

**Culture Audit: plan van aanpak**

Dit template dient als voorbeeld om jouw Culture Audit uit te werken. Wil je graag aanvullende handvatten en begeleiding bij het uitwerken van jouw Culture Audit? Neem dan contact op met jouw Customer Success Manager. Hij of zij denkt graag met je mee.

Alle documenten en informatie over de Culture Audit vind je [hier](https://www.greatplacetowork.nl/diensten/culture-audit).

Datum:

Organisatie:

Projectgroep\* (naam en rol):

* Eindverantwoordelijke:
* Samensteller:
* Notulist
* Projectlid 1:
* Projectlid 2:
* Projectlid 3:

\*We adviseren je om leden van het managementteam onderdeel te maken van de projectgroep. Zij hebben namelijk een belangrijke rol te vervullen in de strategische aanpak van goed werkgeverschap in jouw organisatie.

**Praktische informatie**

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

* Tijdens het lijstjaar 2024-25 kun je het gehele jaar de Culture Audit inleveren. De uiterlijke inleverdatum is **1 februari 2025**.
* We evalueren en kalibreren alle Culture Audits in februari en maart.
* Eind april weet je of jouw organisatie behoort tot de Best Workplaces 2025.
* In juni maken wij de lijst van Best Workplaces 2025 bekend.

**Vraag 1 – 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?

**Beantwoord deze vraag in maximaal 5.000 woorden. Tips bij het beantwoorden van deze vraag vind je** [**hier**](https://www.greatplacetowork.nl/hubfs/Culture%20Audit%20%28NL%29%202022-23.pdf)**.**

|  |  |
| --- | --- |
| Visie op of eerste gedachte bij de vraag |  |
| Belangrijkste initiatieven en/of programma’s (maximaal 3) |  |
| Wie is eindverantwoordelijk voor de beantwoording van deze vraag? |  |
| Wie heb je nodig om deze vraag te beantwoorden en waarom? |  |
| Wat heb je nodig om deze vraag te beantwoorden? |  |
| Actiepunten | 1. Actiepunt
2. Actiepunt
3. Actiepunt
 |
| Deadline conceptversie  |  |
| Eindredacteur |  |
| Finale versie |  |

**Vraag 2 – Betekenisvolle waarden**

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

**Beantwoord deze vraag in maximaal 3.000 woorden. Tips bij het beantwoorden van deze vraag vind je** [**hier**](https://www.greatplacetowork.nl/hubfs/Culture%20Audit%20%28NL%29%202022-23.pdf)**.**

|  |  |
| --- | --- |
| Visie op of eerste gedachte bij de vraag |  |
| Belangrijkste initiatieven en/of programma’s (maximaal 3) |  |
| Wie is eindverantwoordelijk voor de beantwoording van deze vraag? |  |
| Wie heb je nodig om deze vraag te beantwoorden en waarom? |  |
| Wat heb je nodig om deze vraag te beantwoorden? |  |
| Actiepunten | 1. Actiepunt
2. Actiepunt
3. Actiepunt
 |
| Deadline conceptversie  |  |
| Eindredacteur |  |
| Finale versie |  |

**Vraag 3 – 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?

**Beantwoord deze vraag in maximaal 5.000 woorden. Tips bij het beantwoorden van deze vraag vind je** [**hier**](https://www.greatplacetowork.nl/hubfs/Culture%20Audit%20%28NL%29%202022-23.pdf)**.**

|  |  |
| --- | --- |
| Visie op of eerste gedachte bij de vraag |  |
| Belangrijkste initiatieven en/of programma’s (maximaal 3) |  |
| Wie is eindverantwoordelijk voor de beantwoording van deze vraag? |  |
| Wie heb je nodig om deze vraag te beantwoorden en waarom? |  |
| Wat heb je nodig om deze vraag te beantwoorden? |  |
| Actiepunten | 1. Actiepunt
2. Actiepunt
3. Actiepunt
 |
| Deadline conceptversie  |  |
| Eindredacteur |  |
| Finale versie |  |

**Vraag 4 – 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.

**Beantwoord deze vraag in maximaal 5.500 woorden. Tips bij het beantwoorden van deze vraag vind je** [**hier**](https://www.greatplacetowork.nl/hubfs/Culture%20Audit%20%28NL%29%202022-23.pdf)**.**

|  |  |
| --- | --- |
| Visie op of eerste gedachte bij de vraag |  |
| Belangrijkste initiatieven en/of programma’s (maximaal 3) |  |
| Wie is eindverantwoordelijk voor de beantwoording van deze vraag? |  |
| Wie heb je nodig om deze vraag te beantwoorden en waarom? |  |
| Wat heb je nodig om deze vraag te beantwoorden? |  |
| Actiepunten | 1. Actiepunt
2. Actiepunt
3. Actiepunt
 |
| Deadline conceptversie  |  |
| Eindredacteur |  |
| Finale versie |  |

**Vraag 5 – 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?

**Beantwoord deze vraag in maximaal 5.000 woorden. Tips bij het beantwoorden van deze vraag vind je** [**hier**](https://www.greatplacetowork.nl/hubfs/Culture%20Audit%20%28NL%29%202022-23.pdf)**.**

|  |  |
| --- | --- |
| Visie op of eerste gedachte bij de vraag |  |
| Belangrijkste initiatieven en/of programma’s (maximaal 3) |  |
| Wie is eindverantwoordelijk voor de beantwoording van deze vraag? |  |
| Wie heb je nodig om deze vraag te beantwoorden en waarom? |  |
| Wat heb je nodig om deze vraag te beantwoorden? |  |
| Actiepunten | 1. Actiepunt
2. Actiepunt
3. Actiepunt
 |
| Deadline conceptversie  |  |
| Eindredacteur |  |
| Finale versie |  |

**Vraag 6 – 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.

**Beantwoord deze vraag in maximaal 5.000 woorden. Tips bij het beantwoorden van deze vraag vind je** [**hier**](https://www.greatplacetowork.nl/hubfs/Culture%20Audit%20%28NL%29%202022-23.pdf)**.**

|  |  |
| --- | --- |
| Visie op of eerste gedachte bij de vraag |  |
| Belangrijkste initiatieven en/of programma’s (maximaal 3) |  |
| Wie is eindverantwoordelijk voor de beantwoording van deze vraag? |  |
| Wie heb je nodig om deze vraag te beantwoorden en waarom? |  |
| Wat heb je nodig om deze vraag te beantwoorden? |  |
| Actiepunten | 1. Actiepunt
2. Actiepunt
3. Actiepunt
 |
| Deadline conceptversie  |  |
| Eindredacteur |  |
| Finale versie |  |