

Interview 07

Vrouw - begonnen DIFFERENT DEPARTMENT, daarna bij FORMER

DEPARTMENT Y

3 jaar werkzaam binnen organisatie

Duur interview: 23 minuten

Interviewer: Dan zou ik graag willen beginnen met of je een korte introductie zou willen over jezelf, hoe je hier binnen *organisation name* terecht bent gekomen, hoe lang je hier ongeveer werkt, wat zoal je werkzaamheden zijn...

Respondent: Oke, ik werk sinds 3 jaar bij *organisation name*. Na mijn afstuderen toen wilde ik graag op een beleidsfunctie komen maar dat was best wel moeilijk om ergens binnengekomen, dus op een gegeven moment dacht; oke bij wat voor soort organisatie zou ik willen werken?

Ben ik gaan kijken of ik op een andere manier bij *organisation name* zou kunnen gaan werken. Dus toen ben ik bij *occupation, different department* gestart en toen dacht ik van dan probeer ik intern door te solliciteren naar dit. Dat ging veel sneller dan ik dacht. Nu 2 jaar geleden toen kwam die vacature en toen heb ik gesolliciteerd en ben ik via *policy area* binnengekomen. Toen bleek dat dat een dubbele functie was waarbij ik zowel beleidsadviseur *policy area*, dat is een ander team in een ander gebouw en advies voor *policy area*, en dat zit hier in het *new department*. Dus dat doe ik eigenlijk qua functie...

irrelevant part left out

Interviewer: Werk je dan zo ook veel samen met externen van buiten *organisation name*?

Respondent: Ja, ja heel veel.

Interviewer: En waar spreek je dan zoal af daarvoor, fysiek?

Respondent: Ik probeer altijd zoveel mogelijk uit dit kantoor te komen, dus gewoon daar op locatie af te spreken, maar ja soms is het handig om hier af te spreken. Meestal is het in *city name* omdat ik meer bij *policy area*... werk je samen met een regio, dus die mensen zitten

ook wel veel meer buiten *city name* zeg maar. Maar ik ben wel veel in *different city name* ook. Ik probeer altijd wel gewoon hier te werken maar ook zo door te stad te fietsen.

Interviewer: Je bent hier dan begonnen bij *former department Y* als ik het goed heb begrepen. Er is natuurlijk een hele verandering geweest, de fysieke werkomgeving is veranderd maar ook jullie organisatiestructuur. Dan wil ik graag allereerst graag ingaan op de werkomgeving zelf, dus hoe het hier fysiek verbouwd en opnieuw ingericht is. Toen jij hier kwam werken in het begin, had jij toen al iets mee gekregen met de plannen die er toen waren voor de herinrichting?

Respondent: Ja, ja. Toen ik begon... was volgens mij het hele idee dat er verbouwing kwam er al, of misschien al vrij snel daarna. Maar dat gaat dan even over het fysieke he. Want ik heb eigenlijk ook al niet meer in *former department Y* gezeten. Toen was de overstap al soort van gemaakt.

Interviewer: Op wat voor manier is daar naar jou toe over gecommuniceerd toen?

Respondent: Ja, volgens mij meer tijdens die uitwisselmomentjes dat je als afdeling een update geeft dat het eraan zit te komen, dat eigenlijk. En er hebben ook van die grote borden gestaan, dat je een beetje kon zien wat de sfeer was en er is ook wel een oproep gedaan om mee te denken over de inrichting maar ik als ik toen prioriteiten moest stellen was dat er niet een van. Hoewel ik het best leuk had gevonden.

Interviewer: Begrijp ik het dan goed dat je niet heel actief betrokken geweest. Had je daar ook geen behoefte aan?

Respondent: Klopt... Ja... nee...

Interviewer: Had je bepaalde verwachtingen van wat het voor jou als individu zou betekenen?

Respondent: Nou, het is sowieso natuurlijk echt een heel suf gebouw, echt kantoor kantoor. Dus ik dacht; ik ben allang blij als het wat meer open wordt, en wat lichter en minder zo'n gang met van die deuren eraan met kantoortjes erachter. Dus ik hoopte wel dat het wat frisser en wat hipper zou worden. Dus dat was een beetje mijn verwachting denk ik.

Interviewer: Het plan was gebaseerd op de activiteit gerelateerd werken, was je op de hoogte van wat daar het doel van is of waarom ze daarvoor hebben gekozen?

Respondent: Bedoel je dan het idee dat je flex werkt en dat je voor bepaalde activiteiten op bepaalde werkplekken gaat zitten?

Interviewer: Ja

Respondent: Oke. Ja dat hebben ze wel verteld inderdaad. Dat er dus een stilteruimte kwam, en dat een plek kwam waar je kon bellen en een overleg gedeelte, ja.

Interviewer: Vind je dat je er zelf ook goed gebruik van maakt? Wissel je vaker per dag?

Respondent: Ja, ik wel. Ik doe dat sowieso. Maar dat komt bij mij ook een beetje doordat ik in 2 gebouwen zit, dus ik ben sowieso al bewust op beide plekken de helft van de week aanwezig, omdat ik ook 2 teams heb waar ik een beetje zichtbaar voor wil zijn. Maakt denk ik ook dat ik minder gebonden ben aan m'n vaste plek, omdat ik dat sowieso al niet heb. En inderdaad, als ik weet dat ik een half uurtje zit, dan ga ik gewoon daar ergens zitten. Maar als ik weet dat ik een hele dag achter de pc ga zitten dan kies ik een ruimte daarachter zeg maar.

Interviewer: Is het voor jou duidelijk welke werkplek waarvoor dient? Heb je ook favorieten waarvan je denkt; daar ga ik toch wel vaak zitten?

Respondent: Ja, ja. Ik zit heel vaak... in *room location*, komt ook omdat mijn collega's onderwijs daar zitten. Het is een stilte plek alleen... nah het is daar vaak wel stil. Alleen ik merk dat zeg maar, als ik echt een geconcentreerde taak moet uitvoeren dan moet ik dat thuis doen. Dan kan ik me hier ook niet concentreren, ook als ik in de stilteplek zit niet.

Interviewer: Hoe komt dat dan?

Respondent: Omdat je toch wel vaak gestoord wordt. Je bent zichtbaar, mensen kunnen toch wat vragen en ik doe het zelf. Dan denk je; oh ik ga toch even daarheen of die toch even bellen. Terwijl als ik thuis ben dan ben ik gewoon helemaal afgesloten van de hele dynamiek hier en dat werkt voor mij het beste in ieder geval.

Interviewer: Ik weet niet in hoeverre... je zei net al iets van ik heb niet echt bij *former department Y* gewerkt, heb je het idee dat er nu een verschil is omdat het nu een groot *new department* is geworden, dat je meer informatie uitwisselt met collega's ook van andere beleidsterreinen?

Respondent: Nee... nee... wat is de startdatum van het *new department*, weet je dat?

Interviewer: De echte oplevering was juni 2018 geweest, dus vorig jaar pas. In 2015 zijn de eerste plannen op tafel gekomen, toen is er veel ook om input gevraagd. Toen heeft het even

stilgelegd en toen is het in 2017 weer opgepakt en toen is het allemaal naar de uitvoering gegaan.

Respondent: Toen ben ik begonnen ja..

Interview: Daar tussenin was er eigenlijk vrij weinig gaande.

Respondent: Oke, wat ik weet, dat toen ik begon, dat er toen helemaal zo'n ding was dat *former department X* en *former department Y*, dat dat één was. Dus daar ben ik gestart. En echt de naam van het *new department*, daar ben ik inderdaad dan wel... dat was later dan gekomen. Ik zie daar eerlijk gezegd niet echt verschil in.

Interviewer: Oke, ja kan natuurlijk. Maar zaten *former department X* en *former department Y* dan ook al bij elkaar toen jij begon?

Respondent: Ja, op papier dan, haha.

Interviewer: Heb je het idee dat nu de nieuwe werkomgeving er is, dat dat een effect heeft gehad op je werktevredenheid? Zou je daar wat over kunnen vertellen, of je het fijner vindt werken of dat er juist dingen zijn waarvan je denkt, dat vind ik echt wel minder fijn?

Respondent: Nee, ik vind wel, deze ruimte fysiek vind ik wel echt fijner. Dat is ook meer de sfeer en ook omdat, ik zat heel vaak, wat nu helemaal open, dat was eerst ook echt een hok, en daar zat toen ook *policy area* voornamelijk, dus daar zat ik ook veel. Dat vond ik zó grafstemming eigenlijk. En ik ben wel gevoelig voor lichtinval, dus dat vind ik wel echt een verbetering, dat het wat lichter en meer open is, en dat je ook sneller zegt van; oh, we gaan hier wel eventjes zitten.

Interviewer: Ja, oke... fijn. Heb je het idee dat je collega's daar ook zo over denken of hoor je er wel eens dingen over zo?

Respondent: Ja ik hoor wel terug dat er niet altijd plek is. Of dat het... onrustig hier niet, dat is meer in het andere gebouw... Nouja, het flexwerken daar waren mensen wel kritisch op van; ik wil eigenlijk mijn vaste plek met mijn vaste pc en toen werden alle pc's weggehaald. Maarja, ik heb daar dan niet zo veel moeite mee gehad. Maar je ziet nu dat mensen nog steeds op dezelfde plek zitten als waar vroeger hun pc stond. Dus ik vind niet dat er veel geflexd wordt, alleen je hebt nu wel meer plekken op de afdeling waar je wel flexibeler samen kunt komen, los van die ruimtes waar je die tafels hebt staan eigenlijk.

Interviewer: En wat is jouw mening over... kijk je kunt zeggen van nou hè; als je echt volgens het activity based working zou werken, dan dan past je omgeving beter bij je werk, dan zou je efficiënter werken. Denk jij dat dat voor iedereen zo is?

Respondent: Of ik denk dat dat voor iedereen zo werkt?

Interviewer: Ja of jij denkt dat meer mensen volgens het activity based working zouden moeten werken omdat ze daar een voordeel aan hebben?

Respondent: ...ik denk dat je je dan wel bewust moet zijn of je tijd ook moet indelen naar de verschillende soorten activiteiten die je doet. Dus je moet je daar dan wel bewust van zijn van; hé, dit is meer een concentratie taak, dit is meer wat oppervlakkig; telefoontjes plegen, dit is meer overleggen zeg maar. Dan moet je ook wel je taakindeling daarop aanpassen. Ja, ik merk dat dat voor mij werkt. Maar ik denk dat mensen ook wel heel erg verschillend zijn. Ik geloof er wel in dat het kan werken alleen het vraagt dan wel een extra investering in dat je ook je agenda daarop aanpast en dat je je er bewust van bent dat je bepaalde activiteiten op een bepaald moment bij elkaar doet zeg maar en daar ook de ruimte bij zoekt die daar bij past.

Interviewer: En denk je dat mensen er dan baat bij zouden hebben als ze meer ondersteuning zouden krijgen in de zin van; het inzicht krijgen in wat ze nou eigenlijk doen op een dag. Dat je daar een keer voor gaat zitten en dan kijkt wat daar het beste bij aansluit. Denk je dat mensen daarvoor open zouden staan?

Respondent: Ja, ik heb het zelf gedaan in een cursus laatst, en ik vond het echt héél nuttig, heel handig zeg maar, ja ik heb daar heel veel aan gehad. Ik denk dat het uitmaakt of je beginnend werkt of dat je dat al heel lang doet. En ik denk ook wel dat... ik denk dat mensen er open voor staan zodra daar een aanleiding voor is. Dus als mensen het idee hebben van; hé, ik kan mijn werk efficiënter inrichten of ik heb het heel erg druk en ik snap niet waarom... dan wel. Maar als mensen gewoon denken van; ja, lukt allemaal prima, het werkt gewoon goed. Ja waarom zou je dat dan doen?

Interviewer: Dan wil ik nu graag de overstap maken naar de verandering in de organisatiestructuur. Zou je misschien, het is een hele brede vraag hoor, wat kunnen vertellen over toen jij hier begon met werken, wat je daarvan mee hebt gekregen? Of hoe dat toen volgens jou verlopen is, hoe dat naar jou gecommuniceerd werd? En wat jouw eerste indrukken waren?

Respondent: Nouja wat ik net al zei, toen ik begon, toen waren de twee afdelingen samengevoegd en had je opgaven en waren mensen ingedeeld in opgaven maar ook een aantal

mensen niet. En toen begon het al een beetje van; oke, wat zijn die mensen dan? Dat wordt dan een soort *new department*. En dat werd dan op dezelfde manier als met de verbouwing ook gecommuniceerd in bepaalde momenten, en een oproep gedaan soms ook naar werkgroepen om daarover mee te denken. Dus ik denk dat dat allemaal gewoon netjes is gebeurd en dat mensen zelf mochten weten of ze dat deden. Ik heb daar toen ook niet over meegepraat. Maar toen was ik ook net begonnen dus toen was ik vooral ook bezig van; wat komt er allemaal op me af? Dus dat qua communicatie. En mijn ervaring daarbij... ik liet het denk ik gewoon een beetje over me heenkomen. Ik wist gewoon wie mijn directe collega's waren en wie mijn manager was en wat mijn takenpakket was en die schil daaromheen, ja...ja. Laat maar lopen dacht ik, het was gewoon zo.

Interviewer: Dit brengt me eigenlijk bij de volgende vraag, of het voor jou altijd duidelijk is geweest bij wie je voor wat terecht kon en wie eigenlijk jouw leidinggevende waren?

Respondent: Ja, dat wel, ja.

Interviewer: Dat is fijn.

Respondent: Ja. Het scheelt wel dat er een opgave *policy area* is en daar viel ik onder met een opgavemanager, dus voor mij was dat wel gewoon ja, heel afgebakend waar ik onderdeel van was zeg maar. En ik denk dat dat ook wel mee heeft gespeeld in alles wat dan voor de rest gebeurde op het *new department*, voor mij niet zo heel relevant was. Omdat ik al ergens bij hoorde.

Interviewer: En voel je je dan meer verbonden met *policy area* of meer met het *new department*?

Respondent: *policy area*

Interviewer: Zou je nog iets kunnen vertellen hoe zo'n opgave *policy area* er voor jou uit ziet?

Respondent: Je hebt een opgavenmanager, een soort teamleider-achtige rol zegmaar. Ik denk dat we met 10 mensen zijn. Het idee van een opgave was, we hebben een onderwerp en dat heeft een aantal reguliere taken maar we willen op dat onderwerp ook een impuls geven, dus we zetten daar een opgave, een tijdelijke opgave op, om die impuls te realiseren en daarna heft die opgave zich weer op. Dat was oorspronkelijk het idee. Maar wat je me net al hoort zeggen, *policy area* heeft ook een aantal reguliere taken..... *examples*... zijn altijd dingen

die altijd blijven doorlopen, dus dat een beetje zo van; wat is die opgave dan eigenlijk? Maar het maakt wel dat je met een club van 10 man met een teamleider allemaal met *policy area* bezig bent. En wat je wel ziet, is dat al die mensen hebben bijna allemaal een dubbele functie. Dus ik zit ook bij team *policy area*...

other examples, left out

Interviewer: Zoals ik het nu begrijp, wordt die opgave gepresenteerd als een eindige opdracht en daarnaast heb je dus dingen lopen die gewoon altijd door blijven gaan?

Respondent: Ja, dat was in eerste instantie het idee en nu zijn ze volgens mij ook wel aan het kijken van; ja wat gaan we daar nou eigenlijk mee doen?

Interviewer: Oke, weet je zo of er al andere ideeën rondgaan daarvoor?

Respondent: Nou, van; hebben we de opgave nog wel nodig of kun je het gewoon helemaal beleggen bij *new department*. En ik denk ook vooral inhoudelijk van; als het een impuls, wat is dan de impuls? Wat is dan dat extraatje wat we doen? En nu doen we heeeeeeel veel zeg maar, en het is soms wel lastig dan om focus en prioriteit aan te brengen. En soms, dan praat ik even voor mezelf, hiervoor *** is gewoon een reguliere, wettelijke taak, alleen er is nu een wetswijziging, waardoor het nu een impuls vraagt. Dus het is ook niet, het is constant in beweging. En hoe zet je dán, de organisatiestructuur goed op weer? Wat werkt dan wel en wat werkt dan niet? Dus dat is wel iets wat niet vast staat denk ik?

Interviewer: Als jij het zou mogen bepalen, hoe zou het er dan uit zien?

Respondent: Oeeeh. Uhm. Ik dénk, dat als je echt wil werken vanuit een opgave-gericht idee, misschien wel meer projectmatig, dan moet je dat heel helder afbakenen, en dan moet je je taakverdeling ook heel helder beleggen. En dan moet je durven kiezen, en dan heb je gewoon je wettelijke taak, die doe je gewoon, dat hoeft je dan ook geen opgave te noemen. Maar het *onverstaanbaar* moet dan ook wel héél duidelijk afgebakend zijn. Nu is het een soort van brei die best wel door elkaar loopt. En dan moet je ook durven zeggen van; oke, maar dan stopt het dan dus ook en dan hebben we dat behaald. En dan ga je weer wat nieuws doen. En nu zit je in zo'n, in team *policy area* dan, mensen die al gewoon heel erg lang *policy area* doen. Dus het onderscheid tussen wat is nou het extraatje en wat is gewoon basiswerk, dat

mag van mij wel scherper neergezet worden. Omdat ik denk dat je je plusje dan veel beter behaalt.

Interviewer: Oke, dus ook wat resultaatgerichter?

Respondent: Ja, ja.

Interviewer: Dan wil ik graag afsluiten met de vernieuwing in technologie; de overstap naar laptops. Is die overstap goed verlopen voor jou en verloopt dat voor jou nu allemaal soepel?

Respondent: Ja, ik kwam en toen was het al dat iedereen een laptop kreeg, ik heb geen pc zeg maar gehad.

Interviewer: Heb je nog dingen met betrekking tot de veranderingen binnen de organisatie, of er nog dingen vanuit jou zijn waarvan je denkt; dat is belangrijk om mee te nemen, dat is me opgevallen, of als we het nog een keer zouden doen, dan...?

Respondent: Nou, wat ik zelf ervaar, of heb gezien, is dat als jij een bepaald concept neerzet, dan moet je dat helemaal doorvoeren en dan moet je daarop blijven investeren en dit is... de buitenkant is alleen maar extern zeg maar, als je wil dat mensen daar ook echt naar gaan handelen dan moet je mensen daar echt in meenemen. En dat zie... en wat ik net als zei, flexwerken maar iedereen zit nog steeds achter hetzelfde bureau... Ja, je moet kiezen. Dus of je doet het niet, of je doet het wel. En als je het wel doet dan moet je mensen daarin meenemen in zo'n gedachtegang en een nieuwe manier van werken daarin ook. En ja, je kunt niet verwachten dat een ruimte daar helemaal in faciliteert, dat dat daadwerkelijk op gang brengt. Dus dat uitdragen van de nieuwe manier van werken, gewoon, in je dagelijks werk... die stap die mis ik misschien wel een beetje ofzo.

Interviewer: Heb je een concreet idee van hoe je dat voor je ziet? Een manier waarop je mensen meer mee kan nemen?

Respondent: Ja... nou volgens mij moet daar ook iemand verantwoordelijk voor zijn. Ja ik weet niet, of dat... of meer gestructureerd ook uitgezet, denk ik?

Interviewer: En als je zo naar je collega's kijkt, heb je dan het idee dat er nog een verschil in leeftijd met hoe mensen er mee om gaan?

Respondent: Misschien niet leeftijd, maar misschien wel hoe lang je hier al werkt, dat hangt soms samen met leeftijd maar niet altijd. Ik denk dat dat wel een belangrijke is en ik denk ook wel gewoon aard van mensen en soort werkzaamheden van mensen, dat ook wel. Er zijn ook mensen hier die gewoon net iets meer concentratietaken achter hun laptop moeten doen en mensen die veel meer overleggen, gesprekken voeren en in beweging zijn. Omdat het takenpakket dat ook van ze vraagt, dus combi, haha.

Non-verbaal:

- Was een beetje terughoudend in het geven van antwoorden
- Leek erg voorzichtig te zijn in het geven van kritiek, wellicht omdat de respondent jong is en nog niet zo lang binnen de organisatie werkt.