


8-1-2024

Transitie Rapport

In opdracht van Wessel's
Rolluiken Fabriek



Reaven Pieters, Guylan djendoubi, Ryan oei & Samim
Mohammed
[BEDRIJFSNAAM]

- een helder beknopt rapport van max. 8 pagina's (zie beschrijving van de assignment), inclusief een separaat hoofdstuk met daarin uitgewerkte feedback over elkaars presteren en bijdrage aan het eindproduct – ieder aan ieder – zie noot 2, paragraaf 1.7 van de handleiding van de minor

Doel

Het doel van deze assignment is het verkrijgen van inzicht binnen een organisatie over hoe veranderingen in de praktijk voorkomen. Verder hopen wij onze kennis en vaardigheden te ontwikkelen op gebied van de verschillende wijze waarop veranderingen doorgevoerd kunnen worden.

Aanpak

Aan de hand van verschillende interessante modellen en theorieën passen wij het geleerde vanuit de minor (veranderkunde) toe. In dit transitierapport wordt er o.a. gekeken naar de verandercontext, -redenering, strategie, -aanpak en -vermogen in deze praktijksituatie.

De relatie met het hoofddoel van de minor Veranderkunde ligt bij het kunnen vormen van een beeld hoe er afhankelijk van de context en een gekozen veranderaanpak in organisaties wordt samengewerkt.

Hierdoor verkrijgen de studenten inzicht in hoe bepaalde interventies inspelen op individuen en groepen.

Inleiding

Omschrijf hier alles wat van belang is voor het inschatten en begrijpen van de (verander-) processen en interacties in de organisatie b.v belangrijke trends, bijzondere gebeurtenissen, belanghebbende, concurrentie, marktontwikkelingen etc.

Wessel's Rollluiken Fabriek is al meer dan 40 jaar een toonaangevende producent en installateur van rolluiken. Het bedrijf heeft een sterke reputatie opgebouwd door vakmanschap, betrouwbaarheid en een klantgerichte dienstverlening.

Begonnen met de productie van sloten en rolluiken, heeft Wessel's zich in de loop der jaren verder ontwikkeld en haar productportfolio uitgebreid naar moderne beveiligingssystemen. Het bedrijf richt zich tegenwoordig voornamelijk op de productie van beveiligingsrolluiken en roldeuren voor bedrijfspanden, waarbij de klantenkring voornamelijk bestaat uit aannemers en architecten. Hoewel Wessel's af en toe grote projecten voor particulieren uitvoert, ligt de focus vooral op de zakelijke markt.

Het team van Wessel's Rollluiken Fabriek bestaat uit circa 9 medewerkers, waaronder twee managers, één administrator, één werkplaatsmanager en vijf technici die verantwoordelijk zijn voor installatie- en reparatiewerkzaamheden. Deze compacte, toegewijde groep vormt de kern van het bedrijf en levert dagelijks kwalitatieve producten en diensten. De producten worden lokaal geassembleerd en getest, waarbij het bedrijf zich richt op het leveren van op maat gemaakte oplossingen voor de specifieke beveiligingsbehoeften van klanten.

Als reactie op een opvallende trend in de markt, waarbij de vraag naar bredere en hogere beveiligingssystemen steeds groter wordt, heeft Wessel's zich weten te positioneren als een specialist voor sectoren met hogere veiligheidsvereisten, zoals retailers.

Stefan, de leidinggevende van de werkvloer, merkt de verschuivingen in de markt op, maar zijn focus ligt vooral op het aansturen van het team en het constructiewerk. Innovaties worden wel overwogen, maar het aanbod blijft bewust beperkt om specialisatie en overzicht te behouden tijdens deze verandering.

Dit rapport richt zich op de transitie die noodzakelijk is geweest om de ambities van Wessel's Rollluiken Fabriek te realiseren. Het beschrijft de veranderingen die hebben plaatsgevonden, het vermogen van het bedrijf om deze veranderingen op te vangen, de aanpak die is gehanteerd, de conclusies ten opzichte van de veranderingen en biedt een advies over hoe komende veranderingen beter zouden kunnen worden opgevangen.

Verandering

Beschrijf de laatste doorgevoerde verandering of de verandering waar nu aan gewerkt wordt en schets kort de veranderredenering (waartoe, wat, waarom, hoe en wie).

Wessel's Rolluiken Fabriek bevond zich voor de overname in een situatie met een ongezonde werksfeer en een gebrek aan motivatie binnen het management. De geïnterviewde beschrijven hoe de vorige eigenaar, Harrie, al ruime tijd weinig betrokkenheid en motivatie toonde. Dit gebrek aan leiding resulteerde in beperkte investeringen op zowel personeel als bedrijfsmiddelen, ook was er een sterke focus op persoonlijk gewin vanuit het oude management. De sfeer binnen het bedrijf was negatief, met weinig samenwerking en een gebrek aan vertrouwen tussen de medewerkers en het management. Een specifiek voorbeeld hiervan was de interactie van een collega, Jeroen, die niet goed omging met het team, wat bijdroeg aan de spanningen binnen de organisatie.

De managementwissel

Onlangs vond er een managementwissel plaats: de vorige eigenaar, Harrie, besloot het bedrijf te verkopen aan twee nieuwe eigenaren, Joey en Stef. De overname werd abrupt aangekondigd rond de kerstperiode, waarbij er weinig betrokkenheid van het personeel was.

Dit leidde tot onzekerheid en onduidelijkheid onder de medewerkers over de toekomst van het bedrijf en hun rol daarin. Er ontstond een scheiding in loyaliteit binnen het team, waarbij medewerkers zich verdeeld voelden tussen het oude en het nieuwe management. De nieuwe eigenaren, Joey en Stef, kwamen hierdoor terecht in een situatie van hoge spanning en een gebrek aan vertrouwen. Dit werd verder bemoeilijkt door de vertragingen rondom de formele overname, die oorspronkelijk in februari zou plaatsvinden maar pas in september werd afgerond. De vertragingen, vooral door een lopende rechtszaak, verhoogden de spanning en onzekerheid bij de medewerkers.

De overname en de veranderingen onder Joey en Stef

Joey van den Berg, die op 17-jarige leeftijd begon als stagiair bij Wessel's Rolluiken, en zijn partner Stef, zagen de overname als een kans om het bedrijf nieuw leven in te blazen. Joey en Stef hadden sinds maart 2024 al de dagelijkse bedrijfsvoering grotendeels op zich genomen, en in september werd de overname officieel afgerond. Joey, die naast zijn werk bij het bedrijf recent bezig is met zijn scriptie, en Stef besloten het bedrijf over te nemen vanwege de aanzienlijke verbeterpunten die ze tijdens hun tijd binnen het bedrijf al hadden opgemerkt.

De belangrijkste veranderingen die Joey en Stef hebben doorgevoerd, zijn gericht op het verbeteren van zowel de interne cultuur als de operationele efficiëntie. Deze veranderingen omvatten:

1. **Efficiëntieverbetering:** Een herindeling van de werkplaats en de introductie van een nieuw ERP-systeem ter vervanging van de verouderde software. Dit systeem zorgt voor een verbeterde planning, betere communicatie en een beter voorraadbeheer, wat leidt tot een meer gestroomlijnde en efficiënte productie.
2. **Teamdynamiek:** Joey en Stef legden meer nadruk op samenwerking tussen de verschillende afdelingen, vooral tussen het kantoor en de werkvloer. Ze luisterden actief naar het personeel en implementeerden hun suggesties waar mogelijk, zoals het aanschaffen van nieuw gereedschap en het verbeteren van werkprocessen. Deze aanpak versterkte de onderlinge communicatie en zorgde voor een betere samenwerking, wat de werksfeer aanzienlijk verbeterde.
3. **Bedrijfscultuur:** De nieuwe eigenaren focusten zich ook op het verbeteren van de bedrijfscultuur. Ze organiseerden regelmatig bedrijfsuitjes en begonnen het personeel te belonen voor hun inzet en prestaties. Dit hielp niet alleen om de motivatie van het personeel te verhogen, maar zorgde ook voor een positieve sfeer en een groter gevoel van verbondenheid binnen het team.

Impact van de verandering

De overgang van het oude naar het nieuwe management, gecombineerd met de veranderingen die Joey en Stef doorvoerden, had een onmiddellijke invloed op de werkomgeving. Hoewel de onduidelijkheid en de spanningen in het begin groot waren, vooral vanwege de abrupt aangekondigde overname, zorgde de open communicatie en de aandacht voor het personeel ervoor dat het vertrouwen in het nieuwe management langzaam hersteld werd. De verbeterde samenwerking, efficiëntere werkprocessen en een meer positieve bedrijfscultuur gaven het team nieuwe motivatie en richting.

Verandercapaciteit

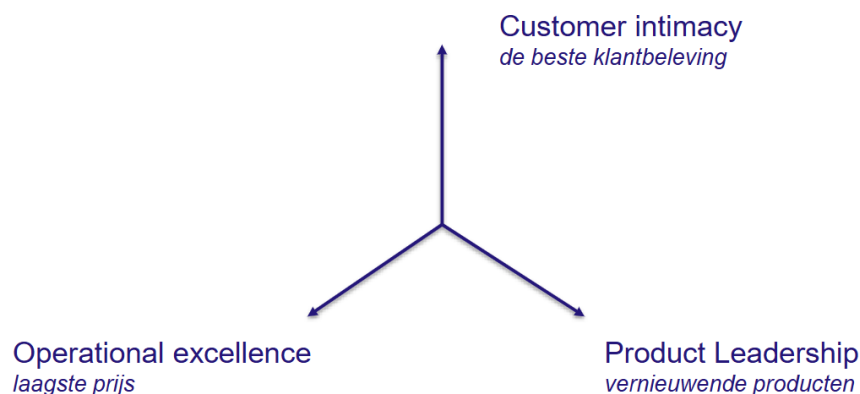
In hoeverre is het bedrijf vermogend om de verandering te absorberen.

Organisatiekenmerken zoals het type organisatie, de ondernemingsstrategie, conflicterende strategische prioriteiten, randvoorwaardes, onmogelijke opgaves etc.

Wessel's Rolluiken Fabriek heeft ondanks onzekerheden en de botsingen tussen oude werkwijzen en nieuwe ideeën, de overgang naar een nieuw management verrassend goed opgevangen.

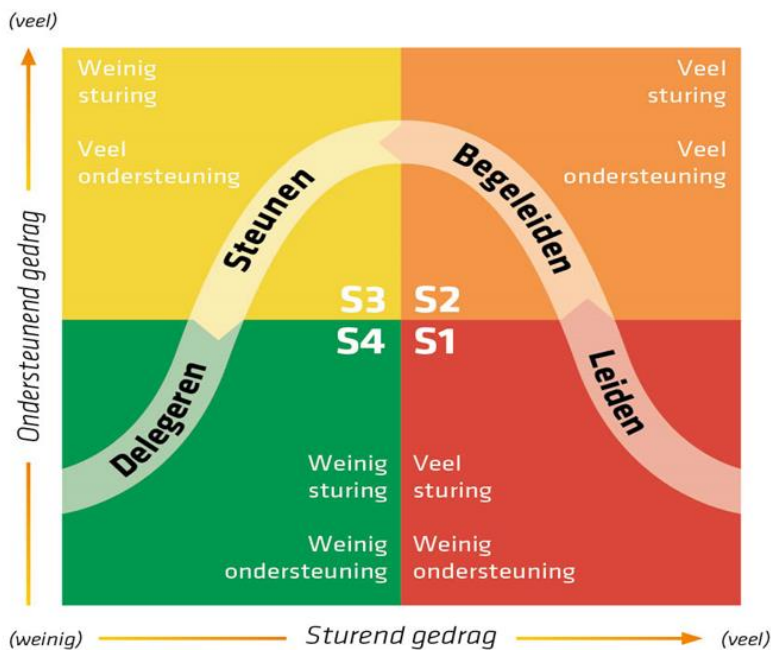
Hoewel de transitie werd bemoeilijkt door contractuele uitdagingen, speelde verbeterde communicatie die het nieuwe management mee nam een cruciale rol in het succes van de verandering. Waar voorheen problemen vaak onbenoemd bleven en ideeën vaak aan de kant geschoven werden, is nu sprake van een open en directe communicatiestijl.

Medewerkers voelen zich gesteund om fouten aan te geven en stappen gemakkelijker naar het management met kansen of zorgen. Deze cultuur van transparantie en wederzijds respect heeft niet alleen de interne samenwerking versterkt, maar ook het vertrouwen binnen de organisatie hersteld.



Het nieuwe management van Wessel's Rolluiken Fabriek legt sterk de nadruk op het bieden van een uitstekende klantbeleving en het leveren van hoogwaardige producten binnen de bestaande dienstverlening, twee aspecten die eerder vergeten leken. Zo kort na de overname ligt de focus binnen de organisatie niet op het uitbreiden van het assortiment, maar op het versterken van de interne aspecten van de organisatie en het effectief aansturen van het team.

Hoewel innovaties niet worden uitgesloten, kiest het management bewust voor een beperkt productaanbod om specialisatie te waarborgen en overzicht te behouden. Deze strategie stelt het bedrijf in staat om klanten consistente kwaliteit te bieden, terwijl het fundament wordt gelegd voor toekomstige groei.



Situationeel Leiderschap

Het model van Hersey en Blanchard onderscheidt vier leiderschapsstijlen:

1. De directe stijl
2. De begeleidende of coachende stijl
3. De ondersteunende stijl
4. De delegerende stijl

Het model is opgebouwd rond twee assen: de horizontale as vertegenwoordigt ondersteunend gedrag en de verticale as sturend gedrag.

Bij Harrie de vorige eigenaar ligt de nadruk vooral op een leiderschapsstijl die gebaseerd is op autoriteit, macht en hiërarchie. Deze stijl kenmerkt zich door weinig ondersteunend gedrag en veel sturend gedrag, een directe stijl. Het doel is onderwerping via sancties. Dit type leider gaat ervan uit dat medewerkers van nature lui zijn en aangestuurd moeten worden (Adema et al., 2019). Wanneer deze benadering niet goed aansluit bij de medewerkers kan dit leiden tot conflicten en heeft dit vaak een negatieve invloed op de organisatiecultuur en de relaties tussen collega's. Dat kwam ook sterk naar voren tijdens de interviews, het ging vooral om financieel blijven winnen en er werd weinig gedaan met betrekking tot de mensenkant.

Echter, sinds de overname door Joey en Stef heeft er een verandering plaatsgevonden. Ze zijn begonnen met het actief betrekken van alle medewerkers bij het proces van de overname. Dit heeft geleid tot een stijging in ondersteunend gedrag en een afname in het sturende gedrag aangezien er meer ruimte was voor de input van medewerkers.

Er werden geen nieuwe verantwoordelijkheden opgelegd maar de medewerkers kregen meer vrijheid en er werd beter geluisterd naar hun wensen en behoeften.

Tijdens de gesprekken met de medewerkers werd duidelijk dat de nieuwe eigenaren respect en trots oproepen, wat kenmerkend is voor een ondersteunende leiderschapsstijl. De overgang van delegeren naar ondersteunen verliep goed omdat de behoeften van de medewerkers werden erkend en serieus genomen. De cultuur werd daardoor organisch openlijker.

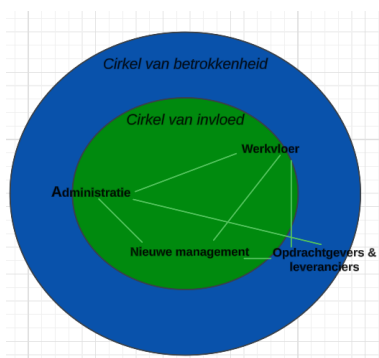
Hieronder wordt aan de hand van twee illustraties duidelijk gemaakt hoe de communicatielijnen binnen de organisatie vroeger verliepen in vergelijking met de aanpak van het nieuwe management richting de medewerkers.



De afbeelding hierboven laat zien hoe het oude management worstelde met verschillende ineffektieve communicatielijnen, vooral met de medewerkers op de werkvloer. Dit kwam voort uit een gebrek aan interesse om te investeren in nieuwe ideeën vanuit de werkvloer en een gebrek aan transparantie tijdens de transitie naar nieuw management.

Medewerkers werden niet tot nauwelijks geïnformeerd over de veranderingen, wat leidde tot frustratie en onzekerheid. Daarnaast was de samenwerking tussen oud en nieuw management minimaal; het oude management toonde weinig bereidheid tot investeren en ging erg traag te werk bij het afronden van de overname, wat spanningen vergrootte.

Ook richting opdrachtgevers & leveranciers ontbrak een sterke communicatiestructuur, wat resulteerde in onbeantwoorde opdrachten en een inefficiënte administratie. Het gebrek aan motivatie binnen het oude management om het bedrijf actief draaiende te houden, vormde een van de grootste knelpunten in deze periode.



In de nieuwe situatie is sprake van een aanzienlijke verbetering in de communicatielijnen binnen de organisatie. Dit komt doordat het nieuwe management niet alleen veel energie haalt uit hun werk, maar ook het belang inziet van een positieve werksfeer, open communicatie en een platte hiërarchie. Ook staat het nieuwe management veel meer open voor feedback vanuit de werkvloer en administratie, wat de samenwerking binnen het team versterkt. Daarnaast is ook de relatie met opdrachtgevers en leveranciers verbeterd, dankzij de motivatie van het nieuwe management om de organisatie actief en efficiënt te onderhouden.

Hoewel een enkele medewerker vertrok vanwege persoonlijke fricties, werd de overname door het overgrote deel van het team positief ervaren. De nieuwe eigenaren hanteren een open en toegankelijke managementstijl, wat ruimte biedt voor overleg, feedback en samenwerking binnen het team. Dit staat in schril contrast met de hiërarchische en minder toegankelijke aanpak van het vorige management. Medewerkers voelen zich nu zelfstandiger en meer betrokken bij de organisatie, wat het gevolg is van een duidelijker en serieuzer leiderschap. De werksfeer veranderde van negatief naar positief, wat zorgde voor meer cohesie en vertrouwen binnen het team. Dit kwam onder meer tot uiting in gezamenlijke activiteiten, zoals een bowlingavond, die de onderlinge banden verder versterkten.

Veranderaanpak

Geef onderbouwd aan welke veranderstrategieën volgens jullie zijn toegepast

De veranderaanpak van het nieuwe management is duidelijk gebaseerd op een leer- en dialoogstrategie. Dit komt voort uit het besef dat het management niet de meeste ervaring heeft en dat het succes van de organisatie een gezamenlijke inspanning vereist. Het nieuwe management erkent dat zowel de werknemers als een duidelijk bestuur cruciaal zijn voor een goed functionerende organisatie. Een belangrijk kenmerk van deze aanpak is het continu vragen om feedback, zowel van de werknemers als van elkaar. Dit creëert een omgeving waarin medewerkers hun ideeën en zorgen vrij kunnen delen, met het vertrouwen dat er samen naar oplossingen wordt gezocht.

Deze leer- en dialoogstrategie draait om verbinden en betekenisgeven. Bij Wessel's wordt dit zichtbaar in de open en directe communicatie, evenals in de toenemende aandacht voor teambuilding buiten werktijd. Activiteiten zoals gezamenlijke uitjes helpen niet alleen om de onderlinge banden te versterken, maar bieden ook de gelegenheid om collega's op een dieper niveau te leren kennen, wat bijdraagt aan een sterker en hechter team.

					
Machts strategie	Rationele strategie	Onderhandel strategie	Motivatie strategie	Leer strategie	Dialoog strategie
Doordrukken	Doorzetten	Doorgronden	Ontwikkelen	Ondervinden	Ontdekken
Gestuurd door top Doelgericht Positiemacht Rol controllers Linear proces Macht-dwang Commanderen	Initiatief door top Oplossingsgericht Expertkennis Rol consultants Linear proces Overreden Overtuigen	Meerdere actoren Resultaatgericht Positionele macht Tijdelijke coalities Iteratief proces Onderhandelen Uitwisselen	Leiders en volgers Transitiegericht Verleidingsmacht Informele macht Input professionals Iteratief proces Participatie Begeleiden	Actief & reflectief Ambitie gedreven Informele macht Inbreng leraren Circular proces Actiegericht leren Faciliteren	Interactief Toekomstgericht Visionaire macht Gezamenlijke rol Dynamisch proces Gezamenlijk leren Dialoog

					
Overreden	Overtuigen	Beïnvloeden	Verleiden	Verbinden	Betekenisgeven
Kiezen van meest effectieve media Informeren Transmissie informatie Verticaal Instrumentele acties Formeel Eenzijdige verbinding Uniform Eenduidig Zender actief Ontvangers passief	Kiezen voor meest heldere boodschap Overtuigen Transmissie informatie Verticaal Beïnvloedingsproces Formeel & informeel Meervoudig verbinding Pluiform Eenduidig Zender actief Ontvangers reactief	Inrichten van onderhandelproces Uitwisselen Onderhandeling Partijennetwerk Beïnvloedingsproces Formeel & informeel Interactieve relaties Pluiform Meerzijdig Zenders actief Ontvangers responsief	Inrichten van motivatieproces Communiceren Communicatieproces Relevante spelers Communicatieve acties Formeel & informeel Interactieve relaties Pluiform Meerzijdig Zenders actief Ontvangers actief	Inrichten van interactieproces Engageren Interacties Organisatienetwerk Procesmatige acties Formeel & informeel Interactieve relaties Pluiform Meerzijdig Zenders actief Ontvangers actief	Voortdurende dialoog Inter-act leren Interpretaties Relatienetwerken Betekenisgeving Interpretatief Iteratieve uitwisseling Pluiform Ambigu Communicatief Samenspel

Conclusie

De overname van Wessel's Rollluiken Fabriek door Joey en Stef markeerde een keerpunt voor het bedrijf. De veranderingen die zij hebben doorgevoerd, zowel op operationeel als cultureel vlak, hebben niet alleen de efficiëntie verhoogd, maar ook de werksfeer verbeterd. Ondanks de moeilijke overgangsperiode en de spanningen die gepaard gingen met de abrupt aangekondigde overname, lijkt het bedrijf nu op de juiste weg.

De nadruk op *samenwerking*, *open-communicatie* en het *verbeteren van de bedrijfscultuur* heeft bijgedragen aan een hernieuwde energie binnen het team, wat de fundamenten legt voor een succesvolle toekomst voor Wessel's Rollluiken Fabriek.

Advies

Joey en Stef hebben met hun aanpak veel verbeteringen doorgevoerd bij Wessel's Rollluiken Fabriek. Ze hebben zich gefocust op het verbeteren van de cultuur, de samenwerking en de werkprocessen. Als buitenstaander is het moeilijk om precies te zeggen wat er anders had moeten gaan, omdat de nieuwe eigenaren erg bewust bezig zijn met de veranderingen en goed luisteren naar hun medewerkers. Toch zijn er een paar punten waarop ze mogelijk nog kunnen verbeteren:

- **Betere communicatie tijdens de overname:** De overname werd plotseling aangekondigd, wat voor onzekerheid zorgde bij de medewerkers. Het had misschien minder spanning veroorzaakt als de medewerkers eerder betrokken waren bij het proces en er gelijk meer duidelijkheid was geweest over de toekomst.
- **Duidelijkere overgave moment van Leiding:** De uiteindelijke overname duurde wel minstens een half jaar, waarbij de oude eigenaar en de nieuwe soms conflicterende meningen op de werkvloer hadden, dit was waarschijnlijk soepeler geweest als dit een duidelijker omslagpunt had gehad dan een langzame overname.
- **Meer tijd nemen voor de veranderingen:** Hoewel de veranderingen nodig waren, had het bedrijf misschien wat meer tijd kunnen nemen om deze stap voor stap door te voeren. Dit had kunnen voorkomen dat medewerkers zich overbelast voelden door de hoeveelheid veranderingen.
- **Duidelijkere richting voor de toekomst:** Ondanks dat er aandacht was vanuit de nieuwe eigenaren voor individuele wensen in de verandering, Was er in de beginfase voor sommige medewerkers niet meteen duidelijk welke richting het bedrijf op zou gaan. Het delen van een heldere visie voor de komende jaren had

misschien kunnen helpen om onzekerheid te verminderen en medewerkers meer vertrouwen te geven.

De kracht van Wessel's Rolluiken Fabriek ligt juist in de kleinschaligheid en de informele sfeer. Dit biedt veel voordelen, zoals directe communicatie en korte lijnen, maar het kan ook een valkuil zijn als er te veel veranderingen in één keer plaatsvinden. Medewerkers zijn gewend aan een persoonlijke benadering en de sfeer moet niet veranderen door te veel 'formaliteit' in de aanpak van de veranderingen.

Daarnaast kan het zijn dat medewerkers in een klein team sneller het gevoel hebben dat hun input minder belangrijk is, vooral als er veel veranderingen plaatsvinden. Joey en Stef moeten ervoor zorgen dat ze de informele sfeer behouden, terwijl ze tegelijkertijd duidelijk blijven over de veranderingen die nodig zijn voor de toekomst.

Joey en Stef zouden drie belangrijke stappen kunnen overwegen om de veranderingen op een goede manier door te voeren zonder de kracht van het bedrijf te verliezen:

1. **Heldere, informele communicatie:** Het bedrijf moet, ondanks de informele sfeer, ervoor zorgen dat er regelmatig en transparant gecommuniceerd wordt over veranderingen. Dit kan door korte, informele bijeenkomsten met het team waar iedereen zijn ideeën en zorgen kan delen. Het is belangrijk om medewerkers het gevoel te geven dat ze altijd goed geïnformeerd zijn, zonder dat dit te formeel aanvoelt.
2. **Stapsgewijze implementatie van veranderingen:** In een klein bedrijf als Wessel's is het belangrijk om veranderingen langzaam door te voeren. Grote veranderingen kunnen soms te veel zijn voor een klein team, waardoor medewerkers zich overbelast voelen. Joey en Stef zouden kunnen kiezen om veranderingen geleidelijk in te voeren en de teamleden actief te betrekken bij het proces.
3. **Zorg voor de bedrijfscultuur:** De bedrijfscultuur is één van de belangrijkste sterktepunten van Wessel's. Joey en Stef moeten de informele sfeer behouden en zorgen dat medewerkers zich **gewaardeerd** en **gehoord** voelen. Dit kan door te blijven investeren in:
 - gezamenlijke activiteiten,
 - het versterken van onderlinge relaties
 - actief blijven luisteren naar de medewerkers

Feedback op elkaars presteren & bijdrage eindproduct



Reaven: Ik kan met zekerheid zeggen dat dit één van de betere samenwerkingen is geweest die ik heb meegemaakt in mijn school carrière. Sinds we zijn begonnen aan deze opdracht is de communicatie binnen ons team best goed geweest, maar vooral open en direct. Naar mijn gevoel hebben we op deze manier heel snel, heel concreet een plan van aanpak weten te maken. Natuurlijk is niet alles zo soepel verlopen als gehoopt, het grootste factor hierbij is het feit dat we allemaal een andere dag indeling hebben. Dit maakte afspreken op dezelfde momenten soms moeilijk, wel namen we allemaal onze verantwoordelijkheid tijdens dit project en zorgden we dat alles op tijd af was. Ik zelf vindt het namelijk heel fijn om voor de les dingen door te nemen en uit te werken, dit betekende dat ik vaak rond 9:00 – 10:00 al op school was. Tijdens het afnemen van de interviews wisten we heel goed op elkaar in te spelen en elkaar aan te vullen wanneer dat nodig leek (ik & Guylan).

De enige nadelen, waar helemaal niemand iets aan kon doen, is dat Guylan deze laatste week ernstig ziek op bed ligt en Ryan recentlijk helaas een dierbare is verloren. Ook al is de laatste week dus aardig rommelig geweest (zeer begrijpelijk) hebben we toch met elkaar een best goed transitierapport weten te maken en kan ik met zekerheid zeggen dat ik echt trost ben op dit team.

Guylan: Ik ben heel blij met hoe de samenwerking is gegaan. Vanaf het eerste moment zaten we eigenlijk al op 1 lijn met elkaar. Gedurende de samenwerking heb ik altijd het gevoel gehad dat we elkaar konden aanvullen of corrigeren. Dit maakte dat we altijd goed voorbereid waren en goed een idee hebben gehad van wat nou precies de bedoeling was. Dit was ook goed te merken op de dag van de interviews, we hadden teams gemaakt en duidelijk gemaakt wie welke persoon/afdeling zou interviewen. Alleen tegen het einde aan was de samenwerking wat rommelig. Dit komt omdat Ryan een dierbare was verloren en ik er een week volledig uitlag wegens ziekte. Hierdoor heb ik het gevoel dat Reaven veel meer heeft gedaan in het Eindproduct. Maar voor de rest ben ik erg tevreden over hoe wij als groep dingen hebben kunnen regelen.

Samim: Naar mijn idee verliep de samenwerking echt goed. Vanaf het begin hield iedereen zich aan de afspraken wat een fijne start gaf. De verschillende Persoonlijkheden in kleuren binnen het team vulden elkaar goed aan iedereen had zijn eigen plek, waardoor we niet alleen effectief werkten maar ook echt lekker samen konden vinden met elkaar. Ik heb samen met Ryan de interviews gedaan aan het einde van het interviews hebben we elkaar nog gevraagd als we misschien niet iets waren vergeten dus we waren goed op elkaar ingespeeld. Reaven heeft daarnaast een solide basis gelegd voor het eindproduct al met al ben ik blij hoe het uiteindelijk is gelopen.

Ryan: Ik ben van mening dat we als team heel goed hebben geopereerd. We hebben elkaars krachten versterkt, en elkaars zwakkere punten ingedekt. De aanloop er naar toe hebben we veel meetings gehad over hoe we de interviews het best zouden kunnen ontwerpen, en naar mijn idee zaten we altijd gauw op een lijn.

Ook op de dag van de interviews heb ik aangeboden het team op te halen, en vond dat heel leuk. Het teamgevoel en anticipatie en plezier in het project werd almaar groter. Ook de interviews zelf waren een interessant leerproces waar we samen op de terugweg erg van hebben genoten van het verwerken en reflecteren erover.

De dag voor de kerstvakantie had ik nog een los interview met Samim, telefonisch met de buitendienst. Hier kwam niet heel veel nieuws uit, maar wederom weer een heel interessant gesprek gehad met Samim over het bedrijf en de cultuur.

Helaas had ik in de laatste dagen van de kerstvakantie iemand dicht bij me verloren op veels te jonge leeftijd, hierdoor was mijn focus een stukje minder. Ik zat immers in de laatste 2 fases van rouw uit het model van Kübler-Ross.

De dagen vlogen voorbij, ondanks dat ik mijn uiterste best deed om aan mijn verplichtingen te voldoen, veel meer dan dat zat er helaas niet in. Zo heb ik een reflectie een paar dagen te laat ingeleverd, om 3am.

Hoewel de omstandigheden uitdagend waren, ben ik trots dat ik, samen met Reaven (die nam het voortouw, omdat ik en Guylan er beiden vanaf lagen), mijn bijdrage heb kunnen leveren aan het transitierapport. Het eindresultaat weerspiegelt onze gezamenlijke inzet en samenwerking.