



→ score sheet

# Speakup- culture scorekaart

## → Creating a speak up culture

Gebruik deze scorekaart elk kwartaal, of elke paar maanden, om de vooruitgang van de speakup-cultuur binnen de organisatie te meten. Geef je prestaties een score tussen van 1 tot 5 en geef eventuele opmerkingen als richtlijn voor verbeteringen in de volgende periode.

Periode van deze score:	
Ingevuld door:	
Ondertekend op:	

### 1. Bevindingen enquête

**Vraag:** Gebaseerd op je enquêtes, hoe makkelijk kunnen werknemers de meldingskanalen vinden en gebruiken?

1: Heel slecht

2: Slecht

3: Voldoende

4: Goed

5: Uitstekend

Opmerking

### 2. Tevredenheid van werknemers over meldingsystemen

**Vraag:** Blijkt uit de enquête(s) dat werknemers van mening zijn dat hun meldingen worden gehoord en effectief worden opgepakt?

1: Heel slecht

2: Slecht

3: Voldoende

4: Goed

5: Uitstekend

Opmerking

### 3. Analyse meldingen

**Vraag:** Worden de meldingen ingediend in overeenstemming met de ethische en nalevingsdoelstellingen van je organisatie?

1: Zeer inefficiënt    2: Vrij inefficiënt    3: Neutraal    4: Vrij efficiënt    5: Heel efficiënt

Opmerking

### 4. Effectiviteit onderzoeken

**Vraag:** Hoe efficiënt was het onderzoeksproces bij het afhandelen van meldingen in deze periode?

1: Heel slecht    2: Slecht    3: Voldoende    4: Goed    5: Uitstekend

Opmerking

### 5. Betrokkenheid trainingen

**Vraag:** Hoe betrokken waren de werknemers tijdens de ethische en nalevingstraining van je organisatie?

1: Heel slecht    2: Slecht    3: Voldoende    4: Goed    5: Uitstekend

Opmerking

## 6. Andere kanaalstatistieken

**Vraag:** Hoe vaak wordt er binnen je organisatie gebruik gemaakt van alternatieve meldingskanalen? (vertrouwenspersoon, HR, direct melding maken bij manager, enz.)

1: Heel slecht

2: Slecht

3: Voldoende

4: Goed

5: Uitstekend

**Opmerking**

## Hoe trek je conclusies uit deze scorekaart?

Wanneer een onderwerp in de **rode zone** blijft staan, moet je gaan ingrijpen. Onderzoek de onderliggende factoren die van invloed zijn op de lage scores, ga met de relevante teams om de tafel zitten en onderneem gerichte actie.

Als de scores constant **green scores** blijven, ben je op de goede weg, maar wordt niet zelfingenomen. Voortdurend toezicht en stapsgewijze verbeteringen zijn essentieel. Streef naar een sfeer waar werknemers vrijuit hun zorgen kunnen uiten en blijf zo vaak mogelijk in de groene zone.

## Disclaimer

Dit document (en alle informatie die toegankelijk is via links in dit document) wordt alleen voor informatieve doeleinden verstrekt en vormt geen juridisch advies. Professioneel juridisch advies moet worden ingewonnen voordat u actie onderneemt of afziet van actie vanwege de inhoud van dit document.

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

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