



→ e-book

Wie Sie Ihre Speak- Up-Kultur bemessen können

+ Kostenloser Bewertungsbogen zur Sprechkultur,
geprüft von Chief Compliance Officers

Inhalt

Kapitel 1: Verstehen, warum Speak-Up-Kultur wichtig ist	03
An einem Arbeitsplatz mit einer Kultur des Schweigens	04
In einer Speak-up-Kultur	04
Kapitel 2: Wie Sie Ihre Speak-up-Kultur vermitteln können	05
Kapitel 3: Wie sich Speak-Up-Kultur im Unternehmen bemessen lässt	07
Kapitel 4: Wie Daten bei der Bemessung der Speak-up-Kultur helfen können	10
Schlussfolgerung	12

Kapitel 1:

Verstehen, warum Speak-Up-Kultur wichtig ist



Das offene Ansprechen sensibler Themen ist nicht einfach, und Beispiele dazu - Meldungen über Probleme am Arbeitsplatz und Unternehmensskandale - begegnen uns ständig in den Nachrichten.

Ein neuer Schwerpunkt bei der Schaffung eines Arbeitsplatzes besteht heute darin, jedem ein Gefühl der Sicherheit zu vermitteln, wenn es um das offene Ansprechen sensibler Themen, generelle Offenheit sowie das Teilen von Ideen und Feedback geht. Den Dialog zu suchen, bei dem jeder das Gefühl hat, dass er willkommen ist, unterschiedliche Ansichten respektvoll zu diskutieren, ist heute wichtiger denn je - sowohl für das persönliche Wachstum als auch zur Optimierung des Arbeitsplatzes.

Es ist im Gegensatz zu früher eben so, dass eine Kultur des Schweigens am Arbeitsplatz an den meisten Orten der Welt zunehmend inakzeptabel wird. Die Dinge unter den Teppich zu kehren, ist keine Lösung. Missstände in Unternehmen kommen in der Regel ans Licht, oft durch die Medien. Die Menschen wissen um den Wert eines sicheren und ethischen Arbeitsplatzes und erkennen, wenn ein Unternehmen dies nicht bietet. Es gibt durchaus Unterschiede zwischen einer Kultur des Schweigens am Arbeitsplatz und einer Speak up-Kultur.

Genauer betrachtet →

An einem Arbeitsplatz mit einer Kultur des Schweigens:

- **Probleme werden oft ignoriert** oder sogar übersehen, anstatt die Mitarbeiter zu ermutigen, sensible Themen offen anzusprechen.
- **Die Mitarbeiter fürchten**, dass das Ansprechen sensibler Themen zu Vergeltungsmaßnahmen oder negativen Folgen führen könnte.
- **Das Unternehmen orientiert sich möglicherweise nur an den Spitzenmanagern** und gibt nicht allen die Möglichkeit, sich zu äußern oder ihre Bedenken anzusprechen.
- **Probleme treten immer wieder auf, weil keine Maßnahmen ergriffen werden** um sie zu lösen, so dass das Vertrauen der Beteiligten verloren geht, sich zu äußern.

In einer Speak-up-Kultur:

- **Probleme werden frühzeitig gemeldet**, was zu einer schnelleren Problemlösung und zu einem Arbeitsplatz führt, an dem Transparenz und Verantwortung geschätzt werden.
- **Der Arbeitsplatz begrüßt unterschiedliche Perspektiven**, vor allem die jener, die oft eher nicht in den Vordergrund treten, wodurch eine gerechtere Arbeitsumgebung entsteht.
- **Die Meinung der Mitarbeiter wird geschätzt und aktiv bekräftigt**. Auf diese Weise fühlen sie sich nach wie vor wohl, zugehörig und beachtet.
- **Die Mitarbeiter haben das Gefühl, gehört zu werden und einbezogen zu sein**, was ihnen hilft, sich stärker für ihre Arbeit zu engagieren, was wiederum dazu beiträgt, dass alle mehr lernen und das Unternehmen wachsen kann.

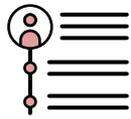
Kapitel 2:

Wie Sie Ihre Speak-up-Kultur vermitteln können

Bevor wir uns mit den Einzelheiten der Messbarkeit einer Speak-up-Kultur befassen, gibt es einen wichtigen Punkt zu beachten. Mit dem Ziel, eine Kultur zu schaffen, in der sich alle wohlfühlen, wenn sie sensible Themen offen ansprechen, geht unter Umständen ein wesentliches Hindernis einher, nämlich die Mitarbeiter darüber zu informieren, in welchen Schritten eine solche Kultur gefördert werden kann.

Es mag selbstverständlich erscheinen, aber es ist wichtig, dass Ihre Mitarbeiter und Stakeholder wissen, welche Anstrengungen Sie unternehmen, um einen sicheren und ethischen Arbeitsplatz für alle Beteiligten zu gewährleisten. Die Frage ist nun, **wie sich diese Informationen eindeutig und effektiv vermitteln lassen, ohne dass dabei Fachjargon oder allzu komplexe Erklärungen verwendet werden.** Wesentlich für die Unternehmenskommunikation ist, dass die von Ihnen zu veranlassenden Maßnahmen für jeden verständlich und nachvollziehbar sind.

Hier ist eine praktische Checkliste, um Ihre Kommunikation zu vereinfachen:



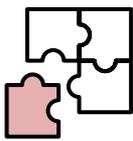
Profil potenzieller Melder: Lernen Sie die unterschiedlichen Hintergründe und Rollen innerhalb Ihres Unternehmens zu verstehen, um die Kommunikation an diese anzupassen. Achten Sie auf alle kulturellen Nuancen, die dabei ins Spiel kommen können.



Formulieren Sie Ihre Kernaussage: Entscheiden Sie sich für die wichtigsten Punkte, die Sie zur Bedeutung des Ansprechens sensibler Themen vermitteln möchten, und stellen Sie sicher, dass diese mit den Werten des Unternehmens übereinstimmen. Bringen Sie diese Kernaussage physisch und digital als Verpflichtung zur Integrität zum Ausdruck, damit Ihre Mitarbeiter sie auch so wahrnehmen.



Bestimmen Sie wirksame Medien: Ermitteln Sie, über welche Kanäle - digital, gedruckt oder persönlich - Sie Ihre Mitarbeiter am besten erreichen. Ausgangspunkt könnte die Frage sein, welche Kanäle sie in ihrer Freizeit bzw. außerhalb ihrer Arbeitszeit nutzen würden, wenn sie ein Anliegen mitteilen wollen. Per Web, App oder Telefon? Oder vielleicht sogar persönlich?



Auf bestehende Aktivitäten aufbauen: Binden Sie Ihre Kommunikationssmaßnahmen in bereits geplante Programme ein, damit sie besser ankommen und klarer werden. Es ist einfacher, laufende Programme zu nutzen und ihre Wirksamkeit zu messen, als mit neuen Programmen von vorne anzufangen.



Planen Sie Ihren Einsatz: Wenn Sie eine Speak-up-Hotline oder ein System zur Meldung von Missständen einführen, empfiehlt sich ein umfassender Zeitplan oder ein schrittweiser Ansatz für die Einführung. So haben die Beteiligten genügend Zeit, sich mit den Systemen vertraut zu machen und fühlen sich bei entsprechendem Bedarf viel sicherer bei der Nutzung der Systeme.

Kapitel 3:

Wie sich Speak-Up-Kultur im Unternehmen bemessen lässt



Unternehmen müssen sich von den Zeiten, in denen eine Speak-up-Kultur bloße Ansage war, verabschieden. Eine Kultur des Vertrauens, der Integrität und eines positiven Arbeitsumfelds ist, wie bereits erwähnt, in den Mittelpunkt gerückt und für den Erfolg des Unternehmens wie auch des Einzelnen nicht verhandelbar.

Kommen wir also zur Sache und beginnen mit der Bemessung einer Speak-up-Kultur. In den zwei Jahrzehnten, in denen wir Unternehmen zu diesem Thema beraten haben, haben wir von CCO's (Chief Compliance Officers), Rechtsberatern und Personalfachleuten die wertvollsten Empfehlungen gehört.

Wir haben festgestellt, dass sich eine gute Speak-up-Kultur nur durch eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Methoden ermitteln lässt. (Das sollte nicht schwierig sein, denn am Ende dieses eBooks finden Sie eine kostenlose Vorlage für einen Bewertungsbogen).

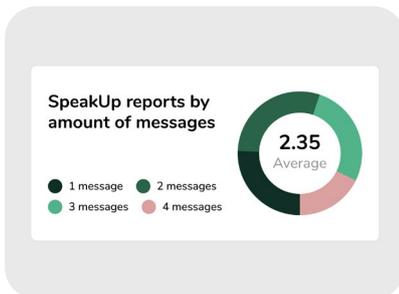
Hier einige der wesentlichen Schritte, um die es dabei geht: →

→ Creating a speak up culture



1. Verwenden Sie Umfragen:

Viele große Unternehmen stützen sich auf umfassende und gezielte Umfragen, um die Ansichten ihrer Mitarbeiter zu verstehen und die Fortschritte ihrer Speak-up-Kultur zu messen. Dazu gehören breit angelegte jährliche Umfragen und gezieltere „Puls“-Kontrollen zu bestimmten Themen. Bekanntheitsgrad und Auslastung der Meldekanäle, Gründe für das Äußern oder Nicht-Äußern von Bedenken (z. B. Angst vor Vergeltungsmaßnahmen oder Misstrauen in das System) und die Wahrnehmung der Reaktionsfähigkeit des Unternehmens werden in Umfragen ermittelt, um so die Wirksamkeit von Speak-up-Initiativen im Laufe der Zeit zu bewerten.



2. Monitoring des Meldevolumens:

[Whistleblowing-Software](#) bietet Metriken wie die Anzahl der eingereichten Meldungen, die Kategorien der vorgebrachten Bedenken, die Zeit, die für den Abschluss von Fällen benötigt wird, und das Verhältnis zwischen anonymen und namentlich genannten Meldungen. Weitere hilfreiche Metriken sind die geografische oder abteilungsspezifische Herkunft der Meldungen, die Häufigkeit der Meldungen im Laufe der Zeit, die Ergebnisse der Untersuchungen, das Engagement der Mitarbeiter mit dem System (z. B. Ansichten, Folgemaßnahmen) und das Feedback zum Lösungsprozess.

Location	Category	ID	Last updated
HR Headquarters	This report is about that of...	2	08 December 2023
Germany	HR: HR does a bad job at...	305	21 November 2023
HR France		1179	21 November 2023
HR United Kingdom	Highly/No lock measures of...	1283	21 November 2023
HR South Africa		706	05 November 2023
HR Mexico	Trust	1642	10 October 2023
HR Netherlands		393	07 September 2023
21 August 2023	The ethics are longer than A...	1167	21 August 2023

3. Untersuchungsergebnisse ermitteln:

Untersuchungsmetriken geben Aufschluss über die Wirksamkeit einer Speak-up-Kultur, indem sie verifizierte Fälle, die sich aus Meldungen ergeben, verfolgen. Diese Metriken zeigen nicht nur das tatsächliche Meldeverhalten von Mitarbeitern und Dritten, sondern fördern auch eine detaillierte Analyse des Meldeprozesses. Unternehmen ist zu empfehlen, die Besonderheiten jeder Meldung zu untersuchen, einschließlich der beteiligten Personen, der Art und des Zeitpunkts der Meldung, der Reaktion des Unternehmens und der Gründe, aus denen sich einige Personen gegen eine Meldung entscheiden. Diese Analyse hilft, Trends zu erkennen, Reaktionsstrategien zu verbessern und künftige Meldungen zu fördern.

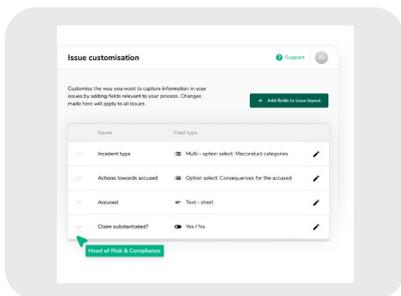


→ Creating a speak up culture



4. Engagement der Mitarbeiter ermitteln:

Bei diesem Ansatz wird beobachtet, wie aktiv die Mitarbeiter an Schulungen und Kommunikationsmaßnahmen zum Thema Ethik teilnehmen und diese annehmen. Ziel hierbei ist es, die Bereiche zu ermitteln, in denen es den Mitarbeitern möglicherweise an Verständnis oder Bewusstsein für ethische Richtlinien und Meldeverfahren mangelt. Durch die Analyse des Mitarbeiterengagements können Unternehmen bestimmte Themen oder Konzepte ermitteln, die einer weiteren Klärung bedürfen, und so gezielte Verbesserungen an den Schulungsmaterialien und Kommunikationsstrategien vornehmen, um diese Wissenslücken zu schließen. Entscheidend ist außerdem, zu verfolgen, wie gut die Führungskräfte eine Speak-up-Kultur in ihren Teams fördern. Dies lässt sich durch das Feedback der Mitarbeiter, die Teilnahme an Schulungssitzungen und die Häufigkeit und Art der Problemlösung durch die Führungskräfte ermitteln.



5. Beobachten Sie Verbesserungen und schließen Sie Probleme aus:

Bei dieser Strategie geht es darum, sowohl positive Entwicklungen als auch fortbestehende Hindernisse bei der Förderung einer Speak-up-Kultur zu erkennen und zu dokumentieren. Durch den Austausch von Erfolgsberichten und die (ggf. anonyme) Anerkennung derjenigen, die zu positiven Veränderungen beitragen, kann die Wichtigkeit der Speak-up-Kultur hervorgehoben und eine offenere Kommunikation gefördert werden. Hieraus können sich auch wertvolle qualitative Indikatoren ergeben, auf die man über einen längeren Zeitraum zurückblicken kann.

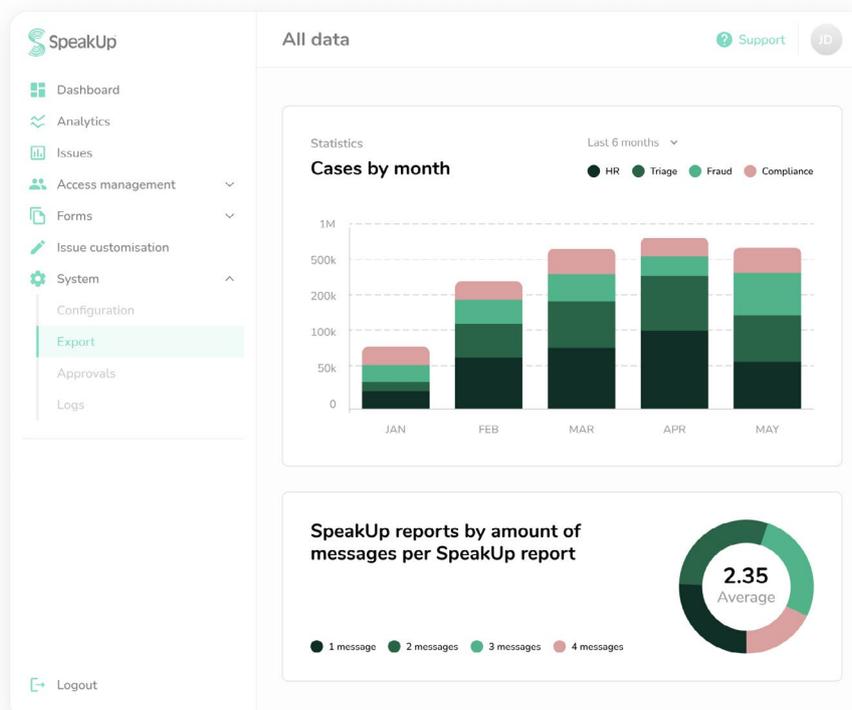


Kapitel 4:

Wie Daten bei der Bemessung der Speak-up-Kultur helfen können

Daten können immensen Einfluss auf die Förderung einer Speak-up-Kultur eines Unternehmens haben. Sie bilden insbesondere einen wesentlichen Eckpfeiler sowohl für die Ermittlung von Problembereichen als auch für die Erkennung von Verbesserungen.

Zuverlässige Whistleblowing-Plattformen machen sich heute das Potenzial von Whistleblowing-Daten zunutze, um eine Speak-up-Kultur zu unterstützen und zu stärken. [Die SpeakUp Whistleblowing-Plattform](#) bietet ein einfaches, flexibles Verfahren zur Verfolgung zahlreicher Datenpunkte über Regionen und Unternehmenseinheiten hinweg und verbessert so den Entscheidungsprozess.



→ Creating a speak up culture

Mit SpeakUp erhalten Sie wichtige Metriken, um die Bemühungen des Unternehmens um die Speak-up-Kultur zu verfolgen, wie:

- **Echtzeit-Einblicke:** Organisationen erhalten Zugang zu Live-Datenfeeds und können so sofort auf Berichte und Anliegen reagieren.
- **Trend-Analyse:** Identifizieren Sie Muster bei Whistleblowing-Meldungen, um systemische Probleme anzugehen, bevor sie eskalieren.
- **Benchmarking:** Vergleichen Sie Daten zwischen Abteilungen oder Standorten, um Bereiche hervorzuheben, die besonders gut sind oder besonderer Aufmerksamkeit bedürfen.
- **Feedback-Schleife:** Nutzen Sie die Daten, um die Beteiligten über die Ergebnisse der gemeldeten Probleme zu informieren und das Vertrauen in den Prozess zu stärken.
- **Schulung und Weiterentwicklung:** Passen Sie Ethikschulungen auf Basis von Datenerkenntnissen an, schließen Sie spezifische Wissenslücken und stärken Sie bewährte Praktiken.

SpeakUp entmystifiziert nicht nur die Datenanalyse, sondern befähigt Unternehmen auch zu entschlossenem Handeln. Durch die Nutzung detaillierter Analysen und Erkenntnisse sind Daten eine wirkungsvolle Hilfe beim Aufbau einer starken und dauerhaften SpeakUp-Kultur.

Schlussfolgerung

Die Schaffung einer Kultur, in der sich jeder Mitarbeiter wohl fühlt, wenn er seine Erkenntnisse, Bedenken oder Vorschläge mitteilen kann, ist von wesentlicher Bedeutung. Die Schaffung einer Speak-up-Kultur bringt im Gegensatz zu einer Kultur des Stillschweigens sowohl für Unternehmen als auch für Mitarbeiter enorme Vorteile mit sich.

[SpeakUp](#) bietet zu diesem Zweck unkomplizierte Tools, die bei der Sammlung und Analyse von Speak-Up-Daten helfen, um Bereiche zu identifizieren, die einer Beachtung bedürfen. Sie können die Metriken, die Sie auf Ihrem Dashboard sehen, mit qualitativen Methoden zusammenführen und herausfinden, wie effektiv Ihre Speak-up-Kultur ist.

Zur zusätzlichen Unterstützung haben wir eine [kostenlose Vorlage für einen Beurteilungsbogen zur Speak-up-Kultur](#) erstellt, den Sie zur Bewertung Ihrer Maßnahmen verwenden können. Drucken Sie sie diese aus oder verwenden Sie sie digital in dem von Ihnen gewünschten Zeitraum, um Ihre Unternehmenskultur proaktiv zu bewerten.

[Download der Vorlage für den Bewertungsbogen →](#)

Benötigen Sie Tools, um von einer auf Compliance basierenden Kultur zu einer Speak-up-Kultur überzugehen? Hierbei können wir Sie unterstützen.

Nehmen Sie dazu gerne Kontakt mit uns auf

[Senden Sie uns eine Nachricht oder vereinbaren Sie einen Termin →](#)

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

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