

Interview 04

Vrouw - begonnen bij FORMER DEPARTMENT X, toen FORMER DEPARTMENT Y

14 jaar werkzaam binnen organisatie

Duur interview: 1 uur, 13 minuten

Interviewer: Zou je een korte introductie willen geven over jezelf; sinds wanneer je hier werkzaam bent, wat je functies zoal zijn

Respondent:

Summarized, irrelevant parts left out

Ik werk hier sinds 1 oktober 2005, straks 14 jaar. Ik ben hier binnengekomen als beleidsontwikkelaar *policy area*, *policy area* en *policy area*. Dat heb ik 9 jaar gedaan. Toen ben ik in 2014 naar *beleidsterrein* gegaan, toen kwam de *policy area* transitie. Dus daarvoor, met de *policy area* zat ik bij *FORMER DEPARTMENT X* en daarvoor heette het allemaal weer anders, maar dat maakt niet uit. En toen ben ik in najaar 2014 naar *policy area* overgestapt, en dat zat bij *FORMER DEPARTMENT Y*. Dus toen ben ik daar terechtgekomen, de transitie toen *policy area* van landelijk naar lokaal ging. Dus ja dat was ook een hele klus natuurlijk. Dat heb ik 3 jaar gedaan en toen ben ik daar weer gestopt en toen heb ik een stukje statushouders gedaan, toch een beetje terug naar de *policy area* he, met *policy area* dat barstte in 2015 natuurlijk behoorlijk los...

Daarnaast doe ik.... Dat is weer bij *policy area*, dat is eigenlijk een beetje als je kijkt naar die afdelingen *FORMER DEPARTMENT X* en *FORMER DEPARTMENT Y* samen, het is een landelijk experiment waar wij aan meewerken samen met 9 andere gemeenten en 3 ministeries. En dan krijgen jongeren een half jaar de tijd om hun talenten te ontdekken...

(Respondent werkt veel samen met externe partners)

"*former department X* is weer anders dan *former department Y* natuurlijk, *former department Y* is weer erg gericht op die samenwerking met die bedrijven om die bedrijvigheid en de vraag naar, en de werkgelegenheid natuurlijk te bevorderen. En dat je ook een verschillend aanbod hebt van de arbeid"

further explanation of work activities, left out

Non-verbal:

- Vertelt erg uitgebreid over het werk dat ze doet
- Heel enthousiast, straalt
- Duidelijk erg tevreden over het werk dat ze doet en maatschappelijk betrokken

Interviewer: Hoe keek jij aan tegen de samenvoeging van *FORMER DEPARTMENT X* en *FORMER DEPARTMENT Y* onder *new department*, was het een logische stap?

Respondent: Ja, weet je wat het is, het maakt allemaal niet zo veel uit. Kijk als ik mensen van *beleidsterrein* nodig heb, dan ga ik er toch wel op af. Ik denk niet dat het iets bijdraagt, als ik dat niet zou kunnen dan moet ik een andere baan gaan zoeken want ik doe niks anders dan op mensen afstappen; hey hey wat doe jij? Dat is interessant, kunnen wij samen optrekken? Dat is eigenlijk, zeker voor *beleidsterrein* maar ook voor *beleidsterrein*, is dat heel erg wat wij doen. En ook bij *FORMER DEPARTMENT X*, is het heel erg de samenwerking met corporaties. En eigenlijk zouden andere beleidsterreinen hier ook nog bij kunnen zitten. Maar dat heb je dus altijd, het is nooit ideaal.

Interviewer: Begrijp ik het goed dat het voor jou zelf weinig verschil heeft gemaakt, dat je nu niet per se makkelijker op mensen afstapt dan voorheen? Of wat vind je van de interactie tussen de twee afdelingen algemeen?

Respondent: Nee, naar mijn idee niet. Wat misschien wel een voordeel is, is dat we nu dat flexwerken met flexruimten doen. Dat is volgens mij wel een voordeel. Ik was er helemaal niet voor, nu wel. Maar dat is ook omdat je ontzettend lekker makkelijk je werk in kan delen; je loopt met je werkplek naar huis en denk ik vandaag is druk maar ik moet dit stuk schrijven, tjak tjak tjak ga naar huis, dan ben ik 3x zo snel klaar als hier. Daar ben ik veel sneller klaar want dan hoef ik nergens naar te kijken alleen naar mezelf, ik bedoel ik heb geen kinderen om me heen lopen of wat dan ook, dus dat scheelt ook he, als je kinderen hebt is alles weer anders. Maar ja, en dan ben ik gewoon 3x zo snel klaar, alles kost me gewoon veel minder tijd. Maar ik kom ook hier, want ik wil ook mijn collega's ontmoeten, en ook met leuke collega's in gesprek, en doordat het hier nu wat meer open is, praat je wat makkelijker met elkaar, dat wel, ook al heb je niet met elkaar te maken. En het voordeel is natuurlijk dat ik bij beide afdelingen gezeten heb, dus ik ken bij *FORMER DEPARTMENT Y*, daar hebben wij ook onze bijeenkomsten gehad, dus ik ken redelijk wat mensen daarvan.

Interviewer: Ik hoorde je net zeggen dat je er eerst geen voorstander van was, praat je dan over de samenvoeging of over het activity based working?

Respondent: Dan praat ik over het flexibele werken en dat je niet vaste dingen hebt enzo.

Interviewer: En waarom was dat?

Respondent: Ik denk, ja weetje, wat ik daarvan vond is, is ja je loopt de hele tijd te sjouwen, dat is nog steeds wel aan de hand, maar ik vond altijd, ik zei altijd waar mensen behoefte aan hebben is een vaste plek want daar voeren mensen al duizendmiljoen jaar oorlog over. Hier had je allemaal een vaste plek, en weet je wat het is, nu heeft iedereen een vaste flexplek. Zo is het ook; daar hebben mensen behoefte aan. En daar ben ik misschien dan nog wel het makkelijkste in, je hebt een aantal mensen die komen echt altijd voor hetzelfde bureau in dezelfde kamer. Ik pak wel dezelfde kamer, dat ben ik zo gewend en daar staat mijn kastje, ik heb maar een halve plank, meer heb ik ook niet nodig hoor, is helemaal niet erg. Maar ik kijk gewoon waar plek is, als ik aan zo'n hoge tafel moet zitten is helemaal niet erg, en als er iemand weg gaat, dan zeg ik: ga jij weg?

Want er zijn er ook die zitten dan gewoon dagenlang hun computer weg op een bureau, terwijl ze gewoon de hele dag in overleg zitten.

Interviewer: Oke, dus dan worden plekken als het ware bezet gehouden?

Respondent: Ja, dan denk ik waar ben je mee bezig? Dat is niet de bedoeling. Ik zit nu ook op zo'n hoge tafel omdat ik eigenlijk alleen maar het een naar het ander loop, dan ga ik toch geen bureau bezet houden? Als ik echt iets uit moet werken, dan vind ik het fijn dat ik achter een bureau kan. Maar als ik gewoon tussendoor wat mailtjes doe, en weet ik veel allemaal, en de kleinere dingetjes, doe ik wel op zo'n hoge tafel, dat vind ik echt geen probleem.

Interviewer: En wissel je zelf dan ook vaak van plek zo?

Respondent: Nee, ik heb wel echt die vaste flexkamer.

Nu zaten er andere mensen van *** in die kamer, moesten wij weg. Ja ze vroegen wel van, vinden jullie het erg?

Nee natuurlijk niet, we werken flex, dus dat mogen we niet erg vinden. Vinden we ook niet erg! Het is vakantietijd, dus dat scheelt. Maarja als het geen vakantietijd is, dan zie je wel dat, dan is het af en toe wel zoeken hoor.

Interviewer: En zoek je vaak dezelfde collega's op?

Respondent: Ja. Maar ik praat wel tegen iedereen, en ik kan wel overal praten. Dus als ik nou in die andere kamer kom, dan is het van "***, wat ben je rustig!" weet je wel, zo bijvoorbeeld. Dan heb ik gelijk met iedereen contact omdat ik wel met iedereen contact sowieso maak. Want als ik iemand nodig heb, ik ga niet allemaal zitten mailen, want als ze hier gewoon rondlopen dan zoek ik ze op, is 10x zo snel dan allemaal zo zitten typen.

Interviewer: Heb je moeite om mensen dan zo te vinden of niet?

Respondent: Nee, nee... Nee ik ga er echt wel op uit, maar dat ligt echt aan jezelf. Iedereen is... niet iedereen zit zo in elkaar. Dat is ook hoe je karakter is, dat heeft er ook mee te maken. Het heeft ook te maken met overzicht hebben. Overzicht merk ik ook...sommige mensen moeten ieder klein dingetje check check check dubbelcheck doen, ja dan ben je alleen daar mee bezig, kom je nooit verder. Die zijn vaak meer, als dingen precies uitgewerkt moet worden, dan!!!! ik ben niet zo precies, haha, dat is dan weer heel fijn. Dus je moet mensen ook wel in hun kracht zetten. Maar we zijn nu met ***** bezig, en dan moeten we meer samenwerken, meer samenwerken, meer samenwerken...wat ik nu ook ervaar, bijvoorbeeld met ***, wat je dus ervaart, dat moest allemaal vrij snel, ik ben daar vorig jaar september en keer weeste kijken en november waren ze aan het denken hoe ze het gingen doen en in januari zijn we begonnen en in februari zaten we bij een bijeenkomst van *** en toen moesten we.....
further explanation of work-related project

...En dus moest ik dus al die partijen die daar een rol in spelen, bij elkaar zien te krijgen. Ja, die hebben ook nog andere dingen te doen. Ik kan niet zeggen; kom volgende week allemaal even langs, zo werkt dat niet. Dus toen ben ik bij IEDEREEN langs gegaan, van dit gaan we doen dat gaan we doen, heb je interesse? Blablabla er komt een bijeenkomst...
further explanation of work-related project

En dan heb je uiteindelijk iedereen op gesprek, en dan blijkt dus dat ze het allemaal niet goed tussen de oren hebben. Logisch, ik ben er al een half jaar mee bezig. Dus ik zit er al veel meer in. Dus nou morgen heb ik een afspraak, want we zeiden van ja we gaan gewoon een dagdeel, gaan we er gewoon diep induiken zodat we allemaal op hetzelfde niveau zitten met elkaar, dat je het even doorgesproken hebt, van dat moet het zijn, dat moet het zijn...

En dat merk je hier ook! Men denkt dus van oke ik ben van *beleidsterrein A*, even een voorbeeld he, maakt helemaal niet uit, en ik moet dan doen, maar daar bij *beleidsterrein B*

doen ze ook wat, bij wijze van spreken, dus daar ga ik wel even kijken. En dan oja wij doen het toch anders. En dan zie dat ze niet dit echt op een niveau hebben zitten qua kennis, en dat is heeel vaak, en dat is echt het probleem volgens mij.

Interviewer: Dus als ik het goed begrijp is het niet zo dat mensen niet willen samenwerken, maar dat het ze niet op een lijn liggen?

Respondent: Ja, verschillende niveaus van werken, verschillende niveaus... dus niet altijd het overzicht hebben, niet altijd de volledige informatie hebben, op het een gebied weer wel, op het ander gebied misschien niet, de neiging hebben om hun eigen idee bij die ander op te leggen of, niet zo van ik doe het beter of zo, niet op die manier maar... "ja dat doe ik ook al, dat doe ik ook al"...

irrelevant part left out

... toen dacht ik, zo lang duurt dit nou voordat het kwartje valt, dat bedoel ik dus. Maar daar zitten zij nog zo op een bepaald iets waar ze heel erg mee bezig zijn, wat misschien ook heel erg belangrijk is he, los daarvan, en dan zie ze niet het brede... dat zien ze dan gewoon niet, daar hebben ze moeite mee, dan zijn ze bang dat weet ik veel, dat ze overvallen worden, DAT is meestal het probleem. En als je daar meer in investeert, dat heb ik wel geleerd, dus echt meer van; ja maar gooi het nou eens open en wees niet zo bang, en laten we nou eens echt kijken wat er aan de hand, en dan ook daadwerkelijk met elkaar afspreken wat we gaan doen. Dan krijg je die samenwerking veel meer...

...en dan is het ook kwestie van mij dat ik laatst dan, van goh hoe zit dat, en hoe werkt dat, en hoe doe je dat? En wat zijn de afspraken? En, en, en? En je daarvoor openstellen en niet van "huh dat wil ik niet, want het is zo en zo en zo, jij moet maar dit gaan doen", dat is wat vaak gebeurt.

Non-verbaal:

* vertelt erg graag over de projecten die ze doet

* gaat snel off-topic

Interviewer: Oke, dan wil nu graag even teruggaan naar hoe de samenvoeging van

FORMER DEPARTMENT Y en *FORMER DEPARTMENT X* verlopen is, zoals ik het

begrepen heb, bestond de verandering dus enerzijds uit de samenvoeging en anderzijds de herindeling van de fysieke werkomgeving en de overstap naar het activity-based working, klopt dat?

Respondent: Ja! Dat is wel van bovenaf gekomen.

Interviewer: Heb ik het goed begrepen dat die twee veranderingen, of je ze los of samen zit, hand in hand gingen?

Respondent: Ja dat klopt!

Maar wat bedoel je met dat activiteit gericht? Ik heb het wel ergens gelezen hoor haha

Interviewer: Dat houdt kort in dat je inzicht krijgt in de activiteiten, verschillende werkzaamheden die je op een dag doet, dus bijvoorbeeld geconcentreerd werk, of ...

Respondent: OJAA! Ja jajaja ik snap het. Nou als ik moet bellen als ik op een kamer zit, of er komt iemand en wil ff kletsen, soms is iedereen aan het kletsen dus dan is het anders, maar dan ga ik van die kamer af. Als ik moet bellen, dan ga ik die kamer af. Dan loop ik meestal de gang op, naar een plekje waar een ander er geen last van heeft, of je gaat een hok in. Ja dat kun je ook doen maar daar zitten meestal ook mensen. Je hebt ook nog die stoelen waar je in kan gaan zitten. Maar als ik wil dat niemand het hoort dan loop ik naar een andere afdeling, of naar buiten, ik bedoel je kan alle kanten op he. Als ik een beetje voorzichtig moet zijn met wat ik zeg, dan doe ik dat. Dus met bellen ga ik sowieso naar buiten. Overleggen doen we op de ruimtes die er allemaal zijn, er zijn natuurlijk genoeg ruimtes die je kunt boeken, dat kan makkelijk. Maar je kunt ook gewoon in die zitjes gaan zitten, we zitten daar ook vaak, die zijn echt wel vrij weet je wel. En dat doen we ook wel, voor overleggen. Ik vind, als je heel geconcentreerd met elkaar bezig bent, het met externe, dan zit ik liever niet aan zo'n tafel. Ik vind wel, intern vind ik dat geen punt, dat mag iedereen wel horen dat vind ik geen punt, maar met externen vind ik dat wel anders, ook in het kader van privacy, dan doe je dat niet zo gauw, dan je ergens anders zitten, kan ook, maakt allemaal niet zo veel uit.

Interviewer: Nog eventjes terug naar dat je zei dat je er in het begin niet helemaal op stond te springen...

Respondent: Nee klopt!

.....

Interviewer: Het ontwikkelen van de strategie hiervoor begon in 2015, toen is er een activiteitenanalyse gedaan als ik het goed begrepen heb...

Respondent: Klopt, en daar hebben allerlei collega's aan meegewerkt.

Interviewer: Ja, toen is het project even on-hold gezet en in 2017 weer opgepakt

Respondent: Ja klopt!

Interviewer: Wat is jouw ervaring met hoe alles aangaande de verandering naar jullie als werknemers gecommuniceerd is en hoe jullie betrokken zijn geweest in het hele proces? Dus of jullie naar jouw mening om voldoende input is gevraagd bijvoorbeeld, of je het idee hebt dat dat eventueel ook serieus is meegenomen?

Respondent: Nee, dit is echt wel, ik heb het er vaak genoeg over gehad, en ik reageerde van de kantoortuin is achterhaald, ik heb het nu pas vorige week weggegooid. Hahaha
Had ik zo uit de krant, had ik ook zo opgehangen, hahaha. Ik ga er dan ook zo expres een beetje tegenin en allemaal van dat soort dingen.

Interviewer: En wat had je precies opgehangen?

Respondent: Ja dat was een artikel, stond in de krant, en die zeiden inderdaad, mensen gaan allemaal weer hun eigen plek zoeken. En dat had ik al eerder geroepen, want een collega van mij, waar ik harstikke leuk mee kan samenwerken, die zat ook in dat clubje, er zaten dus mensen in dat clubje en die wisten precies waar ze mee bezig waren. Dus het was zo, dat ik het niet wist of dat ik het idee had, we waren wel echt betrokken. Er zullen misschien ook mensen zijn die niet betrokken zijn, maar als je het niet wil weten omdat je toch niet fijn vindt, er zijn heel veel mensen die het toch niet fijn vinden, en dan kan je, vind ik, dan kun je ook de andere kant op kijken en zeggen van ik weet van niks. Ja dikke neus! We hebben er wel mails over gehad, collega's die er mee bezig waren, er zijn van die groepjes geweest, het is in werkoverleg voorgelegd, je kon reageren op ontwerpen, noem maar op. Dus het is niet zo dat dat niet gedaan is, het is wel gedaan, het enige wat ik deed was altijd, een beetje er tegenin, maar dat wisten ze ook wel, ik had dus inderdaad een artikel uit de krant van "de kantoortuin is achterhaald"... en dat had ik gekopieerd naaahh jonge dat hier helemaal vol overal, heel veel mensen die wilden gewoon hun eigen plekje behouden, die vinden het gewoon heel moeilijk om dat... alleen ik ben dan zo'n iemand; die zegt dat gewoon! weet je wel. Maar dan denk ik ook; ik hou het toch niet tegen. Ik snap het allemaal wel. Aan de andere kant begrijp ik ook wel hoe ze het doen, maar ik dacht ja, ik weet niet of het werkt, maar goed. Dus dan deed ik dat weer. En dan deed ik weer zo, hahaha, toen we plaatjes mochten plakken, had ik een plaatje gezocht uit de 50'er jaren van allemaal van die typisten achter elkaar en dan met zo iemand ervoor die het dan allemaal in de gaten houdt hahaha, die plakte ik, hahaha.

Dat is dan gewoon om te pesten he, ik weet heus wel dat ze dat niet gaan doen he, dat snap je wel, en dat hoeft van mij dan ook niet. Maar wel van, denk nou is ook aan die mensen, maar dat hebben ze wel gedaan, dat is mijn manier om te zeggen, kijk eens naar de mensen die er wel moeite mee hebben.

Interviewer: heb je het idee dat, voor jouzelf of wellicht iets wat je van andere hebt gehoord...Zag je voor jezelf voordelen in de nieuwe werkmethode?

Respondent: Nee! Toen niet hoor.

Interviewer: En wat waren dan de dingen die je dacht? Of de nadelen die je voor ogen had?

Respondent: Nouja kijk ik ben dus nooit vroeg, dus dat je dan loopt te zoeken dat je ergens alsjeblieft kan zitten, dat soort dingen. En dat je steeds je plekje moet zoeken enzo. Viel uiteindelijk wel mee.

En zoals ik zei, ik had al bedacht welk plekje ik dan wilde... of kamer. Plek... ja dan moet ik daar om 7 uur gaan zitten, nou dat ga ik niet doen, dat gaat mij te ver. Maar ik had wel bedacht, ik had een plank besteld, in die kamer, dus dan ga ik daar wel zitten, vind ik wel gezellig. En dan zaten er mensen van *beleidsterrein*, nou dat vind ik wel leuk, andere mensen. En uiteindelijk gingen die mensen van *beleidsterrein* weer, nou een enkeling zit er nog wel eens, ergens anders terecht gekomen. Dat vind ik dan wel bijzonder, toen kwamen mijn oude collega's daar weer te zitten, dus ik zat weer met mijn oude collega's, dat was ook prima, ik heb niks tegen die mensen he, sowieso niet, en die ene kamer waar alle jongens en meisjes van *beleidsterrein* zaten, die zitten daar nog steeds! En je ziet toch dat, ja we noemen het de vaste flexplekken weet je wel, niet dat die bureaus altijd door dezelfde mensen, op een enkeling na, soms heb je het ook vanwege ruggen ofzo he, dat kan ook, dat is wat anders... bewoond worden zal ik maar zeggen. Het zijn wel altijd dezelfde mensen die een beetje bij elkaar gaan zitten. En dat is wat ik zei, dat is die behoefte aan een eigen stekkie. En die gewoon, in je genen zit. En dat was dan ook altijd mijn verweer, van, ja, het is allemaal leuk dat je het verzint, maar los je het niet mee op.

Interviewer: Kijk ik kan me natuurlijk wel voorstellen, en al helemaal bij activiteit gericht werken waarbij je dus idealiter eigenlijk meerdere keren op een dag van plek zou verwisselen, dan moet je ook eigenlijk een beetje uit je automatische gedrag stappen en actief je aanpassen en nadenken wat je nou precies doet en welke werkplek daarbij past...

Respondent: Nee, dat is denken dat je door methodiek, mensen anders kan laten denken. Dat is gewoon verkeerd, dat werkt niet. Dat is ook wat ik probeer te zeggen, met dat artikel, mensen hebben heel erg behoefte aan een vaste plek, ik bedoel. Daarom zijn er landen, daarom is er eeuwenlang gevochten, en dat krijg je er NIET uit. Dat moet je ook niet proberen eruit te krijgen, laat het gebeuren, dat is niet zo erg. Ik vind het niet verkeerd, ik bedoel; leuk ingericht, het zijn maar kleuren maar oke....

.... Dus ik denk wel dat het aan de ene kant wel iets losser maakt, maar als je echt wil dat mensen samen komen, wat ik net ook al zei, dan moet je op een andere manier investeren. En dan is dit alleen maar faciliteren, dat helpt een stukje mee.

Dat is hetzelfde als wat ze nu ook doen met die ketens hierzo, en dat is niet alleen hier maar dat doen ze bij heel veel organisaties en landen, in Nederland zie je het veel gebeuren; ze denken dan iets op te lossen door systeemaanpassingen te doen. Maar je lost niks op door systeemaanpassingen.

Interviewer: Wat zou volgens jou een manier kunnen zijn waarop mensen wel meer met elkaar verbonden worden en er meer interactie is?

Respondent: Dan moet je, er is dus onderzoek dat las ik vanmorgen, die had gezegd; je zou rond een bepaald onderwerp, dan moet het ook duidelijk zijn dat je zegt nou, stel we gaan voor ***, dan moeten daar een aantal mensen bij elkaar zitten die een community gaan vormen en zeggen: "Wij gaan er samen voor!" En wat ik zei, die moeten op hetzelfde niveau zitten qua kennis, dat moet bij elkaar komen. En als je dat hebt, dan kun je discussies ook aanvoeren, dat is helemaal geen punt, daar kom je gewoon uit. Dat zit je straks op hetzelfde niveau en zeg je oke, we doen het zo zo zo want daar daar daar en daarom, dan is die uitvoering geen probleem. Dan loopt dat vanzelf. Maar hierdoor vindt verandering plaats en niet door een nieuw verfje of weet ik veel, dat helpt niet. Het kan ondersteunend zijn, dat is wat anders. Maar het is nooit de systematiek, of de systemen die iets veranderen, je moet investeren in de mensen, daar moet je in investeren. En dat moet je ook niet te veel doen in allerlei HR-gelul, maar in onderwerpen. En ik vond dat een heel goed idee, daar heb ik gezegd, dat is leuk...

...want ik vind, als ik het ergens niet mee eens ben of dat iets anders moet, ja dan kun je gaan zitten klagen maar je kunt het ook gewoon zeggen. Dat is veel beter, dat zeg ik ook tegen *department head*, ja als ik iets vind, dan ga ik het ook vertellen ook en dan doe ik mee.

Want hij zei ook, er is gewoon weinig respons. Want mensen zijn gewoon bang, dat pietje dat gezegd heeft of dat, ja...

Interviewer: dus denk je dat dat en rol speelt, dat mensen terughoudend zijn in het zeggen van dingen omdat....?

Respondent: Ik heb mensen echt horen zeggen, kunnen ze wel zeggen maar waar...

onverstaanbaar

Interviewer: Sorry wat precies?

Respondent: Ja weetje dan krijg je zo mail van je bent helemaal anoniem enzovoorts, en ik denk dat ja maakt mij niet uit ik vul het gewoon in. Maar ja, als je je onveilig voelt, dan voel je wel anoniem zijn. En dan denken mensen ja hallo ik krijg een mail waar mijn naam in staat, en dan zeggen ze dat ze mijn naam niet gaan verbinden, nou dan vertrouwen ze het gewoon niet. Ja dat vind ik echt knudde, vinden ze gewoon eng. Ja dat vind ik wel heftig. Niet per se mensen van hier hoor, want hier valt het wel mee hoor, maar ook andere afdelingen. Hier gaat het allemaal wel goed onderling, is niet zo'n punt. Maar toen ik dat hoorde, soooo, had ik echt zoiets van pfff. Ik vind het ook niet zo erg als ze wel weten dat ik het zeg. Wat betreft liever open en eerlijk.

Interviewer: Dan wil ik even kort ingaan op je werktevredenheid, of deze voor jou persoonlijk veranderd is van voordat het *new department* en nu? En of dat ook in de loop van de implementatie, bijvoorbeeld toen het hier net pas was, of je toen qua productiviteit een verschil hebt gemerkt? Of dat je veel moest wennen of aanpassen aan de nieuwe werksituatie? Zou je daar iets over willen vertellen?

Respondent: Ik heb wel een productiviteits- vermindering gehad maar dat had niks met de verandering te maken dat was meer met wisseling van wacht binnen de organisatie, niet in de organisatie van *new department*, het is niet dat *department head* niet z'n best gedaan heeft, die heeft wel z'n best gedaan, maar dat heeft meer met de hele reorganisatie te maken, waar ik zo mijn twijfels over heb en naar mijn idee niet werkt maar dat is wat anders, dat staat los. Ja, *new department* is daar onderdeel van, maar ik denk dat wij wel allemaal proberen er iets van te maken, toch, ondanks alles, en dat we echt wel kritiek hebben en zien wat er gebeurt, en... en dat je daar niet blij van wordt. Maar wij zelf, wij worden niet direct geraakt als je begrijpt wat ik bedoel

department head zei dan ook van, *own name* je bent nog niet goed geborgd, je moet altijd een... *onverstaanbaar*

Ik zei dat is wel waar, dat is die en die, dat heb ik allemaal geregeld blablabla.

En toen zei *department head*; nou die zegt van niet. Wat doen we nou?

Ik zeg; met die persoon in gesprek. Ik zei want dat is natuurlijk heel raar, weetje wat ik laat jou alles, nou dus ik een mail gestuurd, alles laten zien. Dus, zegt ie ja daar klopt geen moer van, je hebt het wel goed gedaan, ligt niet aan jou. Dus in die zin... want hij kijkt gewoon... hoe krijg ik mensen bij elkaar. Dus hij doet gewoon zijn werk goed. Je kun je afvragen of ie misschien nog meer moet doen, ja nee oke. Het is ook lastig hoor, over zo veel mensen. En dat heeft ook te maken met dat dingen zo uit elkaar getrokken zijn. Hij is inhoudelijk niet verantwoordelijk, hij is alleen verantwoordelijk voor ons welzijn. Daar kijkt ie gewoon goed naar, dus dat is het probleem niet. Kijk als dingen niet goed geborgd zijn omdat die reorganisatie eigenlijk niet helemaal in orde is, we hebben ketens gebouwd en dat werkt allemaal niet...

Interviewer: ja daar wilde ik inderdaad ook nog op ingaan, of er voor jou door de ketenstructuur wellicht onduidelijkheid is ontstaan....

Respondent: ja, er zijn veel leidinggevenden gewisseld. En *New department head* wordt daar ook mee geconfronteerd. En het zit hem niet in dit expertisecentrum. Er zijn heel veel mensen die voor verschillende wethouders, verschillende opdrachtgevers, weet ik veel wat het allemaal zijn, werk verrichten. In wezen zijn wij wel het *new department* dat voor vele managers iets doen eigenlijk, zo zitten we in elkaar, en dat was ook de bedoeling. Dus in die zin was dat ook wel gelukt, of het allemaal zo effectief is en op de juiste manier is, is een tweede. Maar ik denk wel, dat iedereen elkaar hier kent en wij allemaal best wel vrolijk rondlopen hier hoor. Kijk als mensen onderuitgaan, dan komt het juist door die ketenmanagers of door anderen, maar niet door *department head*. Die staat daar los van, die is dan weer degene van potverdorie kom eens hier, gaat niet goed, die gaat dan wel echt kijken en die doet het op een andere manier. Dus die biedt wel zijn, die is wel gewoon de leidinggevende voor jouw welzijn. Maar de inhoud, die ligt dan vaak bij anderen, en die scheiding die werkt gewoon helemaal niet, maar daar kan hij niks aan doen, heeft hij ook niet verzonnen. Dus dat is... ja die ketens beslaan sowieso niet alles; het is half werk...

Interviewer: Die ketenmanagers, veranderen die vaak of zijn dat vaste mensen?

Respondent: Nee, die zitten er nou sinds 2016 zo ongeveer, nee 2017 zo iets. Die zijn maar met 1 ding bezig en dat is zorgen dat alles goedkoper wordt. Ik zie dus verkeerde dingen.

Interviewer: Dat wat precies goedkoper wordt?

Respondent: Ja, het probleem is natuurlijk dat ze enorm veel geldverliezen op *beleidsterrein* en op *beleidsterrein* dat is allemaal naar ons toegekomen, dat is deels ook een bezuiniging geweest, het ligt niet allemaal hier, maar dan kun je ook vragen, de manier waarop je het vervolgens inricht, of dat wel zo handig is. Wij hadden het op een bepaalde manier ingericht, toen kwamen die ketenmanagers, die gingen weer wat anders doen, het heeft ook met politiek te maken. Dus goed, die gingen weer wat anders doen, er waren meerderen die zeiden van ja jongens die gaat gewoon niet werken. Maarja als ze dat beslissen dan is het gewoon zo, en dan denk je bij jezelf van nou succes ermee, we horen wel van de brand als het zo ver is.

Interviewer: had je het gevoel daar nog inspraak in te hebben?

Respondent: Nee totaal niet! Die ketenmanagers zijn heel erg top-down, dat is heel heftig. Dat zijn echt 3 dictators, 3 kleine Trumpjes.

Maar kijk, ik heb er geen last van he, ik zit ergens anders en ik kan gewoon mijn ding doen, ben leuk bezig, ik heb er geen last van. Maar die mensen daar....

Kijk wij hebben wel last van dat het daar niet werkt, maar wij hebben geen last van ketenmanagers. Hoewel, bij *beleidsterrein*, is iedereen weggerend. Want daar is het nog helemaal erg top-down. Dus dan kun je wel leuk bedenken als beleidsontwikkelaar die is de wet en dit zijn de vragen van de stad, ik denk dat het zo moet... Maar als het bij voorbaat al allemaal aan de kant geschoven wordt, maar het ligt ook aan de wethouder. Het ligt niet alleen aan de ketenmanager, moet ik er ook bij zeggen.

Dus, *onverstaanbaar*, ik vind het knap hoe ze het doen. Ik had het er vanmorgen nog over, dat ze gewoon lachen als je dat al ziet. Van die is al 2 jaar bezig met een ****, heeft ze al tig keer opgeschreven, is nooit goed, maar gewoon omdat ze het zelf niet weten, en ze durven niet te luisteren naar de beleidsmensen, dus daar hebben wij wel last van! In die zin, dat wij echt wel weten wat we doen, maar dat de ketenmanagers dan helemaal niet zin zitten. Snap je?

Interview: Dus begrijp ik het goed, dat je dan eigenlijk van boven af iets opgelegd krijgt, de ketenmanagers, wat voor jullie als mensen die veel inhoudelijke ervaring hebben met de onderwerpen....

Respondent: Het wordt niet serieus genomen! En dan scheelt het nog, want als het om **** gaat, laat ketenmanager van *beleidsterrein* nog redelijk los. Dus ik heb dan ook gevraagd van (fluisterend); "Hé mag ik daar ook bij?" Zo ben ik dan ook wel.

Die laat redelijk los. Maar die van *beleidsterrein* is een ramp. Maar ik ben niet de enige hoor, ik blij dat, we hadden laatst een nieuwe collega die hier tijdelijk heeft gewerkt en die zei ook "Ik heb dit nog nooit ergens meegemaakt" en ik zei "Ik voorheen ook niet" hahaha En dan denk ik van; wat gebeeeeeeurt hier?

Maargoed dat zijn die ketens. Dus dat is een lastige, met de opgavemanagers was het stuk makkelijker, dus opgavemanager *** of opgavemanager ***, dat loopt dan wel. Maar dat zijn de oude leidinggevende die altijd eigenlijk al op die vlakken hebben gezeten, dus die weten wel hoe dat het zit. En die ketens dachten ze dat ze dat beter konden organiseren, er kwam veel meer vanuit de uitvoering, vanuit ***** eigenlijk, ze lopen eigenlijk tegen honderdduizend dingen aan omdat ze wat wij deden, nooit serieus namen. Dus dat is wel gebeurd. En langzaam maar zeker worden ze wakker natuurlijk, zo werkt het ook.

Interviewer: je geeft aan dat jullie naar jouw idee niet serieus genomen werden, had dat ook invloed op het vertrouwen dat mensen hadden in deze nieuwe manier van werken?

Respondent: Ja dat denk ik... Nou ik vind nooit, ik heb nooit als het om *new department* onderling gaat, vind ik niet. Dat is bijna dan misschien, dat het wel goed was dat het zo kwam, nu op dit moment, het was bijna een vluchtheuvel, zal ik maar zeggen. Dus voor mensen waarbij het niet goed ging, die daar zitten, die zijn blij dat ze dan toch hier terecht kunnen. Dus dat is, wat dat betreft, wel goed. En *department head*, die is voor ons veiligheid, dat doet ie wel goed. Wat jammer is, dat je het nog verder zou kunnen door ontwikkelen, maar goed, dat kan altijd nog denk ik dan.

Dus ja, ik vind het niet in het *new department* zitten en ik vind het ook niet zitten in hoe wij hier een club vormen met elkaar, dat vind ik niet. Zo voel ik dat ook niet, maar dat is misschien ook wel omdat ik al mijn collega's vrij goed ken, omdat ik ook op 2 afdelingen gezeten heb.

Interviewer: Ja wellicht dat dat het voor jou wel anders maakt inderdaad. Ik wil nu weer iets algemener gaan. Als je nadenkt over je werkervaring, mag hier binnen *organisation name* zijn maar ook bij een andere werkgever, hoe heb jij andere veranderingen of reorganisaties meegemaakt?

Respondent: Ja, ik werk hier nu 14 jaar, ja en elke keer als er een nieuwe *** komt, die moet dan weer z'n plasje doen en dan komt er weer een nieuwe reorganisatie, daar komt het ongeveer op neer. NOOIT geen problemen mee gehad, nee. Want weet je, niets is ideaal. Wat ik al zeg, het zit in de mensen zelf; jij moet het doen; jij moet gewoon zorgen dat je je collega kent; jij moet zorgen samen met die collega zien te zijn; dat je tot een verhaal kan komen. Dat moet niet in de organisatie zitten. Die organisatie kan steunend zijn daarin, dat is wat anders.

Interviewer: Zou je dan kunnen zeggen, volgens jou, dat mensen die bijvoorbeeld minder snel contact zoeken met collega's en je wil dat veranderen, dat je dan op die personen zelf moet focussen qua verandering?

Respondent: Ja je moet sturen op gedragsverandering van die persoon

Interview: en daar doet een reorganisatie of een werkomgeving weinig aan of is enkel ondersteunend?

Respondent: Levert niks op, nee. Het is wel, wat je zegt, je loopt omdat het open is, zie je elkaar wel meer. Misschien dat het dan inderdaad wel makkelijker maakt om iemand aan te spreken voor iemand die daar moeite mee heeft, dat zou kunnen. Maar uiteindelijk gaat het om die inhoud, waarom je iemand aanspreekt. Dus misschien speelt dat mee. Of, het kan ook zo zijn dat ik in zo'n hok ging vragen van hé wie daarvan? Dat iedereen ook wel eens dacht van wie ben jij? Nou sorry ik ben die en die en ik ben daarmee bezig en ik wil gewoon weten hoe dat zit, hahaha. Dat kan natuurlijk ook, dat zit ook wel echt in persoonlijkheid. Dus het zou kunnen, dat mensen die wat meer verlegen zijn, wat meer teruggetrokken, dat het daarvoor misschien wel wat makkelijker maakt zo. Dat zou kunnen, ja.

Interviewer: Ik weet niet of ik het nu voor de tweede keer vraag, haha. Voorafgaand dat het *new department* hier gerealiseerd werd, hadden mensen naar jouw idee er zin in?

Respondent: "Oh leuk, we gaan het weer anders doen!" hahaha

Interviewer: Of gemotiveerd bedoel ik haha, en vertrouwen hebben in de zin van; ik denk dat dit goed is voor ons werk, of voor de organisatie. Heb je daar iets van meegekregen dat mensen daar over praatten?

Respondent:

Nou, paar wel, vooral die waren er dan ook mee bezig om dit te realiseren natuurlijk, die hadden dat wel heel duidelijk. En naar mijn idee, hebben heel veel mensen het gewoon over zich heen laten komen. Ik heb niet dat, ja, kan misschien wel leuk zijn, ja, zo.

Interviewer: Heb je dan nog iets gemerkt van mensen die heel erg weerstand gaven?

Respondent: Ja ja, ik kreeg op het begin wel van een of andere, toen kregen we allemaal een mailtje van iemand, want er waren niet genoeg werkplekken ofzo. En ja die weet ik veel, van dan gaan we dit doen of dat doen, van iemand. Dacht ik nou, had ik dan weer niet gedaan. Is een beetje mosterd na de maaltijd. Zit niet zo te zeiken... hahaha

Kijk dat heb ik dan wel, dan denk ik van ja het is nou eenmaal zo, en dan heeft het helemaal geen zin meer om daar tegenaan te schoppen of weet ik veel wat.

En het leuke is, wij zaten natuurlijk ook nog wel... je kwam binnen op een bepaald moment, dat ziet toch iedereen, en je gaat weer weg, dan voel je je toch een stukje gecontroleerd. Niet altijd want ik ga ook vaak met afspraken weg of dat je buiten moet zijn. Maar als het dan op de mensen zijn, die weten best wel hoe laat jij binnen komt en hoe laat je weg gaat. Dat houdt elkaar wel een beetje in de gaten hoor, dat werkt toch he. Op een of andere manier.

Interviewer: Ja, een soort sociale controle is het wel dan

Respondent: Sociale controle ja.

Ik ben niet zo vroeg, en dan krijg ik wel is "so jij bent lekker laat" weet je wel. En dan zeg ik "ja, als ik hier om half 7 zit ben jij al lang weg hoor" en dan krijg weer een "oja". Dan denk ik wel, oordeel niet, jij weet helemaal niet wat ik doe dus, goed, ik zeg dat dan terug. En ik denk dat dat nu, veel minder is, want dat kun je bijna niet in de gaten houden. Dat is wel zo, nu is het wel zo van je hoeft hier niet ouderwets in een kantoor te zitten van 8 tot 5. Kijk, je hebt je eigen verantwoordelijkheid, heeft er natuurlijk ook mee te maken wat voor vak je hebt, ik heb mijn eigen verantwoordelijkheid en waar het om gaat is dat ik lever, dat ik lever, wat ik moet leveren. Daar moet je goed je afspraken over maken. En of ik dat nou hier doe, of in de stad, thuis, of in het weekend, 's avonds laat, 's morgens vroeg; maakt niet uit. Het is aan jou, het is je eigen verantwoordelijkheid hoe je dat doet, en dat vind ik heel fijn. Dat ik inderdaad hier ook die werkplek heb, ik kom sowieso 3 dagen voor het sociale; is toch belangrijk, dan ben ik er sowieso. En als ik afspraken heb op de woensdag of de vrijdag dan kom ik ook, doe ik ook niet moeilijk over, het is niet zo huhuh dat wil ik niet. Dat maakt mij niet uit, dat is ook omdat ik alleen woon nu, en mijn eigen plan kan trekken. Ik bedoel als je gezin hebt is het lastiger hoor. Met kind was dat veel moeilijker om te regelen hoor, want ja kind vraagt aandacht enzovoorts. Maar kijk als ze zeggen van we willen donderdag dit en dit hebben, dan ga ik daar rustig zondag middag over na zitten denken, geef ik niks om.

Interviewer: Ik weet niet of ik goed interpreteer, maar het lijkt alsof er nu enerzijds meer anonimiteit is, van de sociale controle...

Respondent: die is veel minder

Interviewer: Maar denk je dat mensen zelf dan ook meer verantwoordelijkheid voelen voor hun eigen taken?

Respondent: Als het goed is... Ik wel. Ik heb dat altijd al gehad maar nu helemaal. Als ze mij niet altijd zien moeten ze toch in ieder geval dat ik wel de dingen doe wat van mij verwacht wordt. Ik wil niet betaald worden voor niks, ik bedoel die arbeidsethos heb ik wel, die moet je wel hebben natuurlijk. Maarja als je dat niet hebt, dan kun je hier ook wel heel makkelijk aan de kant gaan zitten. Maarja uiteindelijk zul je toch moeten leveren. Dus ze allemaal roepen dat ze het druk hebben, dan zeg ik altijd tegen die mensen van...*onverstaanbaar*

Dat is een kwestie van hoofd- en bijzaken. Niet iedereen is daar goed in. Voor hun gevoel hebben ze het dan wel druk, maar dan denk ik, leer die mensen daar eens mee om gaan.

Interviewer: Ja die drukte zit denk ik ook vaak meer in je hoofd dan dat het iets zegt over hoe druk je het daadwerkelijk hebt

Respondent: Echt.... Echt

Ik ga rustig op zondagmiddag zitten denken van, hoe ga ik dat nu doen?

En dan heb ik het bedacht, en dan schrijf ik het voor mezelf uit en dan heb ik vrij. Zo is het ook he. Want dan denk ik, oh morgen uitwerken. Dus in die zin, je werk loopt meer door elkaar heen en je moet wel goed op jezelf kunnen letten. En ik denk ook niet dat iedereen dat kan. Je moet wel durven zeggen; nu ff niet jongens, nu ben ik vrij. Er zijn ook mensen die komen hier om 8 uur en die gaan om 5 uur naar huis, want die willen dat heel graag gescheiden houden, die doen dus thuis niks, kan ook he.

Interviewer: ja daar heeft iedereen natuurlijk zijn eigen voorkeuren in

Respondent: ja heel verschillend, en als jij dat prettig vindt, dan doe je het toch zo. En die vrijheid is wel heel fijn. Het gaat er niet om dat je hier van 8 tot 5 zit keurig achter je bureau zit, het gaat erom dat je levert, dus dat vind ik erg positief. En die eigen plek, hahaha.