

Acht Hauptfaktoren für ein erfolgreiches Speakup-Programm

Weshalb brauche ich ein SpeakUp-Programm?

Ein SpeakUp-Programm hilft Ihnen, den Ruf Ihres Unternehmens zu schützen, finanzielle Verluste zu vermeiden und Probleme frühzeitig anzugehen. Es ist ein Schritt in Richtung eines Arbeitsumfeldes, in dem sich alle wohlfühlen, wenn sie Bedenken äußern.

1. Fördern Sie eine „Speak Up“-Kultur

- Führungskräfte sollten im Rahmen von Meetings die Unternehmenswerte und SpeakUp thematisieren
- Sorgen Sie dafür, dass das Bekenntnis der Führungskräfte zu diesen Werten deutlich sichtbar ist
- Weisen Sie in einem vom CEO unterzeichneten Schreiben auf die entscheidende Bedeutung von SpeakUp hin

2. Fokus auf Ziel und Zweck

- Ermutigen Sie Ihre Führungskräfte zu einer Politik der offenen Tür.
- Schulen Sie Führungskräfte darin, ehrliche Gespräche in Bezug auf die Äußerung von Problemen zu fördern.

3. Keep it simple

- Erstellen und teilen Sie einen klaren Leitfaden, der die Erwartungen und Vorgehensweise in Bezug auf das Ansprechen von Problemen thematisiert.
- Denken Sie über ein schriftliches Verfahren nach - welche Arten von Problemen könnten relevant sein? Wohin soll man sich wenden, wenn man etwas sagen will? Was geschieht danach?

4. Finden Sie ein Gleichgewicht zwischen Anonymität und Aktion

- Erstellen Sie sorgfältige Leitlinien in Bezug auf das Erstellen von Meldungen. Dabei gilt es zu berücksichtigen, in welchen Fällen Anonymität eine wirksame Abhilfe fördern oder behindern könnte.
- Erarbeiten Sie klare schriftliche Abläufe, damit ein glaubwürdiges Verfahren gewährleistet ist. Verdeutlichen Sie die Rollen und Rechte aller beteiligten Parteien.

Fördern Sie eine „Speak Up“-Kultur



Fokus auf Ziel und Zweck



Keep it simple



Finden Sie ein Gleichgewicht zwischen Anonymität und Aktion



Sorgen Sie für Sicherheit und Vertrauen



Schaffen Sie einen soliden Governance-Rahmen



Sprechen Sie eine klare Sprache – verzichten Sie auf Fachjargon



Wiederholen und verbessern



5. Sorgen Sie für Sicherheit und Vertrauen

- Behandeln Sie alle Fälle äußerst sorgfältig – Ihre Organisation dürfte sich größerer Probleme bewusst sein und beobachten, wie die Führungskräfte grundsätzlich mit Problemen umgehen. Dies könnte sich darauf auswirken, ob Mitarbeitende künftig ihre Meinung äußern.
- Behalten Sie den Datenschutz im Auge – ein Verlust der Glaubwürdigkeit in Bezug auf die Sicherheit sensibler Daten könnte fatale Auswirkungen auf das Vertrauen Ihrer Mitarbeitenden haben.

6. Schaffen Sie einen soliden Governance-Rahmen

- Bereiten Sie sich mit einer klaren, vordefinierten Vorgehensweise auf potenziell schwierige Szenarien vor. Vereinbaren Sie auch eine Vorgehensweise für den Fall, dass Anschuldigungen gegen den CEO oder ein Vorstandsmitglied erhoben werden.
- Treffen Sie Vereinbarungen mit vertrauenswürdigen Beratern, damit Sie bei Bedarf schnell unabhängige Hilfe in Anspruch nehmen können.

7. Sprechen Sie eine klare Sprache – verzichten Sie auf Fachjargon

- Finden Sie einen Weg, um Fälle zu anonymisieren und informieren Sie das Unternehmen über diese Fälle. Alternativ können Sie auf Fälle in den Medien verweisen, die ein Risiko für Ihr Unternehmen aufzeigen.
- Organisieren Sie Schulungen, die den Umgang mit Dilemmas thematisieren sowie Rollenspiele, damit Ihre Mitarbeitenden lernen, einen ethisch verantwortlichen Ausweg aus schwierigen Situationen zu finden.

8. Wiederholen und verbessern

- Erfassen Sie Daten über die von Ihnen bearbeiteten Fälle. Analysieren Sie diese Daten regelmäßig, um die Konsistenz zu überwachen.
- Denken Sie an externe Berichterstattungspflichten, wie z.B. Jahresberichte, aufgrund von rechtlichen Rahmenbedingungen und vertraglichen Vereinbarungen.

Möchten Sie mehr erfahren?

Kontaktieren Sie uns, wir stehen Ihnen gerne zur Verfügung.

[Kontaktieren sie uns](#) →