

## Interview 09

**Female – started working within \*different department\*, was working within \*former department Y\* before the merge**

**Has been working within the organisation for 11 years**

**Interview duration: 49 minuten**

**Interviewer:** Dan ik graag met de vraag willen beginnen of je jezelf kort voor zou willen stellen; wie je bent, wanneer hier binnen \*organisation name\* bent komen werken, welke functie of functies je zoal hebt gehad, vanaf welke afdeling je hier ook binnen in het \*new department\* bent gekomen...

**Respondent:** Ja. Oke, ik ben hier in 2008 komen werken en dat was vanuit de provincie \*province name\*, daar was ik \*policy area\* adviseur en ik heb toen gesolliciteerd op een functie bij \*\*\*, dat is een grote lobbyclub van de 5 grote steden in \*province name\* en ook richting Den Haag en Brussel, daar wilde ik projectleider worden, assistent-projectleider. En daarvoor was het nodig dat ik in dienst kwam van de \*organisation name\*...

\*irrelevant part left out\*

... toen ben ik ziek geweest een tijdje, een burn-out. En toen ik toen terugkwam, was de \*occupation high in rank\* inmiddels ontslagen, alle functies binnen dat \*\*\* waren weg en verandert en toen ben ik tijdelijk neergezet bij de afdeling \*policy area\*...

\*irrelevant part left out\*

... en toen hadden ze per direct iemand nodig die de \*policy area\* kon verzorgen. Toen ben ik daar \*policy area\* gaan doen en toen was ik binnen een half jaar fulltime gedetacheerd naar \*external organisation\* en heb ik daar tot juli 2016 gezeten. Ondertussen wel contact onderhouden, ondertussen hier de afdeling \*policy area\* samen gevoegd met \*policy area\* en \*policy area\* en een paar wisseling van afdelingshoofden en dergelijke. Toen ben ik weer een tijdje ziek geweest...

En toen men bezig ook om die afdeling \*former department Y\* en \*former department X\* samen te voegen tot het \*new department\*, daar waren toen de eerste stappen voor gemaakt.

**Interviewer:** Oke, en dit speelde in 2016?

**Respondent:** Dat was in 2016 dat erover werd gepraat en dat de eerste stappen werden gezet, ik geloof dat in oktober 2016 de \*\*\* akkoord ermee dat dit ging gebeuren. Ik vond het eigenlijk wel ontzettend leuk want ik had niet zo heel veel met die afdeling \*former department Y\* maar binnen zo'n grote afdeling waar allemaal verschillende disciplines zitten, daar kun je gewoon je goddelijke gang gaan, er is altijd wel wat leuks te doen. En toen ben ik toegevoegd aan het team \*policy area\*...

\*irrelevant part out\*

...en vervolgens ben ik vorig jaar december, ben ik overgestapt naar \*\*\* advies team van de \*organisation name\*, steeds weer in de poging om van \*policy area\* af te komen, hahaha. Ik heb bij \*external organisation\* 6 jaar lang \*policy area\* gedaan... ik was er helemaal klaar mee. Vreselijk leuk gehad maar ik was er wel klaar mee.

**Interviewer:** Oke, interessant. En wat doe je dan nu zoal?

**Respondent:** Ik zit in een klein teampje wat dwars uit de organisatie is gehaald, samen met \*occupation\*, zitten we met 5 mensen in een team. En wij geven alle collega's binnen de \*organisation name\* advies over \*policy area\*.

\*further job description, left out\*

**Interviewer:** Oke... leuk! Ja dit interview is eigenlijk een beetje opgedeeld in twee stukken, ik wil eerst graag ingaan op de verandering hier echt in de fysieke werkomgeving en dan ook over het activiteit gericht werken wat hier is toegepast en het twee deel gaat meer over de verandering in organisatiestructuur, dat jullie zijn gaan werken in ketens en met opgavenmanagement, wat voor impact dat heeft gehad. Dan wil ik eerst vragen... wat jij zo hebt meegekregen van wat er hier zo rondom het activiteit gericht werken naar jullie toe gecommuniceerd is? En of er input van jullie als medewerkers is gevraagd en zo ja, op wat voor manier? Zou je daar iets over kunnen vertellen?

**Respondent:** Daar is uitgebreid over gecommuniceerd. Op een gegeven ogenblik waren wij aan de beurt, hahaha. En toen zijn er tekeningen gemaakt, die zijn besproken met een aantal medewerkers. Die zijn gepresenteerd, konden we commentaar geven en er is ook over inrichting gepraat, alhoewel de binnenhuisarchitect daar zelf redelijk strak in was en daarvan

uit facilitair/gebouwenbeheer ook wel wat regels waren maar... ik heb altijd het idee gehad dat we goed werden geïnformeerd en mee mochten denken.

**Interviewer:** Oke, goed om te horen. Wat waren jouw verwachtingen in het begin, of bepaalde ideeën die je had?

**Respondent:** Wat ik hoopte dat was dat er veel meer vergaderruimtes zouden komen, dat hadden we echt nodig. Het waren eerst allemaal gewoon standaard kamers met vaste kamers en die waren zo... dat waren zogenaamde flexplekken maar je mocht niet op de plek gaan zitten waar standaard meneerX zat, want die zat daar namelijk al 40 jaar. Daar was ik wel heel erg blij mee. Waar ik minder blij mee ben nu, is dat je ziet dat er wel een hele hoop flex werkplekken zijn, maar de meeste plekken die zijn niet goed instelbaar als je met laptop een paar uur wilt werken. Dan zit je te krom of te hoog of te laag, en al die gezellige bankjes waar je even aan kunt landen, die zijn eigenlijk niet goed uit arbo-technische overwegingen.

**Interviewer:** Heb je het dan echt over de open ruimte daar of ook over de ruimtes waar bureaus en stoelen staan?

**Respondent:** Nee, want die bureaus die zijn allemaal individueel te stellen en de bureaustoelen ook maar als je hier gaat kijken, het zijn allemaal vaste stoelen, ze kunnen niet omhoog, niet omlaag...Het ziet er supergezellig uit, het is ook heerlijk om even te vergaderen maar als je een uurtje moet werken op zo'n plek, dan heb je pijn in je schouders en in je nek hoor. Dat vind ik echt heel jammer.

**Interviewer:** Heb jij dat, of wellicht iemand anders waarvan je dat weet, aangekaart ergens?

**Respondent:** Dat hebben we wel laten horen in het afdelingsoverleg

**Interviewer:** En weet je zo wat daar de reactie op was?

**Respondent:** Dat het nog besproken ging worden en dat er een bepaalde tijd overheen moest qua evaluatie en wat je gezien hebt het afgelopen half jaar, is dat een hele hoop flexplek bureaus inmiddels ingenomen worden door mensen die een vaste werkplek weer hebben vanwege allerlei beperkingen.

**Interviewer:** Zie je daar dan ook een toename in dat mensen weer vaste plekken krijgen?

**Respondent:** Ja! Nou, dat ze die gaan claimen in ieder geval.

**Interviewer:** En voor jouzelf, is het voor jou duidelijk voor welke werkzaamheden, het beste waar kan zitten?

**Respondent:** Ja! Hahaha. Ja.

**Interviewer:** Vind je zelf dat je er ook voldoende gebruik van maakt, dat je zo wisselt tussen werkplekken per dag? Of neig je vaak naar dezelfde...

**Respondent:** Nee hoor, ja ik... ik flex dan al 40 jaar. Ik heb heel lang bij allerlei \*policy area\* adviesbureaus gewerkt en dan word je ingehuurd dus ik heb eigenlijk tot ik bij \*\*\* nog kwam werken, nooit een vast bureau gehad. Dat was heel bizar, om hier ineens een vast bureau te hebben, waar je een foto op kan zetten enzo haha.

**Interviewer:** En denk je dat die ervaring dan ook een verschil maakt in vergelijking met mensen die wel al een hele tijd een vaste plek hebben gehad?

**Respondent:** Ja, ja, ja, ja, ja. Heel erg. Je ziet ook nog dat een hele hoop mensen ontzettend veel printen, dat wordt wel langzaamaan minder maar een hele hoop mensen hebben gewoon nog moeite met van het scherm te lezen. En toen dit verbouwd werd, toen werden alle kasten eruit gegooid. En toen mocht iedereen maximaal nog, ik geloof 1 meter kastruimte... Nou ik heb nooit kastruimte gehad, wil ik ook niet hebben, ik raak het toch kwijt dus heb mijn kastruimte aan iemand anders gegeven haha. Maar...Een hoop mensen die willen toch een volgebouwd bureau hebben.

**Interviewer:** Oke, en als je geconcentreerd werk moet doen, is daar voor jou iets in veranderd voor en na de verbouwing en herinrichting?

**Respondent:** Nee. Het enige waar we, maar daar hadden we voor die tijd ook al last van, is bijvoorbeeld het team \*policy area\*, daar moet heel veel gedeeld worden over \*\*\* zelf, omdat elke \*\*\* \*part left out\*... Maar je moet dus veel praten over personen. En dan heb je eigenlijk een beetje privacy nodig en dan is een kantoortuin niet echt geweldig. Bovendien je stoort andere mensen in zo'n kantoortuin zit te praten. Maar voor jezelf zou het heel lekker zijn om gewoon van achter je werkplek af en toe een opmerking over de schermen heen te kunnen doen. Dus het is niet een kwestie van dat je, je kunt niet alles in een uurtje overleg plannen en dan weer aan het werk gaan. Je komt dingen tegen en dan moet je even. En daar is op dit moment heel weinig ruimte voor.

**Interviewer:** En heb je het gevoel dat er een soort balans is, van dat je wel zo'n kort overleg in die kantoortuin kan doen? Ik had begrepen dat er eigenlijk maar gedragsregel is opgesteld en dat daar een aantal mensen over hebben nagedacht...

**Respondent:** Ja ik zat ook in dat clubje! Hahaha

**Interviewer:** Ja en dat er uiteindelijk eigenlijk maar 1 regel is; houd rekening met elkaar en als je ergens last van hebt, spreek iemand gewoon aan.

**Respondent:** Ja, we vonden het allemaal een beetje flauwekul eigenlijk. Hahaha. Ik was heel erg bang dat, hahaha, dat we ze binnen de kortste keren ook gingen mopperen over een kopje soep meenemen naar je tafel. Ik ben eigenlijk in die club gaan zitten om te zorgen dat er zo min mogelijk werd afgesproken. Haha.

**Interviewer:** Hoe was het om in dat clubje te zitten?

**Respondent:** Hahaha, dat was prima, hahaha. We waren het allemaal met elkaar eens.

**Interviewer:** Werk je ook wel eens thuis? Of is dat misschien verandert, meer of minder dan eerst of is het een beetje hetzelfde gebleven?

**Respondent:** Ja! Nou... sinds ik terug ben werk ik 2 dagen in de week thuis. Ik werk 5 dagen en ik werk er 2 thuis en dat heeft niet alleen te maken met dat ik thuis veel rustiger kan werken en heel geconcentreerd maar ook met dat ik een behoorlijke reistijd heb, dus het is voor mij gewoon heel makkelijk. En ik kan afspraken inplannen op die andere 3 dagen. Als het nodig is, dan kom ik maar... ik werk standaard 2 dagen thuis.

**Interviewer:** Met de verandering in de fysieke werkomgeving kwam ook de overstap naar werken met laptops in plaats van vaste computers. Hoe heb jij dat ervaren, die overstap en het gebruik nu?

**Respondent:** Prima. Alleen... als je 4 uur met zo'n klein laptopje hier in een van die open ruimtes zit, ja... ja dan kun je naar de fysiotherapeut. Dat is het enige nadeel maar je kon ook grotere laptops krijgen met grotere schermen maar die zijn weer zwaarder dus die wilde ik niet. Dus ik ben heel blij zo.

**Interviewer:** Oke, nou fijn. Dan eigenlijk de laatste vraag over de fysieke werkomgeving. Omdat het activiteit gericht werken er ook op gericht is dat je meer sociale interactie hebt met

collega's, dat je elkaar sneller zo eens tegen zou komen, dat je meer informatie met elkaar uitwisselt. Op wat voor manier ervaar jij dat? Of ervaar je dat überhaupt?

**Respondent:** Ja...Ik ben zelf het type wat er gewoon op af stapt. Maar het is wel zo als je hier zit, dan spreken mensen je ook aan. Maar ik weet niet of dat nu beter is of meer is dan voordat het verbouwd was.

**Interviewer:** En als je iemand nodig hebt, kan je diegene wel makkelijk vinden nu?

**Respondent:** Bel je even. Ja al die verhalen van dat mensen onvindbaar zijn... mensen die onvindbaar zijn willen niet gevonden worden.

**Interviewer:** Haha, ja daar zit wel iets in. Dan heb ik nog een vraagje, misschien dat jij daar wel een antwoord op kan geven... Hoe het nu met de privacy zit naar jouw mening? Of je zo wel eens krijgt dat er in die open ruimte toch informatie wordt gedeeld waarvan je denkt; hmm, is misschien niet helemaal handig of dat op dat vlak nog aanpassingen gedaan zouden kunnen worden?

**Respondent:** Ja. Teams \*policy area\* heeft daar gewoon last van en die doen er alles aan om A. anderen niet te storen en B. die gaan fluisteren en kruipend bij mekaar, nou dat is vervelend. Het tweede lastige wat, maar dat is niet alleen op deze afdeling maar dat is door het hele pand... Er zijn geen kasten meer en er is nog voor een deel een papieren archief...

\*examples, left out\*

...en die archieven zijn nog voor een flink deel op papier, die moeten ze ook bij de hand houden en er zijn geen kasten meer en de kasten die er zijn, staan allemaal open, groot probleem.

We hebben daarna nog een keertje gehad toen moesten we voor twee \*\*\*een papieren archief, moet je 12 jaar bewaren. Het eerste jaar, moet je erop rekenen dat je twee keer gecontroleerd kunt worden, dus je moet dat papieren archief bij de hand hebben. Nou hebben we beneden een archief, maar dat zit vol. En die tijdelijke archieven die kwamen dus binnen binnen binnen binnen, die konden we dus nergens kwijt. Uiteindelijk hebben we met heel veel pijn en moeite en een beetje dreigen van de \*\*\*, hebben we binnen het archief beneden ruimte gevonden. Maar dat is wel een drama want er is nergens meer een kast in het hele pand en op het moment dat die accountants komen controleren, er is ook geen kamer meer die op slot kan. En dan moet je dus 20 kub papier s' ochtends uit het archief naar een kamer brengen en 's avonds weer terug, ja dat is belachelijk. Ja, dat heeft enige moeite gekost om het conceptuele denken weer om te zetten in iets wat praktisch was, en ook een slot op de deur.

**Interviewer:** En die kluisjes die hier staan die zijn dan denk ik meer voor persoonlijk gebruik?

**Respondent:** Die kluisjes... wij hebben al een aantal mensen gehad die met hetzelfde sleuteltje vijf kluisjes konden openen en andere mensen die een sleuteltje kwijt waren en dan wel wisten waar het in zat, pakte een lepel en maakte die zo open. Dat zijn geen veilige kluisjes, die staan er voor de sier.

**Interviewer:** Haha, dus niet om belangrijk papierwerk in te bewaren?

**Respondent:** Nee, helemaal niet. Maar goed dat is dus iets waar \*organisation name\*-breed naar gekeken moet worden. Maar zo'n \*new department\*; ja volgend jaar komt er weer zo'n \*\*\* project. En bij die projecten wordt gevraagd dat iedereen die aan zo'n project heeft gewerkt, daar willen ze vier jaar lang alle salarisstroken van hebben... van iedereen! Elke maand...

\*irrelevant part left out\*

...Dat is nogal he. Ja, dat is... klopt ook niet met de AVG wat de \*\*\* wil maar je kunt er niks aan doen. En wat we nou wel hebben geregeld is dat als die controles voorbij zijn voor de projecten van dit jaar dan kan het naar een archief in \*location, city\*, waar het dan 12 jaar veilig bewaard wordt. Dat over veiligheid.

**Interviewer:** Nee, maar dit is wel goed om te weten hoor, heel belangrijk. En als je zo eens nadenkt over het hele veranderproces, gericht hier echt op de fysieke werkomgeving, hoe die daar het plan voor tot stand is gekomen, hoe het is uitgevoerd, hoe jullie daarin zijn begeleid... zijn er dan nog dingen waar jij dan nu op terug kijkt van; dat is mij opgevallen, dat ging goed, dat hebben ze echt goed gedaan, of wellicht dingen waarvan je denkt nou, dat zou je bij een volgende keer beter anders aan kunnen pakken...?

**Respondent:** Ik vind het aantal vergaderruimtes en die open ruimtes vind ik leuk, het is goed... het is gewoon prettig om in te vertoeven. De rotzooi van de kasten zo volgens mij nog wel weg mogen. Als je op die zalen komt, hahaha. Maar... dat vind ik hartstikke fijn. Ik vind alleen dat ze meer aandacht hadden moeten geven aan de arbo-technische dingen, dus gezonde werkhouding. Dat is het enige wat erbij in is geschoten.

**Interviewer:** Ik begrepen dat er de laatste ook veel nieuwe mensen zijn komen werken hier, heeft dat nog iets verandert, is er nog voldoende plek als je hier 's ochtends aankomt vind je?

**Respondent:** Voor mensen die achter een bureau willen zitten is er gewoon niet voldoende plek.

**Interviewer:** En denk je dat de meeste mensen dat wel zouden willen?

**Respondent:** Nou... er zijn een hoop mensen die best een paar uur achter een computer moeten zitten omdat ze een stuk moeten schrijven of dat soort dingen. En dan is het heel vervelend als je op zo'n rare werkplek zit.

**Interviewer:** Oke... Zou dat nog iets verbeteren als er meer vaste bureaus zouden komen?

**Respondent:** Ik zou zeggen... we doen, zet even allemaal beweegbare balletjes onder al die tafeltjes. En die blauwe banken, die... die treincoupé banken, die zitten voor geen meter. Die zien er leuk uit, maar als je daaraan moet typen... dan zit je zo *\*portrays unhealthy posture\**, dat is gewoon niet goed.

**Interviewer:** Ja als je nog iets toe te voegen hebt aan het veranderproces gericht op de fysieke werkomgeving, laat het vooral weten... Anders zou wil ik eigenlijk doorgaan naar de verandering in de organisatiestructuur. Zou je iets kunnen vertellen over wat voor impact de overstap naar het werken in ketens en het opgavenmanagement heeft gehad op jou?

**Respondent:** Nou, ik kwam hier binnen en die verandering was gaande en ik had het idee dat het een soort projectenbureau zou worden. Want, prima, ging aansluiten bij een verandering die ze binnen de hele *\*organisation\** willen namelijk veel flexibeler personeel van de ene kant naar de andere kant kunnen schuiven. En mensen veel meer mogelijkheid geven om te wisselen van functie. Nou, vind ik heerlijk, dus daar was ik ontzettend blij mee. Als je ziet hoe het is uitgevoerd dan weet ik niet of er wel zo veel is veranderd...

**Interviewer:** Ik heb begrepen dat er ook het een en ander veranderd is qua leidinggevend, die structuur...

**Respondent:** Ja.. Ja! De teamleiders zijn weg, alhoewel er alweer teamleiders binnen zijn binnen een half jaar, bij *\*policy area\** zijn er alweer een paar teamleiders. En dan zijn er natuurlijk de opgavemanagers, ja dat zijn in feite ook teamleiders, zo gedragen die zich ook. Het enige is als je binnen een opgave werkt, ja dan werk je met z'n alle naar iets toe en als de opgave klaar is, kun je weer iets anders gaan doen, krijg je misschien een andere



opgavemanager, ja. Zo heet dat maar het is een teamleider, dagelijks volgens mij. Alhoewel die opgavemanagers... die zijn wel erg inhoudelijk gericht, dat is wel prettig. Maar... al die opgaves die duren ook een paar jaar. Als dat nou iets zou zijn van een maand of 9 ofzo dan hou je een beetje een project gevoel en... maar die opgaves, de opgave \*policy area\* zou eigenlijk vorig jaar al gestopt zijn maar die is gewoon doorgegaan dus draait nu ruim 2 jaar. Na zo'n opgave is het de bedoeling dat als het goed ingedaald en goed is afgerond dat het weer de \*onverstaanbaar\* in gaat, dus naar andere afdelingen. Maar daar zie je ook nog grote worstelingen. Je hebt bijvoorbeeld de opgave \*wonen\* en hoe dat nu samenvalt met \*policy area\* en de teams die daar zitten... is een worsteling.

**Interviewer:** Wat zou er naar jouw idee anders kunnen waardoor die worsteling minder wordt?

**Respondent:** Ik denk dat de hele organisatie eigenlijk projectmatig zou moeten gaan werken, dat zou ik willen. Maar dan moeten er nog een hele hoop koninkrijkes binnen de \*organisation\* gesloopt worden, een hele hoop eilanden... Want wat je ziet is dat zo'n \*new department\* dat is natuurlijk prachtig máár je hoort ook van een hoop afdelingen van; ja jullie zijn de prullenbak geworden voor iedereen die wij kwijt willen. Fijn \*sarcastic tone\*. Er zitten hier een hoop beleidsadviseurs en een hoop beleidsontwikkelaars en je zou zeggen van die huur je in bij een bepaalde expertise voor een bepaalde periode en dat loopt nog niet echt. En dan zie je bijvoorbeeld in een keten \*policy area\* dat alle expertise die ze hadden, die van het \*new department\* kwam, die stuurden ze terug. Terug naar het \*new department\*, van we doen het zelf wel. En dat is... er nog een andere club, dat is een team; advies & projecten, dat zijn ook projectleiders die ook dwars door de organisatie heen werken.

**Interviewer:** Valt dat onder \*new department\*?

**Respondent:** Nee, die vallen onder \*\*\*. Je ziet ook soms dat ze met dezelfde opdracht dezelfde kant op gaan, en je ziet ook dat er dan soms een extern bureau dat vanuit een andere hoek zo'n opdracht krijgt, dan zit je ineens mensen met ongeveer dezelfde opdracht in één keten.

**Interviewer:** Oke, lijkt me niet super efficiënt?

**Respondent:** Nee, dat heeft er mee te maken dat de hele organisatie nog behoorlijk verkokerd is. En daar zou echt nog het een en ander aan moeten veranderen. En op zo'n moment kan zo'n \*new department\* ook veel meer betekenen als er meer gedacht wordt van; we gaan nu dit

doen voor een tijdje, oh daar ziet Sjaak daar zit piet, laten we die er even bijhalen, die vliegen in en uit.

**Interviewer:** Heb je het gevoel dat het \*new department\* op zich een goede strategie is maar dat de rest van de organisatie daar nog niet helemaal in mee...

**Respondent:** Delen van de organisatie. Maar je ziet overal... maar ze hebben nu ook een nieuw enquête instrument he. Dan worden er mensen bevraagd vanuit de \*\*, wordt het personeel bevraagd; wat willen jullie? En de serie enquêtes is net geweest. Iedereen zegt; we willen meer sturing en meer samenwerken, niet meer langs elkaar heen. En daar wordt te weinig op ingezet. En dat kun je niet vanuit een \*new department\* regelen, dat kun je ook niet als enkel afdelingshoofd regelen, dan moet er gewoon vanuit het management naar de \*\* gezet worden; nou gaan we het doen. En een van de aanloopproblemen was ook nog bijvoorbeeld dat... dat heeft ook nog lang doorgejakkerd... Je hebt de \*internal vacancy platform\*, die ken je he? Nou die functioneert niet.

**Interviewer:** Waarom niet?

**Respondent:** Mensen vinden het eng om daarop te solliciteren want het zijn allemaal banen van 2 jaar en wat ze daarmee proberen is dat je twee jaar iets gaat doen, en daarna ga je het volgende doen. Probleem is alleen als je dat doet en je vindt daarna zelf niks anders dan krijg je scheve ogen dus het is niet echt veilig.

**Interviewer:** Is het dan zo dat mensen wat ze nu hebben dan op zouden geven voor iets nieuws van 2 jaar en dan zelf de verantwoordelijkheid hebben dat ze dan na die 2 jaar nog...?

**Respondent:** Ja, dat gevoel heerst en dat gevoel wordt ook niet weggenomen. En dan heb je natuurlijk een aantal avonturiers en die dat allemaal prachtig vinden en zelf wel weer een plekje bevechten maar voor een hele hoop andere mensen, voor wie het misschien hartstikke gezond of leuk zou zijn... die beginnen daar niet aan. Of mensen die ziek zijn ofzo, die durven dat ook niet.

**Interviewer:** Nee, is ook begrijpelijk

**Respondent:** Terwijl een project een vehikel had moeten zijn om veel meer gebruik te maken van de expertise van mensen. En dan zie je dat zo'n \*new department\* daar ook als een soort rare klont in... haha. En dan nog, weetje, ik zie nu bij \*\*\* team, er is godzijdank 2 jaar geleden besloten dat salarissen niet meer op het budget van een afdeling rusten, daarvoor was dat wel. Dat bemoeilijkte de \*internal vacancy platform\* natuurlijk ook enorm. Want je gaat weg, ga je naar een andere afdeling, die andere afdeling neemt jouw salaris en jou FTE over en dan kan die andere afdeling weer iemand nieuws aannemen. Dat denken zit er nog in. Toen

hebben ze op een gegeven ogenblik, hebben ze gezegd van; nou weet je wat, de salarissen rusten niet meer op de afdeling maar centraal. Maar ik kon afgelopen najaar kiezen tussen iets bij \*policy area\* gaan doen of bij \*policy area\* of bij \*policy area\*, ik wilde naar \*policy area\*, dat vond ik het leukste, had ik ook zelf gevonden die klus. En ik wist dat ik daar heel hard nodig was en dat ik het daar ook goed zou doen, zonder te veel op te scheppen. Maar het grote probleem is dat ik.. Dat daar op de een of andere manier geen dekking voor is.

**Interviewer:** Dekking in de zin van...?

**Respondent:** Geld! Ik ben weggelopen bij het \*new department\*, ik zie nu bij \*policy area\* adviesteam, ik zou denken van; nou het is 1 FTE minder dus die schuiven we daarheen, maar omdat het geen officieel team is, \*\*\*advies team, maar met mensen uit 4 verschillende afdelingen zonder een officiële teamleider, is dat dus geen team? En loop ik ongedekt rond. De \*occupation high in rank\* zegt dat het goed is, die is blij. Maar als ik hier \*department head\* die heeft altijd zoiets van; ja... jij bent niet gedekt.

**Interviewer:** En waar voel je jezelf het meest mee verbonden? Als je jezelf toch ergens zou moeten indelen

**Respondent:** Hoe bedoel je?

**Interviewer:** Qua afdeling of team, of je jezelf meer binnen het \*new department\* vindt passen of...

**Respondent:** Oh! Ik wil graag bij het \*new department\* blijven, want daar heb ik de meeste kans om... haha... als ik uitgekeken ben bij \*\*\* advies team, weer wat anders leuks te vinden.

**Interviewer:** Is het voor jou duidelijk, als we even teruggaan naar de structuur van leidinggevend, teamleiders en managers, is het voor jou duidelijk voor wat je bij wie terecht kan?

**Respondent:** Ja!

**Interviewer:** Is daar nog verandering in geweest de afgelopen jaren?

**Respondent:** Ik heb iets van 5 of 6 afdelingshoofden meegemaakt en ik heb iets van... nou... minstens 10 teamleiders meegemaakt die kwamen en vertrokken en allemaal even onduidelijk. Het is een zegen dat \*new department head\* er nu al 2 jaar zit.

**Interviewer:** Verandert het veel dan vind je?

**Respondent:** Ja. Als je gaat kijken... ik kom nu met mijn werk door het hele gebouw heen, het is een grote ontdekkingstocht door al die afdelingen en teampjes enzo. Het is een grote stoelendans.

**Interviewer:** Zou je weten waarom dat zo is?

**Respondent:** Nou, ik heb het gevoel dat er gewoon niet goed genoeg gestuurd wordt, dat ze zoekende zijn en niet precies weten welke kant ze op moeten, of te snel weer iets loslaten en wat anders gaan doen. Bijvoorbeeld toen de laptops kwamen, toen hadden ze dus bedacht van we willen flexplekken, efficiënt ruimte gebruik, weet je dan iedereen een laptops. Laptops zijn uitgedeeld maar er was niet genoeg geld voor goede beveiliging. Dus dat is het eerste jaar niet gebeurt. Tot er een paar laptops gejat werden en toen was het klaar. Toen kwam er geld. Dus... interesting... hahaha. Ja... gewoon... ze moeten een koers inzetten en het eens een keertje afmaken.

**Interviewer:** Heb je het idee dat dit zich vaker herhaalt, dat er iets wordt ingevoerd en dan niet wordt afgemaakt?

**Respondent:** Dat is zo oud als Methusalem, ja.

**Interviewer:** Hoe heb jij het ervaren daar rondom gecommuniceerd is? Dus echt over de veranderingen in organisatiestructuur?

**Respondent:** daar wordt gewoon heel slecht over gecommuniceerd.

**Interviewer:** Maakt dat dat het dan ook onduidelijk voor jullie van hoe het nu eigenlijk allemaal zit of wijst zich dat vanzelf toch wel?

**Respondent:** Nouja, je komt erachter maar op rare manieren en er zit geen eenheid in de hele organisatie. Die hangt van de brokken aan mekaar en daar heb je last vast, want dan werken mensen ook minder efficiënt, dan kunnen mensen elkaar slecht vinden. En dat is iets waar, wat je echt uit de hele organisatie hoort, dat mensen daar behoefte aan hebben. Maar je moet anders maar even gaan praten met de \*\* over die laatste peiling, \*name\*, is nog aanwezig... die kan je er misschien wat meer over vertellen.

**Interviewer:** En waar gaat dat precies over?

**Respondent:** Nou, dat was een nieuwe tool om de meningen te peilen van personeelsleden en toen mochten we in de eerste ronde vragen aangeven van; als we nu iets zouden willen

veranderen, als dat morgen zou veranderen, wat je dan verandert wilde hebben. Overgrote meerderheid; samenwerken; structuur om te kunnen samenwerken; elkaar vinden.

**Interviewer:** Oke, duidelijk.

**Interviewer:** Je gaf net aan, communicatie over de organisatiestructuur zou beter kunnen?

**Respondent:** Ja

**Interviewer:** Wordt op dat gebied nog om input gevraagd van jullie?

**Respondent:** Nou bijvoorbeeld via die tool nu, ja ik heb ze aangeraden van; dit is wel het aller-heetste hangijzer wat je uit die enquête hebt gehaald, ga als \*\* proberen een beetje laaghangend fruit te vinden want binnen de kortste keren vult niemand die enquête meer in omdat er toch niks uitkomt. Dus ik ben heel benieuwd en kijk, er wordt binnen een \*new department\* wordt er heel veel vergaderd en is heel veel ruimte voor leuke dingetjes maar als mensen zitten te snakken naar; hoe kan ik efficiënt werken? Hoe kan ik samenwerken? Dan... van ja al die trajecten om jezelf te leren kennen en dit en dat, dat hoeft ik dan weer niet.

**Interviewer:** Als er dan zo'n meting is net zoals deze enquête, vind je dat jullie daar ook goede terugkoppeling over krijgen, dat je wel terug hoort wat daar uitkomt?

**Respondent:** Nou dat hebben ze dus wel beloofd en het is wel zo dat als je enquête invult dan krijg je na een tijdje antwoord en mag je nieuwe dingen doen enzo. Het moet nu alleen nog omgezet gaan worden.

**Interviewer:** Heb je daar vertrouwen in?

**Respondent:** Ik ben een beetje sceptisch, haha. Ik hoop het, iedereen verdient het!

**Interviewer:** Het laatste stukje om mee af te sluiten gaat over of deze veranderingen... dus zowel het activiteit gericht werken als de verandering in organisatiestructuur, of dat op jouw werktevredenheid invloed heeft gehad? Of dat wellicht nog positief of negatief is veranderd, of is geschommeld?

**Respondent:** ik vind het heerlijk. Ik vind het prima zo alleen een beetje gezonde werkplekken, dat is het enige. En meer samenwerking binnen de hele organisatie. Volgens mijn komt zo'n \*new department\* dan ook beter tot zijn recht.