

Likeminds

Samenvatting van rapportage inventariserend cultuuronderzoek door
Bezemer & Schubad

Rotterdam, 16 mei 2023

Inhoudsopgave

Aanleiding inventariserend cultuuronderzoek	3
Werkwijze	3
Samenvattende bevindingen	3
Aanbevelingen	5

Aanleiding inventariserend cultuuronderzoek

Bij de Raad van Toezicht zijn signalen binnengekomen inzake een vermeend sociaal onveilig werkklimaat binnen Likeminds. De Raad van Toezicht heeft naar aanleiding van deze signalen besloten een onafhankelijk en extern onderzoek in te laten stellen.

Het onderzoek is inventariserend van aard en niet gericht op 'waarheidsvinding'. Het zal in de gesprekken vooral gaan om de perceptie van de te interviewen personen: hoe ervaart men de psychologische en sociale veiligheid op het werk en wat is hierbij wel en niet helpend.

Aan Bezemer & Schubad is gevraagd het cultuuronderzoek uit te voeren.

Werkwijze

Bezemer & Schubad heeft gewerkt met een steekproef uit een lijst van potentieel uit te nodigen personen. Ook zijn een aantal bij de Raad van Toezicht bekende signaalgevers uitgenodigd voor een gesprek. Dit heeft geleid tot 15 te interviewen personen, waarbij een aantal respondenten live zijn gesproken en een aantal respondenten via Teams is geïnterviewd.

Een aantal personen heeft alleen schriftelijke informatie aan de onderzoeker aangeleverd, zonder de wens met Bezemer & Schubad te spreken. Sommige personen hebben en schriftelijke informatie aangeleverd en zijn ook geïnterviewd.

Een aantal respondenten die zijn uitgenodigd voor een interview heeft bovendien met medeweten van de Raad van Toezicht ruchtbaarheid gegeven aan het onderzoek met de oproep hieraan deel te nemen. Dit heeft daadwerkelijk geresulteerd in deelname van een klein aantal 'extra' respondenten.

De interviews zijn semi-gestructureerd qua opzet, dat wil zeggen dat alle interviews gehouden zijn naar aanleiding van een vragenlijst met vanzelfsprekend daarnaast veel aandacht voor de eigen, aanvullende inbreng van de respondent.

Met de aanpak en beperkte reikwijdte van dit (inventariserende) cultuuronderzoek is natuurlijk niet de hele populatie van (oud) makers en oud medewerkers gesproken. Het onderzoek is immers inventariserend van aard. Het zou zo kunnen zijn dat in de grotere restgroep, die niet werd gesproken, er nog uitschieters in beleving van de psychologische en sociale veiligheid binnen Likeminds kunnen voorkomen.

Samenvattende bevindingen

De ervaringen van de verschillende respondenten lopen erg uiteen. Sommige respondenten voelen zich dusdanig behandeld door Likeminds dat zij zich hierdoor ernstig beschadigd voelen. Aan de andere kant van de schaal heeft de onderzoeker respondenten gesproken die Likeminds als een warm bad ervaren, prettiger dan ze ooit gehad hebben.

Tegelijkertijd is er ook veel eenstemmigheid. Vooral over hetgeen waar Likeminds voor staat en hoe dat gestalte krijgt, is men behoorlijk positief. De vrijheid die men ervaart, de kansen die men biedt en krijgt, het oog hebben voor 'verhalen die nog niet verteld zijn': het zijn allemaal zaken die bijzonder positief gewaardeerd worden door de respondenten.

Hieronder volgen de belangrijkste bevindingen op thema.

Ten aanzien van de organisatie

Gesteld kan worden dat de wijze waarop de organisatie geleid wordt, niet als optimaal wordt beleefd. Dit lijkt onder andere te maken te hebben met de groeispurt die

Likeminds heeft doorgemaakt. Men ervaart gebrek aan transparantie, op diverse fronten. Ook lijkt het erop dat de rollen binnen de directie niet voor iedereen even duidelijk zijn.

Ten aanzien van de ervaren sociale veiligheid

Ten aanzien van de sociale veiligheid zijn er verbeterpunten. Er is bij een deel van de respondenten zorg over verbale agressie, intense en directe vormen van communicatie en door sommige respondenten als homofob ervaren opmerkingen. Ook zouden er seksueel getinte grappen worden gemaakt die men als ongewenst beschouwd. Een deel van de respondenten geeft aan dit te herkennen, maar er geen last van te ondervinden.

Daarnaast zijn er respondenten die aangeven geen sociale onveiligheid te ervaren dan wel weet te hebben van collega's die zich onveilig zouden voelen.

Een klein aantal respondenten spreekt over de onduidelijkheid die ontstaat wanneer er liefdesrelaties tussen binnen Likeminds werkzame of aan Likeminds verbonden personen ontstaan. Hierbij worden er door een klein aantal respondenten vermoedens geuit van misbruik van positie, voortrekken en het zich hierdoor 'achtergesteld' voelen.

Ten aanzien van de psychologische veiligheid

Met een gemeten gemiddelde onder de respondenten van 7,9 (schaal 1-10, waarbij men haar/zijn eigen gevoel van psychologische veiligheid op deze schaal plaatst) kan gesteld worden dat er sprake is van een open cultuur, in de zin dat men zich durft te uiten en niet het idee heeft op de hoede te hoeven zijn of op eieren te moeten lopen. Opvallend is dat ondanks deze hoge waardering er in onvoldoende mate feedback op ongewenst gedrag wordt gegeven. Men vindt juist dit aspect moeilijk en is hier handelingsverlegen in.

Ten aanzien van de positionering van de vertrouwenspersoon

Likeminds beschikt over een 'eigen' externe vertrouwenspersoon, maar deze is nog onvoldoende gepositioneerd in de organisatie.

In het geval van Likeminds lijken medewerkers in te schatten dat een vertrouwenspersoon niet de meest logische route is om te nemen als zij last hebben van ongewenst gedrag en zelf niet in staat zijn het gesprek met de veroorzaker aan te gaan. Terwijl vroegtijdige inschakeling van de vertrouwenspersoon juist erger kan voorkomen. Specifiek ten aanzien van makers geldt dat voor hen de vertrouwenspersoon niet zichtbaar is.

Ten aanzien van de ervaringen van oud medewerkers

De opbrengst van de gesprekken met de oud medewerkers verstrekt beelden van voor hen ernstig beschadigende vormen van sociale onveiligheid. Een deel van wat zij benoemen, is – in mindere mate- ook herkenbaar voor meerdere respondenten.

Ten aanzien van de ervaringen van de oud medewerkers lijken huidige medewerkers en makers dan wel een mildere versie van deze sociale onveiligheid te ervaren, dan wel er op een andere wijze mee om te gaan en er hierdoor geen last van te ondervinden.

Samenvattend

Likeminds is voor veel respondenten een fijne plek om te werken, waarbij men elkaar vindt in de passie van het vertellen van relevante verhalen.

De ervaren sociale veiligheid is voor een aantal oud medewerkers een groot thema. Men heeft (nog) steeds last van deze ervaringen.

Een groot deel van de respondenten ziet ten aanzien van het thema sociale veiligheid eveneens verbeterpunten, soms reeds ingezette verbetering, oordeelt milder en/of hanteert dit op een wijze die tot 'er geen last van hebben' leidt.

Binnen de cultuur van Likeminds lijkt het niet gebruikelijk om de ander aan te spreken als men de ander als veroorzaker van ongewenst gedrag ervaart. Er is, hoewel de cultuur door respondenten ook als 'open' wordt gedefinieerd, geen feedbackcultuur op juist het thema 'ongewenst gedrag'.

De vertrouwenspersoon, die hierin een helpend instrument kan zijn, is onvoldoende ingebed in de organisatie.

In het streven naar een meer professionele geleide organisatie lijkt er behoefte aan reflectie en besluitvorming ten aanzien van de taakverdeling binnen de directie.

Aanbevelingen

- Deel de uitkomsten van dit rapport met de respondenten die meegewerkt hebben aan het onderzoek. Verzorg hierop aanvullend een presentatie voor alle huidige medewerkers van Likeminds waarin de bevindingen vanuit het onderzoek en verdere acties vanuit de Raad van Toezicht en directie worden toegelicht.
- Bespreek in persoonlijke gespreksvoering, als Raad van Toezicht, de uitkomst van het rapport met de oud medewerkers die nog last ervaren van de door hen ervaren sociale onveiligheid. Vanzelfsprekend indien zij hiervoor open staan. Geef hierin het brede beeld terug van alle bevindingen en biedt hen mogelijke ondersteuning. Geef aan hen inzicht in de te treffen maatregelen en de lering die de organisatie en Raad van Toezicht trekken. Dank hen voor hun signalen die nu aanleiding gaan geven tot het treffen van verbetermaatregelen.
- Borg/volg als Raad van Toezicht een in te zetten verbeterproces bij de directie door intensiever gespreksvoering over het thema 'sociale veiligheid' en inventariseer (kwantitatieve meting) eind 2023 hoe men de sociale veiligheid binnen Likeminds dan ervaart. Voer deze meting dan uit onder de gehele populatie van medewerkers en makers.
- Positioneer de vertrouwenspersoon voor medewerkers binnen Likeminds. Laagdrempelig, zichtbaar en bereikbaar. Communiceer over wat een vertrouwenspersoon voor medewerkers kan doen. Stel de vertrouwenspersoon ook beschikbaar voor makers en geef ook deze een podium om zich aan hen te presenteren. Maak de vertrouwenspersoon ook laagdrempelig voor hen benaderbaar.
- Onderzoek of de taakverdeling binnen de directie beter verdeeld en explicieter bekend gemaakt moeten worden. Creëer bij de directie (extra) bewustwording op hun voorbeeldfunctie ('tone at the top') waar het gaat om het voorleven van gewenst gedrag.
- Verbeter de feedbackcultuur, in alle lagen van de organisatie.

Breng bij medewerkers, makers en directie onder de aandacht dat feedback, juist op het thema 'ongewenst gedrag' op elk moment welkom is en bij zal dragen aan het vergroten van sociale veiligheid binnen Likeminds.

Bezemer & Schubad, 16 mei 2023