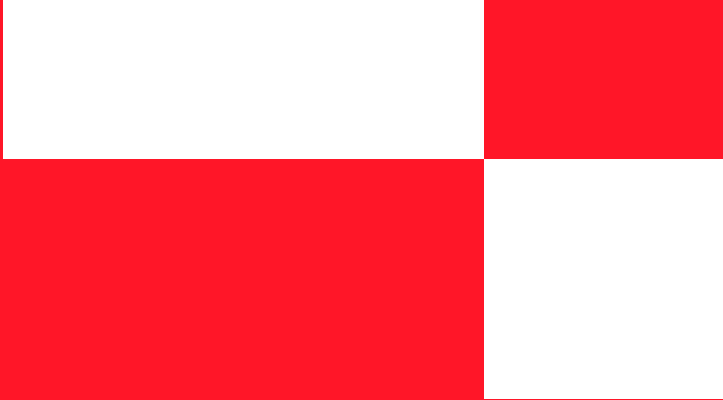
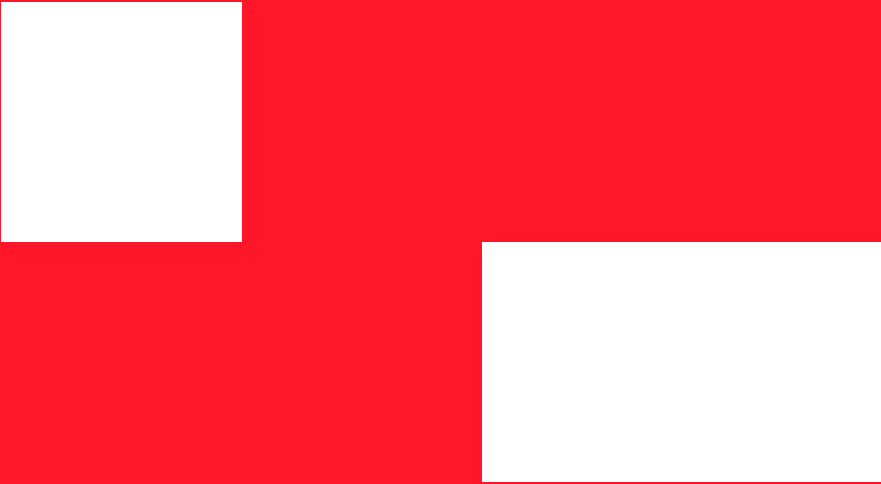




Great Place To Work®

Culture Audit™



Culture Audit

Het geheim van een succesvolle organisatiecultuur is vertrouwen. In zo'n cultuur staan mensen en hun onderlinge relaties centraal. Samenwerking tussen verschillende mensen in een omgeving die gebouwd is op vertrouwen, zorgt ervoor dat energie stroomt, creativiteit groeit en nieuwe invalshoeken ontstaan.

De Culture Audit geeft inzicht in de cultuur van jouw organisatie en bestaat uit de volgende elementen: vertrouwen, betekenisvolle waarden, leiderschap, maximaliseren van ieders potentieel en innovatiekracht.

01

Vertrouwen

02

Betekenisvolle waarden

03

Effectief leiderschap

04

**Maximaliseren van
ieders potentieel**

05

Innovatiekracht

06

Gedurfd leiderschap



Instructie

In de Culture Audit geef je door middel van vijf open vragen inzicht in de cultuur van jouw organisatie. De zesde vraag over gedurfd leiderschap is optioneel. We raden je aan om elke vraag in minimaal 2.000 woorden te beantwoorden. Elke vraag kent ook een maximaal aantal woorden.

Je levert de antwoorden aan in tekst, eventueel voorzien van beeldmateriaal en links naar relevante content. Op die manier kun je de Culture Audit ook gebruiken in je interne en externe communicatie. De vormgeving van de Culture Audit heeft geen invloed op de evaluatie.

Tijdlijn

Je mag gedurende het hele jaar de Culture Audit inleveren. Dit zijn de belangrijkste data voor het lijstjaar 2024-2025:

- | | |
|----------------------------|---|
| 1 februari 2025 | Uiterlijke inleverdatum Culture Audit |
| februari-maart 2025 | Evaluatie en kalibratie van alle Culture Audits |
| april 2025 | Je hoort of jouw organisatie behoort tot de Best Workplaces 2025 |
| juni 2025 | Je hoort op welke plek jouw organisatie is geëindigd op de lijst van Best Workplaces 2025 |



Vertrouwen

Beschrijf de filosofie en basisprincipes van jouw organisatiecultuur. Welke kernkwaliteiten maken die cultuur tot een Great Place To Work-cultuur? Dit is een cultuur die gebouwd is op vertrouwen. Hoe creëer je een unieke omgeving die specifiek is voor jouw organisatie en waarom doe je dit?

Adviezen bij het beantwoorden van deze vraag:

- Beschrijf waar je als organisatie voor staat en hoe je dit terugziet in de dagelijkse praktijk. Laat ook zien wat jouw organisatie uniek maakt of waarin je net even anders bent dan vergelijkbare organisaties.
 - Illustreer aan de hand van drie belangrijke programma's of initiatieven hoe je een cultuur van vertrouwen creëert. Geef ook aan hoe de filosofie en waarden van jouw organisatie hiervan de basis vormen.
 - Focus op programma's en initiatieven voor specifieke groepen, of juist op specifieke programma's en initiatieven die voor iedereen toegankelijk zijn.
 - Laat zien op welke manieren deze programma's en initiatieven persoonlijk zijn, in plaats van algemeen en onpersoonlijk.
 - Onderbouw je verhaal met data en statistieken: welke positieve impact hebben de programma's en initiatieven op jouw mensen en de organisatie?
- 

Beantwoord deze vraag in maximaal 5.000 woorden.

Betekenisvolle waarden

Wat zijn je (kern)waarden? Illustreer aan de hand van drie specifieke voorbeelden hoe je deze waarden in de praktijk brengt.

Adviezen bij het beantwoorden van deze vraag:

- Vertel hoe jouw unieke organisatie(cultuur) wordt gekenmerkt door deze waarden.
- Beschrijf hoe deze waarden tot uiting komen in de dagelijkse praktijk. Hoe spelen ze bijvoorbeeld een rol in de onboarding van nieuwe medewerkers, besluitvorming en leiderschapsontwikkeling?
- Laat zien op welke manier deze waarden van invloed zijn op het nemen van beslissingen, met name strategische en/of moeilijke beslissingen.

Beantwoord deze vraag in maximaal 3.000 woorden.



Effectief leiderschap

Wat is jouw strategie en filosofie om een succesvolle organisatie te zijn? Hoe ontwikkel je een strategie, koers en doelen en hoe communiceer je hierover?

Adviezen bij het beantwoorden van deze vraag:

- Benoem alle fundamentele principes die een brug vormen tussen organisatiebesluiten en strategie. Denk bijvoorbeeld aan de visie en missie van jouw organisatie.
- Beschrijf wie en wat veranderingen in de strategie, koers en doelen beïnvloeden.
- Maak aan de hand van voorbeelden duidelijk hoe je de strategie, koers en doelen ontwikkelt. Geef ook aan wie daarbij betrokken zijn.
- Beschrijf hoe de strategie wordt geïmplementeerd en gecommuniceerd in alle niveaus van de organisatie. Vertel ook hoe het management in staat wordt gesteld om de strategie te vertalen naar wat dit betekent voor de medewerkers.
- Deel hoe individuen zich in hun dagelijkse werk identificeren en verbinden met de strategie, koers en doelen.

Beantwoord deze vraag in maximaal 5.000 woorden.



Maximaliseren van ieders potentieel

Hoe zorg je ervoor dat jouw organisatie een Great Place To Work is voor alle medewerkers, ongeacht positie of persoonlijke achtergrond, zodat iedereen zijn of haar maximale potentieel kan bereiken? Vertel hoe je gelijkwaardigheid waarborgt, bouwt aan inclusie en het unieke karakter van je mensen erkent, waardeert en inzet.

Adviezen bij het beantwoorden van deze vraag:

- Licht toe hoe voorwaarden, initiatieven en/of programma's inspelen op de unieke behoeften van medewerkers, bijvoorbeeld op basis van functie, positie, leeftijd en aantal jaren in dienst.
- Beschrijf hoe de For All™-cultuur van invloed is op werving en selectie, onboarding en ontwikkelingsmogelijkheden, waardoor ieders talent benut wordt.
- Beschrijf wat je doet om ervoor te zorgen dat mensen zich eerlijk behandeld voelen, volledig onderdeel van de organisatie zijn en op consistente wijze gewaardeerd worden.
- Beschrijf hoe je waarborgt dat leiders een inclusieve aanpak hanteren.
- Leg uit hoe deze cultuur en programma's van invloed zijn en ten goede komen aan de organisatie. Onderbouw dit waar mogelijk met specifieke voorbeelden en statistieken.

Beantwoord deze vraag in maximaal 5.500 woorden.



Innovatiekracht

Hoe betrek je je medewerkers bij het bedenken en uitwerken van nieuwe ideeën en manieren om dingen beter te doen, die resulteren in verbeterde organisatieprestaties?

Adviezen bij het beantwoorden van deze vraag:

- Blijf niet steken op het woord 'innovatie'. Vergelijkbare termen zijn 'empowerment', 'continu verbeteren', 'het zijn van een lerende organisatie', enzovoorts. Deel hoe je je mensen faciliteert als het gaat om vernieuwen en verbeteren.
 - Vertel hoe je innovatie stimuleert, erkent en beloont met specifieke voorbeelden van systemen, trainingen en middelen die het fundament vormen van jouw aanpak.
 - Geef voorbeelden van manieren waaruit blijkt dat een breed scala aan mensen in jouw organisatie betrokken is bij innovatie.
 - Illustreer aan de hand van diverse voorbeelden hoe medewerkers nieuwe ideeën hebben gedeeld en hoe deze voor jouw organisatie van toegevoegde waarde zijn geweest.
 - Deel specifieke statistieken die de impact van innovatie op jouw organisatie laten zien (bijvoorbeeld: aantal nieuwe producten of diensten per maand, winstgevendheid van een nieuw product of dienst, enzovoorts).
- 

Beantwoord deze vraag in maximaal 5.000 woorden.

Gedurfd leiderschap (optioneel)

Welke gedurfde acties en keuzes heeft het leiderschap ondernomen en gemaakt om het zijn van een Great Place To Work For All na te streven? Dit kan impact hebben op jouw organisatie, maar ook op de maatschappij.

Deel specifieke voorbeelden en geef daarbij antwoord op de volgende vragen:

- Op wie zijn de acties en keuzes van invloed (intern en/of extern) en hoe?
- Waarom zijn deze keuzes gemaakt?
- Hoe dragen deze acties bij aan het creëren van een Great Place To Work For All?
- Wat is de omvang van de acties en welke investeringen (tijd/geld) en/of risico's (imago, kapitaal) komen hierbij kijken?

Adviezen bij het beantwoorden van deze vraag:

- Deel data en ondersteunend bewijs in plaats van ambities. Bijvoorbeeld: is de actie eenmalig of voor een langere duur?
- Kijk verder dan je MVO-beleid en deel informatie over projecten die een bepaald risico met zich mee brengen.

Beantwoord deze vraag in maximaal 5.000 woorden. Deze vraag is optioneel.

Contact

www.greatplacetowork.nl

+31 020 260 0694

N_info@greatplacetowork.com

Adres

Gonnetstraat 26

2011 KA Haarlem

Nederland



Great Place To Work®

© 2024 Great Place To Work Nederland