ruimte te creëren voor medewerkers om hun zorgen te uiten, bevorderen organisaties transparantie en verantwoordelijkheid. Het implementeren van duidelijke meldingskanalen, het bieden van training over ethisch gedrag en het actief aanpakken van gemeld wangedrag, zijn essentiële stappen bij het vaststellen van een speak-upcultuur die integriteit bevordert en het welzijn van zowel individuen als de organisatie beschermt.

Wat houdt mensen tegen om zich uit te spreken?

Er kunnen verschillende redenen zijn waarom een medewerker zich te nerveus kan voelen om wangedrag aan te kaarten. In dit geval is het belangrijk dat organisaties een veilige omgeving zonder represailles creëren, waarin medewerkers zich op hun gemak voelen en wangedrag melden zonder angst voor negatieve gevolgen. Bovendien moeten organisaties klokkenluiders actief aanmoedigen en belonen, ervoor zorgen dat degenen die met informatie naar voren komen worden beschermd en ondersteund, gedurende het hele proces.

Hier zijn enkele van de belangrijkste uitdagingen die mensen ervan weerhouden zich uit te spreken binnen een organisatie:

1. **Angst voor represailles of negatieve reacties** van collega's of leidinggevendenden kan een belangrijke barrière vormen om wangedrag te melden. Medewerkers kunnen zich zorgen maken over negatieve gevolgen, zoals verstoting, degradatie of zelfs het verlies van hun baan. Bovendien kan een gebrek aan vertrouwen in de toewijding van de organisatie om wangedrag aan te pakken, medewerkers verder ontmoedigen om zich uit te spreken.
2. **Gebrek aan vertrouwen in het meldingsproces** kan medewerkers ook belemmeren om wangedrag aan te kaarten. Als medewerkers niet geloven dat hun zorgen serieus zullen worden genomen, of dat er passende actie zal worden ondernomen, kunnen ze ervoor kiezen om te zwijgen. Dit gebrek aan vertrouwen kan voortkomen uit eerdere ervaringen waar wangedrag niet adequaat werd aangepakt of uit een algemene neiging van anderen om binnen de organisatie te zwijgen.
3. **Het gevoel van nutteloosheid bij het melden** kan medewerkers ook ontmoedigen om zich uit te spreken. Als ze geloven dat het melden van wangedrag niet zal leiden tot enige zinvolle verandering of positieve gevolgen, kunnen ze het gevoel hebben dat hun inspanningen tevergeefs zijn. Dit gevoel kan worden versterkt als ze hebben gezien dat eerdere meldingen werden genegeerd of als er een gebrek aan transparantie is in het disciplinaire proces. Uiteindelijk kan de waargenomen nutteloosheid van het melden bijdragen aan een zwijgcultuur en het vermogen van de organisatie om wangedrag effectief aan te pakken belemmeren. →

4. **Taalbarrières kunnen ook bijdragen aan stilte.** Als medewerkers zich niet comfortabel of zelfverzekerd voelen in hun vermogen om hun zorgen effectief te communiceren vanwege taalverschillen, zijn ze minder geneigd naar voren te stappen. Bovendien, als de organisatie niet over voldoende middelen of ondersteuning beschikt om taalbarrières aan te pakken, kunnen medewerkers het gevoel hebben dat hun meldingen niet goed begrepen of serieus genomen zullen worden. Dit kan hen verder ontmoedigen om wangedrag te melden en een zwijgcultuur binnen de organisatie in stand houden.
5. **Slechte tools kunnen ook leiden tot terughoudendheid om zich uit te spreken.** Als medewerkers verouderde of inefficiënte tools krijgen voor het melden van wangedrag, kan dit frustratie veroorzaken en hen minder motiveren om wangedrag aan te kaarten. Bovendien, als het meldingsproces ingewikkeld of tijdrovend is en te veel vragen stelt, kan de medewerker verder ontmoedigd worden. →

Het opbouwen van een sterke speak-upcultuur in jouw organisatie

We hebben inmiddels vele uitdagingen gezien waarmee organisaties worden geconfronteerd bij het creëren van een speak-upcultuur. Nu deze uitdagingen in kaart zijn gebracht, vraag je je misschien af: wat kan ik doen om deze obstakels te overwinnen en een gezonde cultuur te bevorderen?

Dit lijken misschien brede en verstrekkende kwesties, maar er zijn drie belangrijke manieren waarop je kan beginnen met het opbouwen van een speak-upcultuur, die mensen aan het praten krijgt:

1. **Training en educatie**
2. **Het goede voorbeeld geven**
3. **Het leveren van de juiste tools**

Dit is hoe deze inspanningen eruit zien en hoe ze praktisch vorm krijgen.

Training en educatie

Training en educatie draaien allemaal om het delen van de kennis, zodat je werknemers en management veelvoorkomende fouten kunnen vermijden. Maar wat voor

soort training en educatie hebben ze echt nodig? Hier zijn twee gemakkelijk te implementeren initiatieven:

1. **Houd regelmatig trainingssessies over het herkennen en rapporteren van wangedrag.** Lever educatief materiaal, zoals online cursussen of informatieve video's, om het begrip van werknemers over diverse soorten wangedrag, en hoe ze deze effectief kunnen rapporteren, te vergroten. Workshops of seminars - geleid door experts uit het veld - kunnen werknemers verder onderwijzen over het belang van zich uitspreken en de mogelijke impact die hun rapporten kunnen hebben op het ondersteunen van een veilige en ethische werkomgeving.
2. **Creëer programma's die de voordelen en het belang van het melden van wangedrag benadrukken.** Deze voordelen beschermen het welzijn van collega's en voorkomen verdere schade aan de organisatie. Door te laten zien dat jouw organisatie het belang van het melden begrijpt, zorg je ervoor dat werknemers erop kunnen vertrouwen dat ze zonder gevolgen naar voren kunnen stappen. →

Het goede voorbeeld geven

Leiderschap is een essentieel onderdeel van een gezond speak-up-ecosysteem. Leidinggevendens stellen verwachtingen vast voor wat een werknemer wel en niet kan doen bij het melden van wangedrag. Hier zijn twee manieren waarop leiderschap cruciale input kan leveren:

1. **Moedig leiders aan om het gewenste gedrag te tonen en houd ze verantwoordelijk voor hun acties.** Wanneer werknemers zien dat hun leiders consequent ethisch gedrag beoefenen en bevorderen, geeft dit een krachtig voorbeeld voor de rest van de organisatie. Dit kan een cultuur van integriteit bevorderen en werknemers aanmoedigen om ethische keuzes te maken in hun eigen werk.
2. **Houd leiders verantwoordelijk voor het aanpakken van gemelde ethische schendingen en het nemen van passende maatregelen.** Dit omvat het uitvoeren van grondige onderzoeken, het implementeren van disciplinaire maatregelen indien nodig en het waarborgen van transparantie gedurende het hele proces. Door leiders verantwoordelijk te houden stuur je als organisatie een duidelijke boodschap dat onethisch gedrag op geen enkel niveau van de organisatie wordt getolereerd. Dit helpt het vertrouwen en de zelfverzekerdheid onder werknemers te ontwikkelen, omdat ze weten dat hun zorgen serieus zullen worden genomen en snel zullen worden aangepakt.

Het leveren van de juiste tools

Werknemers zijn eerder geneigd zich uit te spreken wanneer ze ideeën of zorgen hebben, als ze gebruiksvriendelijke tools hebben die helpen bij het faciliteren van de te voeren gesprekken. Hier zijn enkele dingen om rekening mee te houden bij het kiezen van de juiste tool voor het melden van misstanden:

1. **Implementeer een vertrouwelijk meldingssysteem,** waarmee werknemers misstanden anoniem kunnen melden, waardoor hun veiligheid wordt gegarandeerd en meer mensen worden aangemoedigd om hun zorgen uit te spreken. Het waarborgen van anonimiteit is cruciaal bij het creëren van een veilige omgeving voor werknemers om misstanden te melden. Het implementeren van strikte vertrouwelijkheidsmaatregelen, zoals het beperken van de toegang tot gerapporteerde informatie en het discreet uitvoeren van grondige onderzoeken, helpt om de identiteit van klokkenluiders te beschermen. Daarnaast moeten organisaties een anti-vergeldingsbeleid opzetten, dat werknemers geruststelt dat ze geen negatieve gevolgen zullen ondervinden voor het melden van misstanden.
2. **Bied meerdere communicatiekanalen aan voor het melden van misstanden.** Dit kunnen anonieme hotlines, webportals en mobiele rapportages zijn. Door meerdere kanalen aan te bieden, zijn werknemers eerder geneigd om met hun zorgen naar voren te komen, in de wetenschap dat hun identiteit indien gewenst zal worden beschermd. Bovendien kan het verschaffen van duidelijke richtlijnen en middelen over hoe misstanden te melden, werknemers verder in staat stellen om zich uit te spreken wanneer ze onethisch gedrag waarnemen.
3. **Maak de drempels voor het melden zo laag mogelijk met de tools die je gebruikt.** Het meldingsproces moet eenvoudig zijn, zonder ingewikkelde vragen of wachttijd. Vragenlijsten met diepgravende vragen kunnen potentiële melders afschrikken. Door te zorgen voor een gebruiksvriendelijk en toegankelijk meldingsproces, creëren organisaties een veilige omgeving voor klokkenluiders om misstanden te melden zonder onnodige obstakels of vertragingen.



SpeakUp kan helpen

Het hebben van de juiste klokkenluiderssoftware kan de overgang van een nalevingscultuur, of een cultuur waarin wangedrag met stilte wordt beantwoord, naar een cultuur waarin spreken de norm is, vereenvoudigen.

SpeakUp, ons toonaangevende platform, biedt vele zeer aanpasbare functies die direct klaar zijn voor bedrijfstoepassingen. Hier zijn enkele van onze indrukwekkende kenmerken:

Volledig anoniem

Ons platform stelt melders in staat om klachten over wangedrag volledig anoniem in te dienen. Niemand hoeft de identiteit van de melder te kennen, tenzij ze ervoor kiezen zich bekend te maken.

Simpele intake

Ons eenvoudige, aanpasbare intakeformulier vermindert de angst voor de melder door de persoon in kwestie te laten beslissen hoeveel informatie ze op elk moment van het rapportageproces delen.

Ondersteuning in 70+ talen

SpeakUp is wereldwijd beschikbaar, 24/7/365. Ons platform stelt melders en zaakbeheerders in staat om met elkaar te communiceren in meer dan 70 talen. We doen dit

door onmiddellijke automatische vertaling en menselijke vertaling aan te bieden voor gevoelige gevallen.

Beschikbaar op meerdere devices

Verslaggevers kunnen communiceren met zaakbeheerders via voicemail, webbrowser of de SpeakUp-app, waardoor bijna altijd een optie beschikbaar is en het gemak van de melder wordt gegarandeerd.

Onderzoeksmanagement

Gebruikers kunnen hun casemanagementstructuur configureren door teams te definiëren, aangepaste workflows te maken en toegangsregels in te stellen die van toepassing zijn op alle kanalen. Het casemanagementsysteem van SpeakUp stelt bedrijven ook in staat om derdenkwesties te onderzoeken, zoals op het niveau van de toeleveringsketen en meer.

Audit- en compliantproof

De dossiers zijn volledig controleerbaar en voldoen aan verschillende voorschriften. Elk dossier creëert geautomatiseerde audit trails en biedt veilige bewaring van bewijsmateriaal. Gebruikers kunnen ook meldingen importeren vanuit andere kanalen, herinneringen instellen, ontvangstbewijzen bevestigen en meer.



Conclusie: betere gesprekken doen ertoe

Een speak-upcultuur fungeert als een morele ruggengraat voor al het communicatiebeleid binnen een organisatie en als een omgeving die dit actief koestert. Het moedigt open communicatie aan, geeft werknemers de macht om hun mening, ideeën en zorgen te uiten zonder angst voor vergelding en bevordert een collaboratieve en inclusieve werkomgeving.

Het opbouwen van een speak-upcultuur is cruciaal voor het effectief voorkomen en aanpakken van wangedrag. Door open communicatie aan te moedigen en een veilige ruimte te creëren waar werknemers hun zorgen kunnen uiten, bevorderen organisaties transparantie en verantwoordingsplicht. Het implementeren van duidelijke meldkanalen, het geven van training over ethisch gedrag en het actief aanpakken van gemeld wangedrag zijn essentiële stappen bij het vestigen van een spreekcultuur die integriteit bevordert en het welzijn van zowel individuen als de organisatie beschermt.

Met een tool als SpeakUp maak je in no-time de overgang naar een spreekcultuur. Geïnteresseerd in een demo van SpeakUp? Neem contact met ons op.



Martijn Boone

Enterprise Sales Director

martijnboone@speakup.com

+31 6 21 48 58 33

[Boek een demo →](#)

info@speakup.com
+31 (0)20 662 15 45

Olympisch Stadion 6, 1076 DE
<https://speakup.com>

