



→ e-book

Hoe kun je jouw speakup- cultuur meten

+ Gratis speakup-cultuur scoreblad, gecontroleerd door
Chief Compliance Officers

Inhouds- opgave

Hoofdstuk 1: Begrijpen waarom een speakup-cultuur van belang is	03
In een zwijgende werkcultuur	04
In een speakup-cultuur	04
Hoofdstuk 2: Hoe kun je jouw speakup-cultuur communiceren	05
Hoofdstuk 3: Zo meet je de speakup-cultuur binnen je organisatie	07
Hoofdstuk 4: Zo helpen gegevens jou bij het meten van een speakup-cultuur	10
Conclusie	12

Hoofdstuk 1:

Begrijpen waarom een speakup-cultuur van belang is



Het is niet gemakkelijk om je uit te spreken, en we zien hier voortdurend voorbeelden van in het nieuws, zoals verhalen over problemen op het werk en grote bedrijfsschandalen.

Tegenwoordig ligt de focus steeds meer op het creëren van een werkplek waar iedereen zich veilig voelt om zich uit te spreken, open te zijn, ideeën te delen en feedback te geven. Het gesprek aangaan krijgt nu veel meer de voorkeur dan ooit tevoren, waar iedereen zich uitgenodigd voelt om verschillende meningen respectvol te bespreken. Beiden zaken zijn belangrijk voor zowel persoonlijke groei als een betere werkplek.

Daarentegen is een werkcultuur waar iedereen zwijgt een van de dingen die wereldwijd niet meer geaccepteerd wordt. Problemen in de doofpot stoppen werkt niet meer. Wangedrag binnen bedrijven komt meestal wel aan het licht, vaak via de media. Mensen weten hoe waardevol een veilige en ethische werkplek is en merken wanneer bedrijven hier niet voor zorgen. Een zwijgende werkcultuur en een speakup-cultuur verschillen van elkaar.

Kijk maar mee →

In een zwijgende werkcultuur:

- **Worden problemen vaak genegeerd** of zelfs niet opgemerkt, in plaats van werknemers aan te moedigen zich uit te spreken.
- **Zijn werknemers oprecht bang** dat uitspreken leidt tot maatregelen of een negatieve afloop krijgt.
- **Luistert de organisatie misschien alleen naar de top** en geeft niet iedereen de kans om zich uit te spreken of hun zorgen te uiten.
- **Blijven problemen ontstaan omdat er geen actie** wordt ondernomen om ze op te lossen, waardoor mensen zich uitspreken nutteloos vinden.

In een speakup-cultuur:

- **Worden problemen snel gemeld**, wat tot snellere probleemoplossing leidt en een werkplek die transparantie en verantwoordelijkheid waardeert.
- **Worden op de werkplek verschillende zienswijzen aangemoedigd**, vooral van degenen die vaak vergeten worden, wat leidt tot eerlijkere behandeling.
- **Worden de meningen van werknemers gewaardeerd en actief benadrukt**. Hierdoor blijven ze gelukkig, betrokken en gewaardeerd.
- **Voelen werknemers zich gehoord en betrokken**, waardoor ze zich meer inzetten voor hun werk, waardoor iedereen meer leert en de organisatie kan groeien.

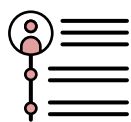
Hoofdstuk 2:

Hoe kun je jouw speakup-cultuur communiceren

Voordat we de details gaan bespreken over hoe je een speakup-cultuur kan meten, is er nog een belangrijke stap die eerst besproken moet worden. Als je doel is om een cultuur te scheppen waar iedereen zich op zijn gemak voelt om zich uit te spreken, kan het een grote uitdaging zijn om de mensen te laten weten welke stappen je neemt om dit te bevorderen.

Het lijkt misschien logisch, maar het is essentieel dat je werknemers en belanghebbenden zich bewust zijn van de moeite die je doet om ervoor te zorgen dat iedereen een veilige en ethische werkplek heeft. Maar de vraag is, **hoe deel je die informatie helder en effectief, zonder jargon of ingewikkelde uitleg?** Het is belangrijk om de stappen die je organisatie neemt op een eenvoudige manier te communiceren die iedereen begrijpt en waardeert.

Dit is een handige checklist om je communicatie te vereenvoudigen:



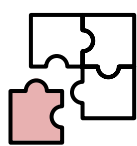
Profiel potentiële melders: Begrijp de diverse achtergronden en rollen binnen je organisatie en pas de communicatie daarop aan. Let op culturele nuances die een rol kunnen spelen.



Creëer je kernboodschap: Bepaal de hoofdzaken die je wilt overbrengen over het belang van uitspreken en zorg ervoor dat die overeenkomen met de waarden van de organisatie. Geef die kernboodschap fysiek en digitaal weer als een streven naar integriteit, zodat je werknemers het echt zien.



Bepaal effectieve communicatiemiddelen: Identificeer welke kanalen, digitaal, gedrukt, persoonlijk, je werknemers het best bereiken. Bedenk welke kanalen zij in hun eigen tijd of buiten werktijd bekijken als ze een zorg willen delen. Een site, app, telefoon? Of zelfs persoonlijk?



Voortborduren op bestaande initiatieven: Integreer je communicatie-initiatieven in bestaande programma's zodat ze beter worden ontvangen en duidelijker zijn. Het is makkelijker om gebruik te maken van bestaande programma's en de effectiviteit ervan te meten dan om opnieuw te beginnen met nieuwere programma's.



Plan het uitrollen: Als je een speak up line of een klokkenluiderssysteem voor uitspreekzaken introduceert, kies er dan voor om de lancering uit te rollen volgens een uitgebreide tijdlijn of een gefaseerde aanpak. Zo krijgen belanghebbenden genoeg tijd om te wennen aan de systemen, zodat ze zich zekerder voelen bij het gebruik als het zover is.

Hoofdstuk 3:

Zo meet je de speakup-cultuur binnen je organisatie



De dagen waar organisaties gewoon een speakup-cultuur konden beloven liggen ver achter ons. Zoals eerder genoemd is een cultuur van vertrouwen, integriteit en een positieve werkomgeving het belangrijkste geworden en is essentieel voor zakelijk en persoonlijk succes.

Laten we dus geen tijd verspillen en beginnen met het meten van een speakup-cultuur. Na twintig jaar ervaring bij het helpen van organisaties bij uitsprekkwesties, hebben we in de loop der tijd nalevingsfunctionarissen, juristen en HR-professionals om advies gevraagd over de beste tips.

Wat we nu zien is dat het meten van een goede speakup-cultuur mogelijk is door een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve methoden. (Nee, dat is niet moeilijk, we geven je een gratis voorbeeld van een scorekaart aan het eind van dit e-book.)

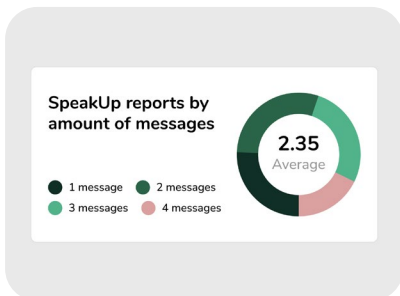
Dit zijn wat essentiële stappen die je moet nemen: →

→ Creating a speak up culture



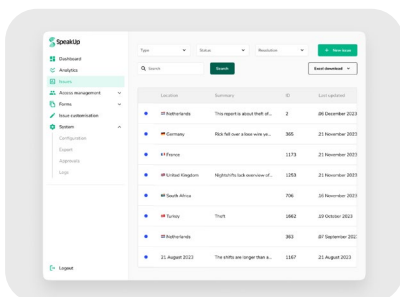
1. Gebruik enquêtes:

Veel grote organisaties vertrouwen op volledige en gerichte enquêtes om inzicht te krijgen in de zienswijze van werknemers en de voortgang van hun speakup-cultuur te meten. Hieronder vallen uitgebreide, jaarlijkse enquêtes en meer gerichte tussentijdse peilingen. Enquêtes beoordelen de bekendheid en het gebruik van meldingskanalen, de redenen om al dan niet zorgen te uiten (zoals angst voor maatregelen of wantrouwen in het systeem) en de kijk op het reactievermogen van de organisatie, waardoor de doeltreffendheid van uitspreekinitiatieven in de loop der tijd wordt geëvalueerd.



2. Monitor report volume:

[Klokkenluiderssoftware](#) biedt statistieken, zoals het aantal ingediende meldingen, de categorieën van de ingediende zorgen, hoelang het duurde om zaken af te ronden en de verhouding tussen anonieme en met naam genoemde meldingen. Andere statistieken die hierbij kunnen helpen zijn de geografische of afdelingspecifieke herkomst van meldingen, de frequentie van meldingen in de loop der tijd, de resultaten van onderzoeken, de betrokkenheid van medewerkers bij het systeem (bijv. meningen, follow-ups) en feedback over het afhandelingstraject.

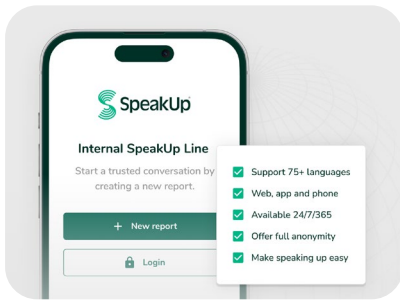


3. Controleer uitkomsten van onderzoek:

Onderzoeksstatistieken geven inzicht in de doeltreffendheid van een speakup-cultuur door geverifieerde gevallen te volgen die voortkomen uit meldingen. Die statistieken tonen niet alleen het daadwerkelijke meldingsgedrag van werknemers en derden, maar bevorderen ook een gedetailleerde analyse van het meldingsproces. Organisaties krijgen het advies om de details van elke melding te onderzoeken, inclusief wie erbij betrokken was, de aard en het moment van de melding, de reactie van het bedrijf en de beweegredenen waarom iemand ervoor kiest geen melding te maken. Dankzij deze analyse worden trends geïdentificeerd, reactiestrategieën verbeterd en toekomstige meldingen aangemoedigd.

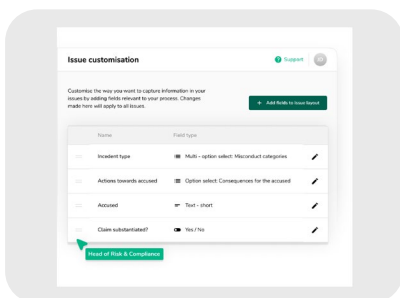


→ Creating a speak up culture



4. Controleer de betrokkenheid van werknemers:

Deze aanpak houdt in dat wordt gecontroleerd hoe actief werknemers deelnemen aan trainingen en communicatie over ethiek en hoe ze dat oppakken. Het doel is om in kaart te brengen op welke vlakken werknemers mogelijk onvoldoende inzicht of bewustzijn hebben van ethische richtlijnen en meldingsprocessen. Door het niveau van betrokkenheid te analyseren, kunnen organisaties specifieke onderwerpen uitlichten die verdere uitleg nodig hebben, waardoor er gericht verbeteringen kunnen worden doorgevoerd op het gebied van lesmateriaal en communicatiestrategieën om het gebrek aan kennis op te vullen. Het is van essentieel belang om ook bij te houden hoe goed managers een speakup-cultuur binnen hun teams stimuleren. Dit kan worden gedaan door middel van feedback van werknemers, deelname aan trainingssessies en de regelmaat en manier van probleemoplossing door managers.



5. Let op verbeteringen en sluit uitdagingen uit:

Deze strategie richt zich op het identificeren en documenteren van zowel positieve ontwikkelingen als voortdurende obstakels bij het bevorderen van een speakup-cultuur. Succesverhalen delen en degenen erkennen (indien nodig anoniem) die bijdragen aan positieve veranderingen kunnen de waarde van jezelf uitspreken benadrukken en meer open communicatie aanmoedigen. Dit kan ook een waardevolle kwalitatieve maatstaf zijn om langere tijd naar terug te kijken.

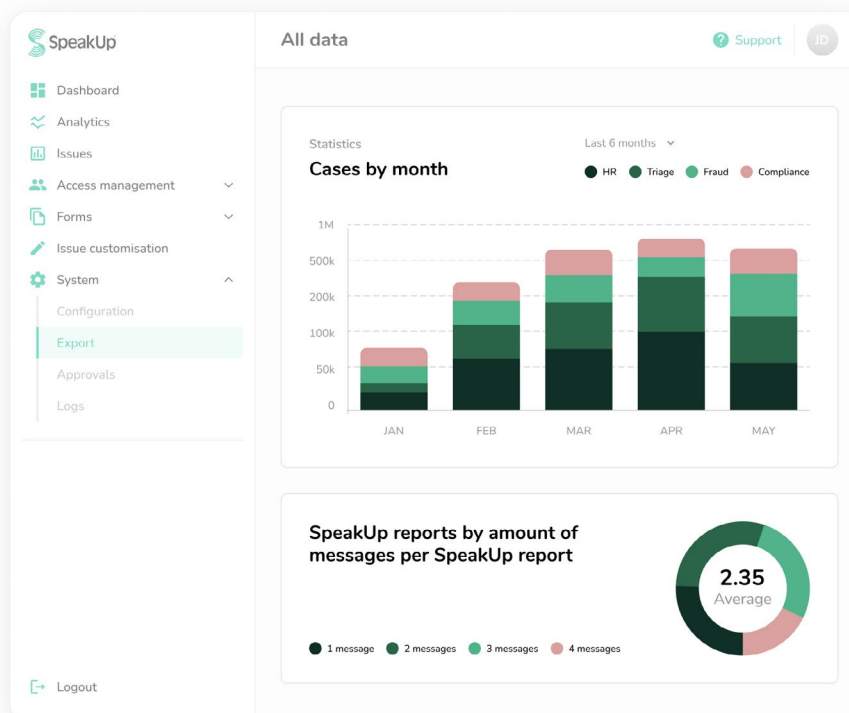


Hoofdstuk 4:

Zo helpen gegevens jou bij het meten van een speakup-cultuur

Gegevens kunnen de stimulatie en het behoud van een speakup-cultuur binnen organisaties revolutioneren. Ze zijn vooral belangrijk bij het identificeren van probleemgebieden en het herkennen van verbeteringen.

Betrouwbare klokkenluidersplatformen maken vandaag de dag gebruik van het potentieel van klokkenluidersgegevens om een speakup-cultuur te ondersteunen en te versterken. [Het SpeakUp-klokkenluidersplatform](#) biedt een eenvoudig, flexibel proces voor het bijhouden van talloze gegevens in verschillende regio's en afdelingen, waardoor het besluitvormingsproces wordt verbeterd.



→ Creating a speak up culture

Dankzij SpeakUp krijg je belangrijke statistieken om de inzet voor een speakup-cultuur binnen je organisatie te volgen, zoals:

- **Inzichten in realtime:** Organisaties krijgen toegang tot live gegevens, zodat ze direct actie kunnen ondernemen op meldingen en zorgen.
- **Analyse trends:** Identificeer patronen in klokkenluidersmeldingen om systeemproblemen aan te pakken voordat ze escaleren.
- **Benchmarking:** Vergelijk gegevens tussen afdelingen of locaties om de gebieden die excelleren en die meer aandacht hebben uit te lichten.
- **Feedbackloop:** Gebruik gegevens om belanghebbenden te informeren over de uitkomsten van gemelde zorgen, waardoor het vertrouwen in het proces wordt versterkt.
- **Training en ontwikkeling:** Pas ethiektrainingen aan op basis van gegevensinzichten, pak specifieke ontbrekende kennis aan en versterk best practices.

SpeakUp ontrafelt niet alleen gegevensanalyse, maar helpt organisaties ook om daadkrachtig te handelen. Door gebruik te maken van gedetailleerde analyses en inzichten kunnen gegevens een sterk hulpmiddel zijn bij het opbouwen van een sterke en duurzame speakup-cultuur.

Conclusie

Het is van cruciaal belang om een cultuur te creëren waarin elke werknemer zich op zijn gemak voelt om zijn inzichten, zorgen of suggesties te delen. Zodra je een speakup-cultuur hebt gecreëerd in plaats van een zwijgcultuur, heeft dat grote voordelen voor zowel organisaties als werknemers.

[SpeakUp](#) biedt hiervoor eenvoudige middelen, die helpen bij het verzamelen en analyseren van uitspreekgegevens die de gebieden uitlichten die aandacht nodig hebben. Je kunt de statistieken die je op je dashboard ziet samenvoegen met kwalitatieve methoden en uitrekenen hoe effectief je speakup-cultuur is.

We hebben een [gratis speakup-cultuur-scorekaart](#) ontwikkeld om je nog meer te helpen. Die kun je gebruiken om je resultaten te evalueren. Print de kaart uit of gebruik hem digitaal binnen de gewenste periode om proactief je organisatiecultuur te beoordelen.

[Download de scorekaart →](#)

Heb je de middelen nodig om van een nalevingscultuur over te stappen op een speakup-cultuur? Wij kunnen helpen.

Neem contact met ons op

[Stuur een bericht of maak een afspraak →](#)

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

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

