

20-04-2022

HET NIEUWE WERKEN

Bijlagen onderzoeksrapport

Fabiënne Schrier

Een onderzoek naar Het Nieuwe Werken en de invloed hiervan op binden en boeien binnen Timesavers.



Inhoudsopgave

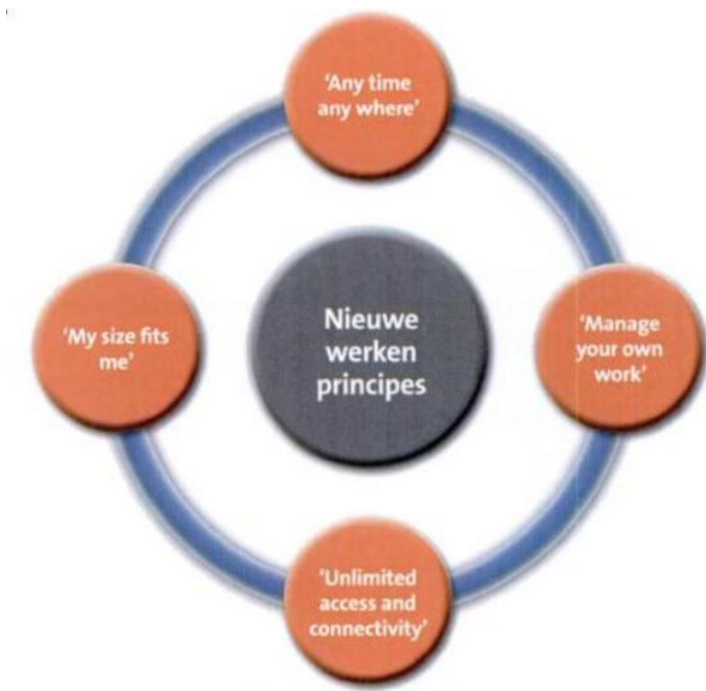
BIJLAGEN	3
BIJLAGE 1: HET PERSONEELSBESTAND VAN TIMESAVERS SCHEMATISCH WEERGEVEN.	3
BIJLAGE 2: DE VIER PRINCIPES VAN HET NIEUWE WERKEN SCHEMATISCH WEERGEVEN.....	3
BIJLAGE 3: DE ZELFDETERMINATIETHEORIE VAN DECI EN RYAN.	4
BIJLAGE 4: DE VIJF FASEN VAN HET IMPLEMENTEREN VAN HET NIEUWE WERKEN.	4
BIJLAGE 5: DATAVERZAMELING INTERVIEWS EN ENQUÊTES.....	5
BIJLAGE 6: CODEBOEK.....	5
BIJLAGE 7: OPEN CODEREN.....	6
BIJLAGE 8: AXIAAL CODEREN.	8
BIJLAGE 9: TRANSCRIPTEN.	331
INTERVIEW 1	331
INTERVIEW 2	346
INTERVIEW 3	354
INTERVIEW 4	362
INTERVIEW 5	370
INTERVIEW 6	378
INTERVIEW 7	388
INTERVIEW 8	398
INTERVIEW 9	406
INTERVIEW 10	421
INTERVIEW 11	433
INTERVIEW 12	443
INTERVIEW 13	444
INTERVIEW 14	456
INTERVIEW 15	467
INTERVIEW 16	476
INTERVIEW 17	484
INTERVIEW 18	494

Bijlagen

Bijlage 1: Het personeelsbestand van Timesavers schematisch weergeven.

Afdeling	Aantal medewerkers	Waaronder managers
<i>Kantoor</i>	<i>Kantoor</i>	<i>Kantoor</i>
Sales (Binnen- en buitendienst)	11	2
Finance, HR, MIS	8	4
Logistiek	5	2
Spares	3	0
<i>Productie</i>	<i>Productie</i>	<i>Productie</i>
Service	5	1
Machinale fabriek	12	1
Montage	20	2
Plaatwerkerij	5	1
Logistiek	4	2
Engineering	12	2
Totaal	85	17

Bijlage 2: De vier principes van Het Nieuwe Werken schematisch weergeven.



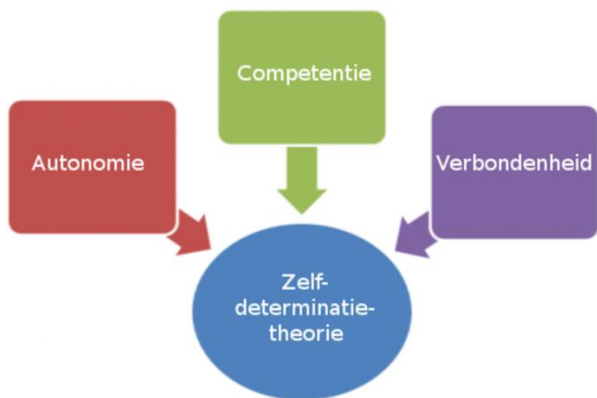
Het eerste principe, tijd en plaats onafhankelijk werken, houdt in dat de oude 9-5 gedachte ruimte maakt voor een flexibelere benadering van roosters en werkplaatsen.

Zelfsturend werken wil zeggen dat de medewerker een grotere autonomie heeft. De medewerker kan zelf beslissen hoe hij het werk aanpakt, in welke volgorde hij dat doet, wanneer hij dat doet en met wie hij dit doet.

Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie houdt in dat Het Nieuwe Werken staat voor een platte organisatie met weinig hiërarchie waar medewerkers en het management herhaaldelijk communiceren. Informatie moet op een vlotte manier verspreid kunnen worden.

Met flexibele arbeidsrelaties wordt bedoeld dat wanneer een medewerker bijvoorbeeld van voltijd naar deeltijd werken wil gaan, hier ook ruimte voor is vanuit de werkgever. Verder is het belangrijk dat ook de medewerker zich flexibel opstelt (Baane, 2011).

Bijlage 3: De zelfdeterminatietheorie van Deci en Ryan.



(Goedheijt, 2021).

Bijlage 4: De vijf fasen van het implementeren van Het Nieuwe Werken.

Fase	Inhoud	Duur
Fase 1: Overtuig de directie.	Deze fase kan veel mentale inspanning kosten wanneer het hoofd van de directie nog vol zitten met industriële denkpatronen.	1-3 maanden
Fase 2: Creëer een visie en ambitie.	In deze fase wordt gekeken wat Het Nieuwe Werken inhoudt voor een bepaald bedrijf.	1-6 maanden
Fase 3: Ontwerp de doelomgevingen en communiceer.	Het ontwerpen van een nieuw werkconcept en nieuwe werkomgevingen.	1-4 jaar
Fase 4: Implementeer, evalueer en pas aan.	In deze fase worden de veranderingen uitgevoerd.	1-3 jaar
Fase 5: Scherp houden en ontwikkelen.	In deze fase wordt het Nieuwe werken bijgehouden en bijgewerkt.	Voortgaand

(Bijl, 2009).

Bijlage 5: Dataverzameling interviews en enquêtes.

Wie	Kantoor/productie	Onderzoeksinstrument
Manager marketing & spare parts MIS manager HR officer Manager engineering Manager finance Directeur	Kantoor	Interviews
Voorman machinaal Manager assemblage afdeling Manager logistiek Teamleider plaatwerkerij Manager operations	Productie	Interviews
Medewerkers: Afdeling finance: 1 Afdeling sales binnendienst: 1 Afdeling engineering: 1	Kantoor	Interviews
Medewerkers: Afdeling machinale fabriek: 1 Afdeling logistiek: 1 Afdeling assemblage: 1 Afdeling plaatwerkerij: 1	Productie	Interviews
Totaal	<i>Kantoor: 9</i> <i>Productie: 9</i>	
Alle medewerkers van Timesavers	Kantoor + productie	Enquetes

Bijlage 6: Codeboek.

Onderstaand codeboek is voortgekomen uit de operationalisatie tabel.

Begrip	Dimensie	Subdimensie	Indicatoren
Het Nieuwe Werken	A Tijd en plaats onafhankelijk werken.		A1 Thuiswerken. A2 Hybride werken. A3 Flexibele werkroosters/uren.
	B Zelfsturend werken.	Autonomie	B1 De medewerker bepaalt zelf waar hij werkt. B2 De medewerker bepaalt zelf hoe hij werkt. B3 De medewerker bepaalt zelf met wie hij werkt.

			B4 De medewerker bepaalt zelf zijn taken.
	C Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie.		C1 Weinig hiërarchie. C2 Informatie wordt snel verspreid. C3 Goede communicatie.
	D Flexibele arbeidsrelaties	Flexibiliteit werkgever.	D1 Werkgever stelt zich flexibel op. D2 Werkgever gaat flexibel om met keuzes van medewerker. D3 Vertrouwen vanuit werkgever.
		Flexibiliteit medewerker.	E1 Medewerker stelt zich flexibel op. E2 Vertrouwen vanuit medewerker.
		Leidinggeven.	F1 Coachend leidinggeven. F2 Ondersteunend leidinggeven.
	G Implementatie.		G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie. G2 De medewerker heeft toegang tot gegevens die nodig zijn om HNW toe te passen.

Bijlage 7: Open coderen.

In onderstaande afbeeldingen is te zien hoe het open coderen is gedaan. Voor het open coderen is gebruik gemaakt van het programma Atlas.ti. Onderstaande afbeeldingen zijn willekeurige stukken uit verschillende transcripten, waarin het best te zien is hoe er te werk is gegaan.

gaan. Dus het tempo ligt veel hoger dan dat je hierzo bezig bent, ja dr wordt steeds uhm verstoringen en je wordt echt geëld door uhm bezoekjes die onaangekondigd langs en, je wil iedereen maar ter dienst zijn maar tja.

F: U vond het wel fijn dan het thuiswerken?

R: ja maar dan niet meer dan 2 in de week.

F: Nee oke. En had u ook alle middelen om thuis te werken?

R: Ja.

F: Kunt u gewoon inloggen in alle systemen?

R: Dat merk je niet, nee. Ook de mensen die je belt, hier ook in de fabriek en zo, die merken het ook niet want ja ik zie gewoon hetzelfde op de schermen als wat ik hier op mijn werk zie dus.

F: Ja. Ook gewoon bureau en schermen en zo?

R: Ja gewoon alles wat je nodig hebt dus.

F: Heeft u nu ook nog de mogelijkheid om uhm thuis te werken als je zou zeggen nou ik vind het fijn om uhm.

R: Ja. Ik werk ook regelmatig een paar uurtjes 's avonds ofzo of op een zaterdag als je het systeem nodig hebt uhm voor een run te doen, he want alles wordt natuurlijk doorgerekend wat de benodigheden zijn voor de fabriek. Alleen als iedereen erop zit op het systeem

A2 Hybride werken 15

A1 Thuiswerken 41

G2 De medewerker ... 12

E1 Werknemer stelt ... 16

R: Ja alles werd verzorgd.

F: Bureau, laptop, bureaustoel dat soort dingen.

R: Alles wat je wilde werd verzorgd ja.

F: Oke uhm en uhm bij dat uhm thuiswerken op welke manier ervaarde je daarbij vertrouwen, dat uhm nou ja dat je gewoon uhm alles goed geregeld werd en zo, vanuit het bedrijf?

R: Uhm nou ten eerste kreeg je alle middelen. Ten tweede kon je heel goed daardoor ook communiceren met je directe leidinggevende en uhm ik hoefde niet bijvoorbeeld iedere dag om 9 uur en om 4 uur in te loggen in een Teams meeting van wil je even vertellen wat je allemaal gedaan hebt. Dat, ja dat maakte niks uit met of ik nou hier zit of thuis zit.

F: Nee. Oke uhm ja dan kan ik misschien wel aannemen dat je ook gewoon vertrouwen in het bedrijf had dat alles gewoon goed geregeld werd dat je ja net zoals je zei alle spullen kreeg en zo.

R: Internetvergoeding en alles was geregeld.

F: Oke. Uhm in hoeverre uhm heb je het gevoel dat je autonomie hebt binnen je werk dus dat je uhm.

R: 100%.

F: Ja? Dus dat je ja zelf, nou ja zelf bepalen waar je werkt dat uhm ligt dan denk ik vooral vast

G2 De medewerker ... 12

D3 Vertrouwen van... 19

E2 Vertrouwen van... 15

B4 De medewerker ... 16

B2 De medewerker ... 15



Bijlage 8: Axiaal coderen.

In onderstaande tabel is het axiaal coderen te vinden. Resp. 1 staat voor respondent 1, resp. 2 staat voor respondent 2, enzovoort.

Transcript	Tekst interview	Indicator	Dimensie
Transcript resp. 1	I: Oké, uhm nou ja, de laatste tijd zijn de, de banen voor veel mensen natuurlijk heel erg veranderd door uhm ja, door corona en de lockdown is dat bij jou ook het geval? R: Nou ja, we hebben voornamelijk vorig jaar, en het jaar daarvoor, best wel veel thuisgewerkt.	A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken
Transcript resp. 1	R: Bij *naam medewerker* merk ik wel dat als hij bijvoorbeeld een paar dagen thuis zit dan uhm, ik heb, ik heb hem liever hier. I: Ja. R: Want dan is die rustiger, dan heeft die het overzicht, dan kan die ook misschien de mensen wel een beetje in de gaten. Vanuit thuis is die, dan gaat die heel vaak lopen bellen en lopen mailen en als hij hier is, is die is die relaxter. I: Ja. R: Het is net of die dan ook, als die thuis zit of die een stukje controle kwijt is. Zo voel ik, het.	A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken
Transcript resp. 10	R: He je wordt veel minder opgehouden, je kan veel meer focussen op bepaalde dingen en uhm ja je kan beter 1 ding heel erg gericht en goed doen en afwerken dan dat je 10 dingen ja een zetje geeft en een beetje half, ik heb daar	A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken

	een beetje, ik heb daar best een hekel aan. En dat geeft ook weinig voldoening natuurlijk.		
Transcript resp. 11	I: Ja, oke. En uhm heb je nu ook nog de mogelijkheid om thuis te werken als je dat zou willen als je zegt van nou daar heb ik uhm dat komt een dagje goed uit of uhm vind ik fijner. R: Als het voor het werk wat ik moet doen beter is als ik thuis werk zeg maar omdat ik gewoon een rapportage gewoon ongestoord uhm wil gaan doen, dan uhm dan doe ik dat thuis. Maar het liefst ben ik gewoon hier. I: Omdat je dat zelf fijner vindt? R: Het aansturen van productie is niet alleen maar vanuit een papiertje of een rapportage te lezen, het is ook een stukje aanvoelen wat er gebeurt, contact met de mensen zeg maar en dat is uhm, dan hoor je meer dan alleen de cijfertjes die het systeem aanlevert.	A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken
Transcript resp. 11	R: Nee uhm de productie sturen van huis uit is gewoon lastig natuurlijk heb ik wel een paar dagen thuisgewerkt maar dat was meer om rapportages te maken ofzo of. Maar normaal gesproken ben ik gewoon hier en dat geldt eigenlijk voor de meeste mensen. Behalve dan een enkele uhm kantoorfunctie die dan toch nog wel vanuit huis gedaan kan worden.	A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken

Transcript resp. 13	I: Dus u heeft wel thuisgewerkt? R: Ja. I: En uhm hoe was dat bevallen? R: Nou dat gaat in mijn functie eigenlijk helemaal niet. I: Nee. R: Omdat ik gewoon fysiek aanwezig moet zijn om bepaalde dingen op te pakken en aan te sturen. Kijk bepaalde dingen ik uhm zoals ik zeg mijn neventaken die er ook nog bij horen is dat ik ook werkvoorbereiding doe. Uhm werkvoorbereiding dus dat alle nieuwe tekeningen die engineering maakt die moeten dus in het uhm systeem gezet worden zodat er uhm, dat heet een groeting, uhm hoe die door de fabriek gaat wat voor machines ze allemaal moeten passeren, ja dat kan ik van thuis uit wel doen. Maar dan houdt het ook een heel eind op. Je kans is een keer wat gereedschappen bestellen maar ik kan niet fysiek iemand adviezen geven als die een probleem met een machine heeft of met een product heb of als er iets niet klopt ofzo ja dan moet je toch fysiek aanwezig zijn en dat, dat mis je gewoon verschrikkelijk. Ja wat deed ik dan, ik was hele dagen thuis. Dan deed ik 's morgens inderdaad wat werkvoorbereiding en een	A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken
------------------------	---	----------------	--

	beetje aansturen en een beetje bellen van goh let daarop. Want ik kon wel zien, ik kon gewoon inloggen dus ik kon precies zien op mijn dashboard wie waar mee bezig was. Dus ik kon wel zien van he die is daar mee bezig dus let daar en daar even op. Ik kon het wel enigszins aansturen maar ja dan ben je er nog niet, dan is het ook allemaal geregeld.		
Transcript resp. 13	I: En uhm als je nu nog zou zeggen van nou ik wil uhm middagje misschien of een ochtendje of een dagje thuiswerken zou dat dan kunnen? R: Ja dat zou wel kunnen maar ik zou het niet ambiëren. I: Nee. R: Ik ben liever hier op de zaak, alles aansturen, dan kan ik gelijk, dan kan ik direct ergens op inhaken en dat ja, het zijn allemaal momenten he, je ziet bepaalde dingen niet aankomen en dan ben ik gewoon liever fysiek aanwezig.	A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken

Transcript resp. 14	I: Ja en hoe heb je dat ervaren? Vond je het fijn of juist niet of? R: Uhm ik vond het prettig alleen met, er zit eigenlijk een scheiding in. Ja ik vond het heel prettig uhm alleen met dat dus dan niet inherent aan thuiswerken maar aan de corona. Want toen waren de scholen ook dicht en dan zit je, ik heb 2 kinderen. Met 2 kinderen thuiswerken uhm dat gaat niet zeg maar. Maar als zij zeg maar naar een opvang op school gaan is het voor bepaalde taken uhm efficiënter thuiswerken dan hier op de zaak.	A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken
Transcript resp. 14	I: Ja oke. Uhm en dus als je nu uhm zou zeggen van nou ik zou graag uhm een uhm dagje in de week of 2 dagen in de week thuis willen werken, zou dat dan kunnen of? R: Uhm. We hebben daar een beleid voor dat dat niet de bedoeling is dat dat vaststaat maar mocht het een keer nodig zijn mag het. I: Ja oke. Uhm kan je wat meer vertellen over dat beleid? Want dat wist ik eigenlijk niet dat dat uhm. R: Oke. Uhm nou we hebben niet een officieel thuiswerkbeleid dus dat je zegt 1 dag in de week werk ik lekker thuis. Uhm maar je mag als het nodig is en je moet iets uitwerken mag je prima een dag thuiswerken.	A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken

	I: Dus als het nodig is voor het werk zeg maar. R: Ja.		
Transcript resp. 15	I: Oke uhm en als u uhm bijvoorbeeld nu zou zeggen van ik wil een keer een middagje of een ochtendje thuiswerken zou dat dan kunnen? R: Ja officieel geloof ik eigenlijk niet. Maar ik doe het wel. We doen het sowieso. I: Ja dus ook nu uhm werkt u wel eens thuis dan? R: Mhm, goh ikzelf eigenlijk niet eens is. Nee hoor. Nee als ik thuis ga zitten, ja wat moet ik daar nou op zeggen. Ik bedoel als er een uhm, als je een telefoontje of appje krijgt dan reageer je daarop. Zeg maar dat is gewoon. I: Ik bedoel meer dat je echt een dagje thuiswerkt achter je computer of laptop. R: Nee, nee. In principe niet. I: Uhm want u zei net dat het officieel niet mag, zei u.	A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken

Uhm wordt er dan gewoon gezegd van nee je moet echt hier werken of?

R: Ik denk dat als je in het personeelsreglement, er is niet echt iets beschreven zeg maar. Om daarvoor uhm, wat daar op past zeg maar. En ik, de uhm is even kijken dat is dan meer flexibel werken zeg maar wat ik gewoon merk maar dat is in verband met de werkzaamheden die die uhm die de engineers moeten doen zeg maar wat ik dan merk is nou ze moeten even voor de thuissituatie moeten ze wat dingen regelen, moeten ze vrij nemen.

Transcript resp. 15	I: Oke uhm nou afgelopen tijd hebben natuurlijk veel mensen uhm thuisgewerkt door corona is dat voor u ook het geval? Heeft u ook thuisgewerkt? R: Ja ik ben ook wel een tijdje thuis geweest dat klopt. I: Oke en hoe ging dat een beetje? Was dat de hele week of? R: Uhm ja dat was ja het is een beetje schipperen eigenlijk als het ware zeg maar. De rest is dan ook thuis uhm ja het ging. Dat uhm hoe ging dat. Ja met vergaderen zeg maar en online werk moet je even een ruimte zoeken waar je gewoon vrij kan praten zeg maar. Of waar ook niet bijgeluiden en alles, de gezinsactiviteiten zeg maar door heen gaan wandelen. Uhm ja ik bedoel op zich qua functie en dingen. Het is wel eens vaker dat gewoon tijdens, buiten werkuren gewoon contact gezocht wordt. In mij situatie dus uhm ja, wat moet ik zeggen. I: Heeft u het over het algemeen als prettig ervaren of? R: Mhm nou nee ik vind dat ergens, ik bedoel vanuit het werk zeg maar is het gewoon prettiger als je hier bent. Er doen altijd weet dingetjes zich op, het is niet echt een klus werk. Ja je moet gewoon contact houden, feeling houden met wat er gebeurt. Wat er	A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken
------------------------	--	----------------	--

hier op de vloer gebeurt. Ja nee, het werkt minder efficiënt. In ieder geval voor wat ik uhm dan voor wat je hier moet doen.

I: Ja inderdaad.

R: En zo nu en dan soms is het inderdaad, als je echt even een uhm klus werk hebt waarbij je even moet concentreren dat je er dan even voor moet gaan zitten, dat zou thuis kunnen. Maar eigenlijk is het merendeel gewoon hier afstemmen en wat er uhm, een beetje voeling houden met wat er gebeurt.

I: Ja inderdaad, ja dat wou ik vragen inderdaad want vaak dan hoor je als mensen thuiswerken dat ze dan minder gestoord worden, sneller door kunnen uhm maar dat had u dan niet per se.

R: Nee mijn thuissituatie is niet echt rustig zeg maar haha. Dus ja nee, ik bedoel, nee als je echt qua efficiency is het minder. Als je echt, de bereikbaarheid is op zich goed.

Transcript resp. 16		A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken
	I: Ja oke. Uhm nou ja de afgelopen tijd hebben natuurlijk veel mensen thuisgewerkt uhm door corona is dat voor u ook het geval, heeft u ook thuiswerkt? R: Ja maar dat was meer uhm niet door corona maar omdat ik mijn kniepees had afgescheurd. Dus uhm ik ben even in de lappenmand geweest. I: Oh mhm. En heeft u toen thuisgewerkt? R: En toen heb ik thuisgewerkt ook uhm. I: Oke en uhm hoe ging dat een beetje. R: Ja behelpen. I: Ja. R: Kijk dit is, je hebt het contact met de vloer nodig. Dus uhm het makkelijkste is dan even telefonisch uhm en dan je kan veel nakijken op de achtergrond maar je mist gewoon het contact met de vloer, de voortgang. Dat mis je. Dus dan is het moeilijker sturen. I: Ja snap ik. Maar uhm. R: Voor mij is het eigenlijk thuiswerken niet ideaal. I: Nee dus het, misschien bepaalde taken kunt u dan wel thuis uitvoeren of? R: Ja. Kijk de personele kant kan je thuis uitvoeren		

	dus de ziekmeldingen, contact met de mensen. Dat gaat heel goed, de bezetting. Ongeveer de planning kan je ook wel thuis grof uitwerken. Maar ja dan houdt het eigenlijk al ver op. Ja, gericht eigenlijk kijken wat er missend is. Als je dat allemaal via de telefoon moet doen, dat is niet te doen eigenlijk		
Transcript resp. 16	I: Ja vindt u het wel fijn als het gewoon wel vanuit huis zou kunnen zou u het dan fijn vinden? R: Nee. I: Of bent u dan liever toch hier aanwezig? R: Ik ben liever hier. Ja.	A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken

Transcript resp. 17	I: Dat heb je ook altijd haha. Ja oke. Even afkruisen. Uhm ja wat zou jij ervan vinden als er binnen Timesavers meer ruimte zou komen voor thuiswerken en flexibeler werken, zou je daarvoor open staan? R: Ik ben daar groot voorzitter van maar dan wel in de hybride vorm. Ik ben in mijn functie van HR ben ik tijdens de corona periode van 2 jaar zeg maar voornamelijk heel druk geweest met het behouden van de bedrijfscultuur. Dus het blijven boeien, binden en de saamhorigheid binnen Timesavers. I: Ja. R: Als je gaat naar volledig thuiswerken verdwijnt dat, verandert dat. Ik denk dat het hier ook uhm verdwijnt. Want die fabriek kan niet thuiswerken, die kantoren wel dus als je die kantoren volledig laat thuiswerken krijg je 2 groepen. En we zijn nu zo veel mogelijk 1 groep, wij zeggen ook altijd we doen het samen. Maar dan krijg je uhm wij doen het oh en dat kantoor. Dus dat dat daar ben ik heel druk mee bezig geweest. Dus ik ben wel voor hybride werken dus dat je zegt uhm je mag maximaal 8 uur in de week thuiswerken. Zeg zelf op welke momenten en dan is dat voor de rest van de maand ofzo of. Ik zeg maar wat. Hoe je dat dan zou invullen. Daar ben ik wel	A1 Thuiswerken	
--------------------------------	--	-----------------------	--

	voor. Ik ben niet voor uhm. I: Volledig thuiswerken. R: Volledig thuiswerken of meer dan de helft thuiswerken. Daar ben ik niet voor. Want als je toevallig net allemaal iedere keer op hetzelfde moment thuis werkt als een aantal andere collega's zie je die nooit meer. Dus ik denk wel dat je dat ja.		
Transcript resp. 17	I: Ja uhm oke en uhm dat thuiswerken qua werk/prive balans ging dat gewoon goed of ja hoe ging dat een beetje? R: Ik kan heel goed thuiswerken. Want ik deed gewoon altijd plannen wat ik op die thuiswerkdagen ging doen. Dat deed ik bewust werk voor uhm reserveren. Of uhm webinars of online meetings of artikelen lezen of dat soort dingen. Ik vond het juist ideaal dat je op die thuiswerkdag gewoon goed je tijd kon indelen. Maar er zijn ook mensen die konden helemaal niet thuiswerken hoor. I: Nee. R: Die hadden hun mails gelezen en die dachten, wat nu? Haha. I: Ja dan moet je dat inderdaad gewoon goed plannen en dan uhm.	A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken

	R: Ik denk dat 8 uur achter elkaar wel veel is. Want ik deed natuurlijk 4 uur. I: Ja dat is waar. Heb je van anderen gehoord die dan een hele dag thuiswerkten die dan zeiden van nou ik vind het lastig? R: Ja als ze bijvoorbeeld 3 keer in de week een hele dag thuis gingen werken, dat is best lastig. Wij hebben hier niet echt repeterend stapels weg werk werk of callcenter werk ofzo dat je heel makkelijk thuis kan werken dus je moet echt je eigen werk kunnen plannen. Dus je moet wel die dagen ook zelfsturend zijn. Je hebt daar natuurlijk geen vangnet achter je dan.		
Transcript resp. 17	I: Uhm en uhm als je nu zou zeggen van nou ik wil een dagje thuiswerken, of ja een halve dag dan uhm zou dat dan gewoon kunnen of is dat? R: Uhm op het moment is er van de directie uit besloten dat dat niet structureel mag. Dus als ik volgende week een dag thuis wil werken dan mag dat maar ik mag niet iedere vrijdag thuiswerken. Of iedere woensdag, ik zeg maar wat. Dat mag nog niet helaas haha.	A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken

Transcript resp. 17	R: Ja, ja. Dus uhm dan ging ik bijvoorbeeld even een rondje hardlopen en dacht ik tijdens het hardlopen, ik heb het. En dan logde ik toch nog een keertje in om even dat frisse idee of mijn mailtje te beantwoorden of iets dergelijks ofzo. Dus ik vond het voor mezelf heel prettig. Ik merk ook dat mensen uhm die hier solliciteren vooral op kantoorfuncties allemaal vragen wat zijn de mogelijkheden voor thuiswerken. I: En wat zeg je dan? R: Dan zeggen wij, structureel thuiswerken hebben we niet maar wel, je kan wel af en toe thuiswerken. Vinden mensen wat lastig want ze kennen het bedrijf natuurlijk niet dus ze kunnen niet inschatten af en toe en hoeveel mag ik dan vragen. En uhm ja ik denk dat de managers hier intern ook aan moeten wennen. Dat mensen bijvoorbeeld iedere maandag thuiswerken of iedere woensdagmiddag. Ze zijn heel erg geneigd om te denken 'ja ja' Werken. Dat.	A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken
------------------------	--	----------------	--

Transcript resp. 18	I: Ja dat is goed. Nou ja afgelopen tijd hebben veel mensen natuurlijk thuisgewerkt door corona, heeft u zelf thuisgewerkt? R: Nee mijn beleid hier tot nu toe is altijd hier geweest en dat geldt dus ook voor mezelf, uhm thuiswerken mag met name als je dingen echt moet doordenken of is een keer rust wil hebben om iets op papier te zetten bijvoorbeeld als ik een plan schrijf, ik schrijf elk jaar een operationeel plan daar ben ik echt wel twee dagen mee bezig, dan blijf ik minstens een dag thuis om gewoon rustig te gaan zitten om aan dat plan te werken. Nou dat geldt ook voor bijvoorbeeld engineers of voor andere mensen die is een keer echt iets moeten doen, blijf lekker thuis helemaal prima, corona of niet maakt me niet uit maar doe dat. Voor wat betreft corona, was mijn standpunt, ik wil dat alle managers hier gewoon zijn en dat betekent minimaal van het MT dat ze hier echt moesten zijn omdat ik, ook al waren de andere mensen om de dag thuis want wij hadden pools gemaakt. Vandaag wil jij wat aan mij vragen en morgen wil je collega wat aan mij vragen. Ik moet er dus wel 2 dagen zijn. Dan kan je zeggen dat kan ook over Zoom etc. maar daar geloof ik niet zo in. Voor simpele dingen wel. Je kan best wel vergaderen over Teams dat doen we ook	A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken
------------------------	--	----------------	--

heel vaak met buiten partijen maar met name op het moment dat het over, net als wat ik zeg je bent praatpaal dan zit er heel veel emotie vaak bij bij mensen en die komt gewoon niet over via een scherm. En dan is het vaak heel erg makkelijk om gewoon die knop in de drukken, doei einde oefening, terwijl als je tegenover elkaar zit dan neem je eigenlijk pas echt afscheid als je het gevoel hebt als die ander ook echt denkt ik heb een antwoord op mijn vraag of zoiets dergelijks. Dus ik was daar, ik ben dus altijd hier geweest.

I: Ja oke en uhm dan kan ik misschien wel aannemen dat u er ook niet echt behoefte aan had om thuis te werken?

R: Sterker nog ik vind het verschrikkelijk. Nou ja dat is overdreven. Ad hoc prima. Dus ik vind helemaal goed en dat moet ook absoluut kunnen en dat moet je ook echt doen. Maar het woord organisatie zegt voor mij al wat het is. Het is een samenspel van mensen. En ik ben dus echt een mensenmens ik vind het ontzettend leuk om met mensen te werken. Daarom zit ik ook op die stoel dat moet je leuk vinden anders moet je vooral niet daar zitten dus uhm in mijn geval zeg ik als ik mijn functie op een normale manier wil uitoefenen dan moet ik gewoon hier zijn.

	Om je een idee te geven, ik heb een CEO in Amerika dat is de baas van de holdingcompany die is ook operationeel directeur van de operatie in Amerika en die is de helft van de tijd is die er niet. En ik hoor zo veel kritiek van de laag die daar onder zit of de laag die daar onder zit dat ze zeggen ja hij is er weer niet ik kan m'n ei niet kwijt. Dan denk ik ja dat krijg je dus als je er niet genoeg bent dan raakt het, dan blijft het geen organisatie dan wordt het los zand. Ouderwets maar ik denk, daar komen we straks nog wel over te praten maar ik denk in dit type bedrijf en met het type mensen wat hier werkt dus de samenstelling van de mensen is dat denk ik wel nodig.		
Transcript resp. 18	I: Ja uhm en nou ja veel medewerkers hebben hier dan wel thuisgewerkt, hoe heeft u dat een beetje ervaren? R: Ja ik ben vreselijk ouderwets ik ben een enorme control freak en dat komt ook door mijn achtergrond, ik ben natuurlijk cijfermatig uhm aangelegd. Dus ik wil heel graag weten ook al laat ik iedereen hier heel erg vrij, in mijn achterhoofd heb ik toch altijd wel, dan kriebelt het. Dan denk ik wat heeft die nou thuis zitten doen dan en had dat niet efficiënter hier gekund. Dus ik ben wel van het meten is weten en uhm het grappige is ik heb dat wel eens tegen iemand gezegd. Ik accepteer heel makkelijk	A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken

het feit dat je op de zaak maar misschien maar 50% productief bent. Want die andere 50% ben je koffie aan het drinken, ben je aan het ouwehoeren ben je weet ik veel wat je allemaal aan het doen bent. Dat vind ik helemaal niet erg. Ik vind dat dat hoort bij de cohesie van een groep. Hoe hou je een groep mensen bij elkaar nou ja, lief en leed met elkaar deelt en dat je dus niet alleen maar even vluchtig met elkaar praat maar dat je er ook wat meer diepgaande dingen. En dat vind ik dus helemaal niet erg dus je zal mij heel weinig, ook in de fabriek, heel weinig zien brullen van hallo gaan we nog wat doen. Af en toe doe ik dat wel maar dat is dan als een grap of even een steek onderwater als ik het echt serieus meen. Omdat ik vind dat het heel belangrijk is en dus zeg ik ik heb veel liever dat je hier komt en al ben je maar 50% productief, dat vind ik helemaal niet erg als dat je misschien wel veel productiever bent thuis maar ik ben vreselijk bang dat je dan afdrijft van de groep. Ik heb verschillende kennissen van mij die in de softwarewereld zitten. Ik heb er eentje die is al 2 jaar lang thuis die zegt ja ik heb totaal geen binding meer met het bedrijf of met de collega's. Tuurlijk we zien elkaar minstens 1 keer per week over Zoom en Teams en weet ik veel wat of over de telefoon, maar het groepsgevoel is compleet weg. Dus ik vind dat, ik ben		
---	--	--

	daar best wel conservatief in maar ja ik heb het gevoel dat het goed is voor het bedrijf of dat waar is dat weet ik niet.		
Transcript resp. 2	I: Oke, uhm nou ja dan was mijn eerste vraag eigenlijk op welke manier heeft u de mogelijkheid om tijd en plaats onafhankelijk te werken dus nou ja thuiswerken zei u net dat uhm. R: Ik ga het vanmiddag wel doen maar dan bewaar ik gewoon orders, wat ik gewoon in de computer moet doen dat kan op het gemakje thuis. Dat werkt eigenlijk beter thuis want hier word ik continu gestoord. I: Ja. R: Telefoon of dan komen ze helpen of, dus dat gaat helemaal prima thuis alleen dat is misschien 30% van mijn werk. Ik doe vaak rondlopen, is die machine al klaar, het contact met de klant, nog eens de fabriek in, wanneer ben je wel klaar, *naam medewerker* kom eens even helpen die machine laden want ik heb het druk en dus, dat thuiswerken is voor mij een paar uur per week of eens een dag per week is helemaal geen probleem.	A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken

Maar uhm ik kan niet
zeggen ik ga volgende week
halve dagen thuiswerken.

I: Nee.

R: Dat gaat bij mij niet.

I: Nee oke.

R: Dan mis ik hier te veel.

Transcript resp. 3	I: Nee oke. Uhm nou ja dan is mijn eerste vraag eigenlijk of je uhm, op welke manier je de mogelijkheid hebt om tijd en plaats onafhankelijk te werken? Je zei net al dat je dus thuis kon werken uhm, zou je ook kunnen, nu kunnen zeggen van ik wil 1 dag in de week thuiswerken of? R: Ja, ze zijn er hier niet zo happig op om uhm, om echt thuis te werken, omdat het wat ja, wat gevoeliger is voor uhm ja, niet werken. Maar voor de rest, als thuis, thuis werken we meestal met teamviewer, thuis, dus gewoon de computer hierboven overnemen en dan uhm ja, voor mij is dat geen extra drempel om te werken zeg maar. I: Dus zou jij het fijn vinden om dan misschien 1 dagje in de week thuis te werken? R: 1 dag zou nog wel lukken maar thuis, de sfeer is toch wel heel anders. I: Ja inderdaad. R: Het is wel je privésituatie waar je dan voor werk bezig moet zijn. I: Ja inderdaad. R: Ja het is wel, het is moeilijker om een hele dag aan de slag te blijven. I: Ja dat snap ik. R: Maar de productieve	A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken
-----------------------	---	----------------	-------------------------------------

	uren zijn wel productiever. I: Ja, omdat je minder gestoord wordt? R: Ja. I: Ja. Maar uhm zou dat dan kunnen als je zegt van ik wil een dagje thuiswerken of zeggen ze dan van nee dat uhm gaan we niet doen. R: Ik heb een paar keer gehad dat er thuis iets werd afgeleverd of dat de CV werd gecontroleerd, dan ben ik naar mijn leidinggevende gegaan, van uhm, kan ik een dagje thuiswerken en dat is op zich geen probleem. I: Nee. R: Incidenteel natuurlijk. I: Ja oke. Dus als je zou zeggen nou ik wil structureel elke dag, of niet elke dag, 1 dag in de week thuiswerken dat zou dan niet uhm. R: Ik denk dat dat uhm hem niet gaat worden.		
Transcript resp. 4	I: Oke dus uhm thuiswerken is voor jou denk ik geen optie. R: Nee, nee dat gaat hem niet worden.	A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken
Transcript resp. 5	I: Ja oke haha. Veel mensen moesten natuurlijk ook thuiswerken maar ik denk dat dat bij jou niet echt uhm. R: Nee, dat heeft voor ons totaal geen zin uhm zeg maar. Dat werkt totaal niet.	A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken

Transcript resp. 8	I: Ja en hoe bedoel je dan misbruik daarvan maakt? R: Uhm nou ja zeker bij thuiswerken uhm moet je er echt wel bovenop blijven zitten of het wel allemaal 100% gaat. I: Ja. Heb je dat gemerkt tijdens uhm dat er wel thuis werd gewerkt? R: Nee is meer van horen, nou meer van anderen uit de beurt die dan 's ochtends een stukje gaan lopen of tussen de middag een stukje gaan lopen.	A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken
Transcript resp. 9	I: Ja. En als je bijvoorbeeld nu en dagje, 1 of 2 zou moeten thuiswerken? R: Ja goed ik kan dat toch al regelen als dat moet natuurlijk. I: Ja. R: Uhm, ja wat ik zeg, ik vind het wel prettig, zeker als je aan een project werkt en uhm je wil daar geconcentreerd aan werken dan is dat ideaal. Uhm kijk in mijn functie is het wel zo dat ik wel iemand op kantoor wil hebben. Uhm op een gegeven moment viel natuurlijk mijn collega *naam oud collega*, die viel uit vanwege ziekte ja dan ben je nog alleen over en dan is het natuurlijk veel lastiger om te zeggen van ik ga thuiszitten want ja dan kun je de hand en spandiensten die je hier nog nodig hebt die kun je dan niet doen.	A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken

	I: Nee dus u zou wel zeggen dat er dan uhm, als u thuiswerkt... R: Je moet altijd minimaal met z'n tweeën zijn. I: Ja dus dat er altijd eentje op kantoor uhm. R: Dat is wel het idee		
Transcript resp. 9	I: Nee, maar u heeft zelf ook thuisgewerkt dan? R: Ik heb zelf ook een poos uhm, de helft van de tijd thuisgewerkt, dat was ook de afspraak in het begin. Volgens mij was het half om half. Ik had toen mijn collega *naam oud-collega* uhm, dus of ik was op de zaak of hij was hier.	A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken
Transcript resp. 9	I: Oke uhm ik wou nog even terugkomen op, want u zei net dat u thuis kan werken als het moet maar als je nou zegt ik heb gewoon even zin om een dagje thuis te werken gewoon, niet per se dat het moet maar dat je denkt nou voor mij is het fijner, kan het dan ook? R: Dat zou kunnen, ja hoor.	A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken

Transcript resp. 1	I: Dus uhm je had een mogelijkheid om thuis te werken en werkte je dan alleen thuis of uhm echt alleen maar thuis en niet soms op kantoor? R: Oh op die manier. Ja wel alleen maar niet alleen maar thuis. I: Dat bedoel ik. R: Nee, dat werd wel een beetje afgewisseld.	A1 Thuiswerken, A2 Hybride werken	Tijd en plaats onafhankelijk werken
Transcript resp. 10	I: En heb je veel thuisgewerkt of hoe heb je dat een beetje gedaan? R: Toen 2 dagen in de week ofzo. Maar kijk als je hier uhm 3 of meer per week weg bent dan uhm dan verlies je het overzicht. En je hebt toch aardig wat gesprekjes overdag dus. En dat moest allemaal via teams en zo, ja dat is niet echt goed hoor. I: Mee bedoelt u dan gesprekjes met medewerkers? R: Ja gewoon her en der.	A1 Thuiswerken, A2 Hybride werken	Tijd en plaats onafhankelijk werken

Transcript resp. 17	I: Oke uhm de afgelopen tijd hebben veel mensen natuurlijk thuisgewerkt door corona uhm heb je zelf ook thuisgewerkt? R: Gedeeltelijk. I: Oke en dan de ene dag wel en de andere dag niet of hoe ging dat een beetje? R: Ik werkte 2 hele dagen op het bedrijf, een halve dag thuis, een hele dag op het bedrijf en dan weer een halve dag thuis. I: Ja oke uhm en hoe heb je dat een beetje ervaren, vond je het prettig, of juist niet of? R: Ik vond deze uhm combinatie of verdeling ideaal. Ik zou niet uhm meer dan ja 2 of 3 halve dagen per week thuiswerken. I: Nee en waarom niet? R: Omdat ik vind dat je dan toch te veel mist. Van je collega's van het bedrijf uhm wat erin opgaat.	A1 Thuiswerken, A2 Hybride werken	Tijd en plaats onafhankelijk werken
Transcript resp. 17	R: Ik zou er wel voor zijn, voor een gedeelte hybride werken. Maar net als wat ik net zei niet te veel uren. Dus maximaal 8 uur in de week als je fulltime werkt ofzo. Zoiets. I: Ja en uhm. R: En in blokken van minstens 4 uur ofzo. Niet dat je zegt nou dan ga ik even twee uur thuiswerken, structureel.	A1 Thuiswerken, A2 Hybride werken	Tijd en plaats onafhankelijk werken

Transcript resp. 3	R: Vorig jaar en dan wel om en om, hier en thuis. Dus ik werkte op maandag woensdag vrijdag thuis. En uhm de helft van mijn collega's precies die andere dagen. Dat je toch, als iemand ziek raakt maar de helft thuis zit. Of dat nou werkte weet ik niet. Opzich hebben we geen uitbraken gehad dus	A1 Thuiswerken, A2 Hybride werken	Tijd en plaats onafhankelijk werken
Transcript resp. 8	I: Oke. Uhm en hoe heb je dat ervaren, het thuiswerken en dat hun uhm 2 op kantoor en 2 thuis? R: Ja dat is niks. Dat is echt drama. Thuiswerken echt continu echt dag in dag uit ja dan moet zo een uhm, ik wil niet zeggen ijzige discipline hebben maar je moet zo een takenpakket hebben uhm, zelfstandig takenpakket uhm maar je moet geen werk overlappingsactiviteiten hebben want dan word je helemaal, helemaal kierewiet dat gaat bijna niet. Net wat ik zeg als je een taak hebt voor 1 of 2 dagen en je kan thuis gewoon werken, he fantastisch vooral thuis blijven doen dan word je niet gestoord en maar je hebt gewoon input nodig van andere afdelingen. Het is een productiebedrijf, alle verschillende disciplines zijn hier aanwezig uhm, dus ja daar ben je ook mee, nauw mee verbonden dus ja het is heel lastig om dan thuis te werken.	A1 Thuiswerken, A2 Hybride werken	Tijd en plaats onafhankelijk werken

Transcript resp. 14	I: Oke en hoe heb je dat ervaren en hoe ging dat een beetje? Was dat volle weken thuis of. R: Uhm nee dat was uhm niet volle weken thuis, we probeerden een klein beetje met een uhm soort agenda uhm de dagen. Porberen fifty fifty uhm neer te zetten dus de helft op kantoor de helft hier. En uhm even kijken. Ja we hadden gewoon een thuiswerkschema eigenlijk, zo moet je het zien.	A2 Hybride werken	Tijd en plaats onafhankelijk werken
Transcript resp. 17	Maar als je volledig naar hybride gaat en je gaat bijvoorbeeld van de 6 man op de afdeling gaan er 4 man een blok thuiswerken kan je wel iets doen met het inloggen. Ik denk het wel.	A2 Hybride werken	Tijd en plaats onafhankelijk werken
Transcript resp. 8	R: Ook niet. Dat zou ik ook niet fijn vinden ten opzichte van de anderen. Maar goed ik ben altijd bereikbaar maar. Uhm dus dat flexibele werktijden, hm. Dat zie ik niet zitten. Maar het dynamisch werken dus uhm stukje thuiswerken en dat die KPN boer komt of uhm er komt een tv die wordt uhm. Helemaal fantastisch, gewoon doen. I: Dus vooral het thuiswerken dat zou je dan wel uhm. R: 1 max 2 dagen in de week. Briljant, moet je doen.	A2 Hybride werken	Tijd en plaats onafhankelijk werken

Transcript resp. 10	I: Ja inderdaad oke. Dat thuiswerken gaf u aan dat u dat wel fijn vond maar dan niet meer dan 2 dagen in de week. R: Ja anders is dat ook niet mogelijk om te doen. Want je komt los van de werkelijkheid. En uhm je kan niet alles digitaal zien, wel heel veel maar uhm ja echt uhm de hoe heet dat, voornamelijk wat er op de gezichten te lezen is van mensen als je er mee praat dat zie je niet. Een houding of een, ja. Sommige denken dat ik dat niet door heb maar ja je ziet wel degelijk iets. En het is ook plezieriger dan uhm in zo een Teams of Zoom of ja dat is.	A2 Hybride werken, A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken
Transcript resp. 10	R: Nee voor mij is dat uhm prima dat uhm scheelt je reistijd ook ja. Ik kan dan veel harder gaan. Dus het tempo ligt veel hoger dan dat je hierzo bezig bent, ja dr wordt steeds uhm verstoringen en je wordt echt geleefd door uhm bezoekjes die onaangekondigd langs en, je wil iedereen maar ter dienst zijn maar tja. I: U vond het wel fijn dan het thuiswerken? R: ja maar dan niet meer dan 2 in de week.	A2 Hybride werken, A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken

Transcript resp. 14	I: Nee, nee oke. Uhm heb je uhm zelf ideeën over hoe dat uhm vormgegeven zou kunnen worden? Bijvoorbeeld dat thuiswerken of dat flexibele werken? R: Nou ja kijk als ik uhm als ik zou willen zou ik 1 dag in de week wel thuiswerken. En dan uhm voor degene die dan thuiswerkt dat ik wel uhm dat die wel in ieder geval 1 of 2 contactmomenten, dat het dan telefonisch is of via Teams uhm. Dat je even uhm begin van de dag, wat moet er gebeuren en eind van de dag he hoe is het gegaan, ben je nog ergens tegenaan gelopen of weet ik veel wat.	A2 Hybride werken, A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken
Transcript resp. 8	I: Ja oke. Uhm dat waren dan mijn vragen eigenlijk, wil je zelf nog wat toevoegen? R: Uhm, ja dat dynamisch werken, ik probeer het wel te stimuleren. Uhm ik denk dat het echt wel een positieve, een motivatie wat je ook kan geven. Want heel veel bedrijven doen het al tegenwoordig. Je ziet ook heel veel bedrijven dat zeg gewoon 5 dagen in de week thuis zitten, nou daar geloof ik niet in want je kan niet, we zijn allemaal mensen en je wil naar het koffiezetapparaat en je wil een praatje pot, je wil iets horen dus. Ja bij grotere bedrijven waar heel veel functies overbodig of heel erg beperkt zijn. Dat geloof	A2 Hybride werken, A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken

ik dan wel. Maar ik geloof voor de medewerkers zelf is er helemaal geen bal aan. Ik zou helemaal gek worden, hele dagen thuis. Ik zou helemaal gestoord worden.

I: Ja.

R: En je mist je creativiteit. Je hoort niks je ziet niks, dus als je daar een, een wisseling in maakt van 1 of 2 dagen per week uhm ja ik denk dat dat alleen maar ten goede komt ook voor het aantrekken van nieuwe arbeidskrachten. Daar ben ik heilig van overtuigd.

I: Ja oke en even weet je ook of het op andere afdelingen al veel wordt gedaan, thuiswerken, of is het echt alleen bij jullie vooral uhm.

R: Nee bij inkoop wordt het ook gedaan uhm, incidenteel. Kijk het moet ook kunnen he. En uhm, ja bij inkoop je hebt inkooporders nodig je hebt facturen nodig. Ja als je die niet meeneemt ja dan moet je echt heel goed plannen. Dus ja daarom zeg ik ook de manager die erboven zit de leidinggevende moet heel goed de mensen aansturen als ze thuis zijn, hoe ze dat het beste kunnen aanpakken. Uhm want ja om maar thuis te blijven om thuis te werken dat vind ik een beetje onzin.

I: Ja.

R: Het moet echt een

	ingekapte werkzaamheid zijn die je kan doen die je dan houdt voor de komende weken of dagen of jaren.		
Transcript resp. 9	I: Ja. Oke. En uhm hoe uhm heeft u dat ervaren het thuiswerken? R: Oh ik vind het prettig. I: Ja? R: Ja hoor. Ik vind het thuiswerken prima. Het ligt er natuurlijk wel aan wat je aan het doen bent. Als ik hier ben, is het vaak de gekte van de dag en dat is ook hartstikke leuk maar als je met een project bezig bent dan is het niet altijd handig. Dan word je er continu afgehaald dus het heeft uhm, ja het heeft z'n voor- en nadelen uhm, ik vond het wel prettig maar op de lange duur wil je toch weer je collega's zien. Maar ja wat ik zeg het was half	A2 Hybride werken, A1 Thuiswerken	Tijd en plaats onafhankelijk werken

	half he. I: Ja inderdaad. R: Dus ik weet niet uhm, net als bij heel veel andere bedrijven dat je bijna een jaar weggeweest bent dat heb je natuurlijk hier niet gehad. I: Nee inderdaad. R: Dan veranderd de zaak denk ik wel. Maar ik vond het eigenlijk die half om half, ik vond dat prima werken.		
Transcript resp. 17	Uhm ja wat zou jij ervan vinden als er binnen Timesavers meer ruimte zou komen voor thuiswerken en flexibeler werken, zou je daarvoor open staan? R: Ik ben daar groot voorstander van maar dan wel in de hybride vorm. Ik ben in mijn functie van HR ben ik tijdens de corona periode van 2 jaar zeg maar voornamelijk heel druk geweest met het behouden van de bedrijfscultuur. Dus het blijven boeien, binden en de saamhorigheid binnen Timesavers.	A2 Hybride werken, G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Tijd en plaats onafhankelijk werken

Transcript resp. 1	I: Ja, oké, nou ja, Dat was gelijk mijn eerste vraag eigenlijk: op welke manier heb je de mogelijkheid om tijd en plaats onafhankelijk te werken? Maar je gaf aan dat je thuis kan werken. Uhm heb je uhm, maken jullie ook gebruik van flexibele werkroosters of flexibele uren? R: Nee, hij is wel redelijk uhm redelijk gewoon van acht tot kwart voor vijf. Kij we zitten er meestal eerder en we zijn wat later weg, maar. I: Ja. R: Het is niet dat je helemaal zelf in kan delen. I: Nee, oké, dus uhm je zou wel bijvoorbeeld de ene dag iets uhm later kunnen beginnen en de andere dag iets eerder we of? R: Ja, dat doen we ook wel eens, vooral *naam medewerker*, bijvoorbeeld ook met het weer als het goeie wind is dan begint die wat eerder en is die om drie uur nog effe lekker dat die gaat surfen. I: Mmm. R: Ikzelf ik squash met *naam medewerker* en dan hebben we om vijf uur	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken
-----------------------	--	-----------------------------------	--

	een baan in het Omnium. Gaan we meestal om half vijf. Zorgen dat we af kunnen ronden zodat we daar op tijd zijn. I: Ja, oké, dus het is niet heel strak geregeld. Van die tijd tot die. R: Het is een beetje geven en nemen bij *naam medewerker*, die weet dat ook. Die vindt dat prima.		
Transcript resp. 1	I: Oké, uhm en hoe denk jij dat het dat, dat flexibeler werken dus vormgegeven zou kunnen worden? Hier heb je daar ideeën over? R: Ehm ja, wat flexibele tijden. Dat je wel met een soort bloktijden bijvoorbeeld werkt. Dus tussen half tien en 12 ben je er gewoon als je op de zaak werkt en tussen één en vier, uhm ja misschien ook naar uhm naar vier dagen in plaats van vijf, vier keer negen.	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

	I: Mmm. R: Bijvoorbeeld dat soort dingen en dan zou ik mij voor kunnen stellen dat dat voor sommige mensen prettig is. Voor mij hoeft het niet persoonlijk, maar ik kan me voorstellen, dat zeker voor mensen met een gezin dat dat prettig is, dat ze één dag in de week vrij zijn, zodat kinderen niet naar de opvang hoeven of wat dan ook.		
Transcript resp. 1	R: En nogmaals, in de productie denk ik dat het lastig is, hoewel je daar ook vast wel uit kan komen. Maar alle overhead eromheen ja, waarom niet? Als je maar zorgt dat het dat het door gaat kijk, als bij de inkopers vier dagen werken en ze willen allebei op vrijdag vrij is misschien niet handig. I: Nee dan zou je het moeten afwisslen.	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

Transcript resp. 10	I: En uhm heeft u ideeën over hoe dat flexibel werken hoe dat bijvoorbeeld op de productie uhm ja afdeling hoe dat, daar vormgegeven zou kunnen worden? R: Als andere afdelingen op uhm andere tijden zouden gaan werken dan zal mijn afdeling daar ook op moeten reageren. Uhm omdat je namelijk, ja je kan niet zomaar dat er 's avonds gewoon doorgewerkt wordt en dat er dan niks klaargezet wordt of. Uhm als dat er meerdere zullen zijn wat me wel logisch lijkt op zich. Bijvoorbeeld als je kijkt naar wat e rop de assemblage staat aan geld uhm, dus het work in proces, uhm dat kan zo oplopen dan vind ik het soms raar dat er om kwart over 4 dat de stekker er uit gaat dat men naar huis gaat. De mensen hebben die tijd wel gewerkt maar uhm eigenlijk is het niet zo handig dan zou je beter kunnen zeggen ik ga 16 uur per dag werken en dan gaan die projecten er sneller doorheen en de tijd dat dat materiaal dan op de vloer staat uhm wordt verkort. Want daar ontstaat kapitaal dus als je dat work in proces omlaag krijgt door een snellere doorlooptijd met minder projecten op de vloer dat is alleen maar gunstig. Maar dat heb ik bij Timesavers, zie ik dat niet. En dat is best wel jammer. Want daar zie je, daar kun je hele	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken
------------------------	---	-----------------------------------	--

grote verbeteringen. Je hebt dan ook wat minder mensen in de ronde lopen maar je zal ook uhm daar wou ik even naar toe dan krijg je dus ook dat een uhm warehousing en zo en planning dat die dus ook in die uren deels aanwezig moet zijn. Hoeft niet de volledige tijd maar ik bedoel wel een groot gedeelte. Tot 10 uur dan zou ik bijvoorbeeld tot half 8 uhm dat er mensen gewoon nog ook nog aanwezig zijn. Want je kan best wel 2 of 3 uur vooruit werken maar ja er moet toch wel wat geleverd worden.

I: En dan bijvoorbeeld een uhm zeg maar een blok dat je zegt van nou zo vroeg 's ochtends 7 uur of zo of half 7 tot uhm 7 uur 's avonds mag je uhm je werk uitvoeren zeg maar en of je dan begint om uhm om 10 uur of als je maar die 8 uur maakt natuurlijk, zoiets?

R: Dat is, weet je voor uhm dat wordt over het algemeen bij uhm heel veel mensen wordt dat gewaardeerd, medewerkers en ik denk dat Timesavers uhm als die zich heel bot zou opstellen, dit zijn de werktijden punt. Uhm dan zul je steeds meer moeite hebben om personeel aan te trekken en om te behouden. Want mensen die laten zich niet zomaar wat opleggen. Doen ze wel maar ze voelen zich er niet lekker bij en uhm op het moment dat je dat wel doet dan

	forceer je. Mensen in een bepaald stramien en dat is een onprettige situatie en ongewenst. Dat kon wel maar dat kan nu niet meer vandaag de dag. Dus ik denk wel dat het goed is dat je zegt van nou kijk tussen uhm ik noem maar wat 8 uur en half 4 of 9 uur en 3 uur is gewoon echt iedereen op zijn post en wat daarvoor of daar na gebeurt ja, zorg dat je aan je uren komt. Maar bovenal zorg dat je taken uitgevoerd zijn.		
Transcript resp. 10	I: Ja maar die zouden daar dan niet uhm ja thuiswerken dat gaat dan een beetje moeilijk voor de uhm productieomgeving zeg maar, maar bijvoorbeeld dat flexibeler werken zouden ze niet uhm geen moeite mee hebben. R: Nou laat ik zo zeggen in de magazijnen en zo heb je toch wel te maken met werktijden. Weet je die hele afdeling dat is uhm dienstverlenend en om het moment dat je er niet bent, het poortje is gesloten en uhm een andere afdeling die afhankelijk zijn van alle materialen en goederenstromen en die kunnen daar niet terecht, ja dat gaat gewoon niet. Dus uhm je kan nog zo willen flexen maar ja. Weet je op het moment dat er uhm een verbouwing of een projectje plaatsvindt dan is dat best wel eens	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

makkelijk om dat een keer 's avonds erbij te pakken. Maar dan heeft het niet te maken met alle directe lijnen. Uhm op het moment dat uhm heftruckchauffeurs het zo maar ergens neergooien vanwege haast of dat er geen ruimte is of dat er niet nagedacht wordt dan hebben de, het directe personeel heeft daar last van en die kunnen niet goed functioneren. Dus uhm de afdeling uhm waar ik voor werk is uhm dienstverlenend van karakter dus ja. Dus ik kan zelf wel ja enige mate van flexen maar dat heeft uhm ja puur met uhm ja ik ben niet altijd met directe taken bezig ik ben ook dingen aan het uitvinden en aan het proberen en nieuwe processen en weet ik veel.

I: Uhm.

R: Dat kan op vele tijdstippen plaatsvinden.

I: Ja dus eigenlijk zijn alle afdelingen best wel afhankelijk van elkaar?

R: Ja. Absoluut. Ja. Dit gaat natuurlijk over planning en warehouse he. Verkopers die onderweg zijn die bellen en die vragen uhm ja wanneer kan iets geleverd worden of kan er iets sneller of wat dan ook. Nou uhm daar moet wel antwoord op komen en vlotjes. Het is in het algemeen belang dat dat plaatsvindt. Net als veel denk ik maar goed.

Transcript resp. 10	I: Nee. Uhm kunt u ook gebruik maken van uhm, van bijvoorbeeld flexibele werkroosters flexibele uren, dat je ja zeg maar een beetje zelf bepaald hoe laat je komt 's ochtends ongeveer en? R: Ja als het er is maak ik daar graag gebruik van. Als je zegt uhm 4 dagen werken van 10 uur nou daar ben ik ook voor te porren. Dus uhm. Ja nou ja kijk uhm ja waarom niet he. Kijk op het moment dat je wat doe je op een doorgaande werkdag. Je hebt een reisritueel, je hebt het eten ervoor, erna uhm ja en 8 uur of 10 uur werken ja dat maakt voor mij niet veel uit. Maar een extra dag wel. Dus uhm, of je een, bijvoorbeeld een woensdag altijd vrij zou hebben en dat je de rest maandag dinsdag en donderdag vrijdag veel meer werkt, ja dat is voor mij alleen maar welkom. I: Maar nu kunt u dan geen gebruik maken van flexibele werkroosters, nu ligt dat gewoon vast? R: Precies, ja.	A3 Flexibele werkroosters/uren	
Transcript resp. 10	I: Oke uhm en dat flexibeler werken u zei net ook dat u daar, dat u dat wel fijn zou vinden? R: Ja. Sommige die uhm, er zijn ook enquêtes geweest van toen dat net allemaal begon, dat was uhm maart 2020 denk ik. Maar toen later hebben ze dat uhm ja	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

	zo veel mogelijk proberen groepen te splitsen dat in ieder geval de toko door kan dat niet iedereen tegelijk ziek zou kunnen worden want dan ligt eigenlijk de complete afdeling eruit. Ja uhm sommige konden daar slecht mee om gaan. Maar ikzelf heb ik dat niet.		
Transcript resp. 10	I: Wat ik meer bedoelde was dat je soms ziet, dat hoeft niet altijd natuurlijk maar dat de oudere medewerkers dat die dan meer uhm gehecht zijn aan het traditionele omdat ze dat al zo lang hebben zeg maar dat hoeft natuurlijk niet voor iedereen zo te zijn. Uhm. R: Nou vaak is het zo dat op het moment dat je het is natuurlijk wel zo dat iemand die net van school afkomt, ja daar kun je ook veel makkelijker dingen voor elkaar krijgen maar let op he, waardoor is die medewerker met meer ervaring moeilijker te bewegen om een andere richting uit te gaan, omdat die meer ervaring heeft. Die denkt daar ook het een en anders daarvan af te weten. Maar op het moment dat je gaat uitleggen dat het uhm op een andere manier zou kunnen en kom laten we dat eens proberen en kijken wat het resultaat ervan is, niet geschoten is altijd mis. Uhm en dat dat dan ook geëvalueerd wordt. Dan is die medewerker met meer ervaring die je ook oudere	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

	medewerker zou kunnen noemen die is dan ook om te krijgen, toch? Als er maar een zinnig verhaal achter zit. Anders moet je het sowieso niet doen.		
Transcript resp. 11	I: Ja dus nou ja vaak is het wel dat in de productieafdeling is dat lastig wat je net zegt omdat uhm ja de medewerkers zijn gewoon afhankelijk van elkaar uhm. Maar in de kantooromgeving zie je vaak dat het wat makkelijker is uhm omdat uhm ja sowieso om dat vorm te geven en omdat je dan ook misschien wat minder ja je zit niet per se in een proces, ja je zit wel in een proces maar niet zoals in de productieomgeving. Uhm denk je dan dat het in de kantooromgeving niet makkelijker zou zijn? Dan in de productieomgeving? R: Dat is ook weer afdeling afhankelijk en afdeling en functie afhankelijk denk ik uhm. We hebben nu voor de productie andere werktijden dan voor de uhm kantoor uhm hiervoor zeg maar. Dat werkt op zich goed uhm maar uhm ik denk dat als dat verder uit elkaar zou lopen zeg maar dat die, wij beginnen om half 8 in de productie en mensen komen pas om 9 uur binnen ja dan kan het zijn zeg maar zeker als er een vraag is voor verkoop of voor de service of uhm.	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

	Dat de productie dus anderhalf uur stilligt.		
Transcript resp. 11	I: Ja oke. Uhm maar uhm zou jij daarvoor openstaan? Voor uhm meer van die flexibiliteit? R: Persoonlijk sta ik ervoor open maar voor Timesavers niet haha. I: Oh oke haha. R: Nee maar ja ik ben verantwoordelijk voor productie maar uhm en uhm natuurlijk zijn we aan het kijken naar andere uhm werktijden, vormen, we hebben ook uhm gehad over verschoven diensten. Ik weet niet of je dat van uhm *naam medewerker* hebt gehoord. I: Ja niet helemaal. R: Maar uhm ja of naar 4 keer 10 werktijden en zo. I: Dat dat was geen succes volgens mij toch of? R: Ik denk het wel. I: Wel? Oke. R: Alleen uhm je moet het breder uitzetten. En niet, alleen niet voor iedereen is het gewenst. En dat is uhm, sommige mensen die vinden het fijn om 10 uur te werken op een dag en	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

andere helemaal niet en die zitten helemaal niet te wachten op een extra vrije dag in de week.

I: Nee.

R: Nee echt uhm de jongeren die ja de vrienden zijn toch nog aan het werk dus waarom zouden ze, moeten ze alleen maar klusjes thuis doen van hun vriendin. Dus dat is uhm haha. Nee dat is gekkigheid. Nee maar dat is echt uhm het geval zeg maar.

I: Ja.

R: Het is heel erg persoonlijk of individu afhankelijk van uhm vind je het prettig of niet. Maar het kan zeker werken. Ik denk echt voor de lichamelijk belastende groepen is dat lastig omdat je na 8 uur werk ben je eigenlijk, is meer dan genoeg en dan ga je nog eens 2 uur langer door en uhm dat zou eind van de week zou dat gewoon ten koste kunnen gaan van de kwaliteit. Maar ook uhm ziekteverzuim zou verhoogd kunnen worden maar ik denk als we het breder uitzetten zou het best wel een succes wel kunnen zijn.

I: Ja en hoe bedoel je dan breder uitzetten?

R: Meer mensen die dan in dat rooster vallen.

I: Oke, zo.

R: Omdat er nu maar, de ene afdeling 4 man en de andere afdeling uhm 3 man zeg maar en als er dan iemand vrij is of ziek is dan ben je heel kwetsbaar.

I: Ja en uhm je zei net over die verschoven werktijden wat bedoel je daarmee of wat is daar het idee achter?

R: Uhm dat we beginnen ergens tussen 7 en 7.

I: Mhm.

R: Tussen 7 uur en 10 uur 's ochtends zeg maar en dan uhm konden mensen in overleg uhm om 7 uur beginnen of om 10 uur 's ochtends.

I: Oke dan uhm, niet een soort van ploegen?

R: Dat is geen ploegen maar iedereen werkt gewoon 8 uur op een dag alleen uhm de, de vroege shift begint echt om 7 uur en de late shift om 10 uur, ja de tijden kloppen niet helemaal dan maar uhm en dan heb je een middenstuk zeg maar waar heel veel mensen zijn en dan laatste stuk is alleen maar de late shift.

I: Ja is dat al uitgetoetst of?

R: Nee daar was geen draagvlak voor. Uhm daar hebben we een enquête voor gehouden.

I: Oke.

R: Mensen wilden daar, of het merendeel van de mensen wilde daar niet aan meewerken.

I: Nee en weet je waarom niet?

R: Dat is niet naar voren gekomen in de enquête volgens mij.

I: Oke en wat, wat vind je daar zelf van denk je dat dat nou ja daar was dus geen draagvlak voor maar denk je dat het op den duur zou kunnen werken of?

R: Ik denk dat het beter zou kunnen werken dan 4 keer 10.

I: Ja.

R: Of 5 keer 10 he zo moet ik het zeggen, mensen werken dan 4 keer 10 maar het bedrijf is dan 5 keer 10 uur open.

Transcript resp. 11	I: Nee oke. Uhm heb je zelf misschien ideeën over hoe dat flexibel werken zou vormgegeven kunnen worden? Je zei net al die uhm verschoven diensten dan, 4 keer 10 uhm misschien nog verder andere ideeën? R: Ja en dan heb je nog de gewone, flexibele werktijden zeg maar dat je met een bepaald, tussen 6 en 9 zou beginnen. Ja dat is gewoon heel lastig invulbaar voor de productie dat is het enige en uhm als mensen ideeën hebben zodat het wel kan werken dan, ze zijn van harte welkom maar uhm dan moeten ze me overtuigen dat dat kan werken. I: Ja inderdaad. R: Voor de kantoren lijkt het me niet zo een probleem. Voor mezelf ook niet, wat je net ook al zei we beginnen in de productie om half 8, ik zou ook makkelijk om 9 uur kunnen beginnen en later naar huis kunnen gaan uhm. Ik kan ook thuiswerken maar uhm. I: Ik denk ook, het moet niet een verplichting zijn maar gewoon als je denkt van nou ik vind dat fijn dat je gewoon daar gebruik van kan maken dat je niet, dat het niet moet maar. Als dat uhm, bijvoorbeeld hier op kantoor die verschoven werktijden uhm of ja dat je dan zeg maar een blok hebt van vroeg 's ochtends tot	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken
--------------------------------	---	---	--

vroeg 's avonds dat je wel gewoon je 8 uur maakt maar als je zegt nou ik vind het fijn om gewoon mijn werktijden aan te houden, half 8 tot kwart voor 5 volgens mij. Of als je zegt nou ik vind het fijner om langer uit te slapen dat je dan gewoon later begint, niet dat je, niet dat het verplicht is zeg maar.

R: Wat ik in vorige bedrijven wel heb meegemaakt is dat niet iedereen kan met die vrijheid omgaan. Dus stel je mag flexibel beginnen, dat ze om half 9 beginnen en dan moeten ze werken tot uhm kwart over 5 bijvoorbeeld, dat ze dan 5 uur al weggaan.

I: Ja.

R: Er zijn bedrijven die zeggen nou je moet 40 uur in de week werken dus dan mag je lange dagen maken en een paar korte en dan een bepaalde tijd moet je minimaal aanwezig zijn op de zaak uhm maar er zijn medewerkers ik zeg niet hier hoor maar bij andere bedrijven die daar niet mee om kunnen gaan. En niet het overzicht kunnen houden van hoeveel uur heb ik deze week nou gewerkt. En dan eind van de maand of eind van het jaar moeten ze 10 werkdagen inleveren omdat ze te weinig gewerkt hebben.

I: Dan zou bijvoorbeeld een kloksysteem uhm in kunnen richten.

R: Ja sowieso dan heb je sowieso een kloksysteem nodig.

I: Ja dan kan je natuurlijk je uren inzien en bijhouden.

R: Ja maar dan nog, dan kunnen mensen, niet iedereen kan daar mee om gaan.

I: Oke. Uhm echt zelf ideeën over uhm flexibele werktijden op kantoor of in de productie dat uhm heeft u niet per se?

R: Nee, nee. Tenminste ik begrijp best wel dat er flexibel gewerkt kan worden zeg maar, maar we zijn dan weer net te klein om als productiefaciliteit om uhm om dat denk ik succesvol in te voeren. We hebben te veel plaatsen die maar door 1 of 2 mensen bediend worden of waar ze altijd met zijn 3en of 4en tegelijk moeten werken.

I: Ja.

R: En dan kunnen er niet even 2 naar huis. Dat maakt het lastig en bij de invoering is iedereen blij en vinden ze het fantastisch want ze kunnen zelf bepalen, totdat er een verandering in de situatie komt en dan zegt er eentje van ja, ja ik wil later beginnen. Dan gaat het niet. Of die ene is vrij en dan komt er een uitzendkracht bij en uhm ja dat kan niet want ik moet de kindjes naar school brengen bijvoorbeeld. Dus

uhm.

I: Ja. Heb jij zelf eigenlijk wel eens uhm mensen gehad die naar je toekwamen en zeggen van uhm nou ik zou wel eens dit of dat iet smet flexibele werktijden willen?

R: Mhm ja. Ja natuurlijk.

I: Veel of?

R: Veel is een groot woord. Maar het is niet aan de orde, zeg ik dan. Moeten ze via de OR spelen.

Transcript resp. 11	I: Oke en zou je nu gebruik kunnen maken van bijvoorbeeld flexibele werkroosters? R: Dat zou kunnen. I: Dus uhm nou ja dat je zelf een beetje bepaald zeg maar wanneer je komt en wanneer je weggaat als het maar die 8 uur is? R: Dat zou theoretisch kunnen, ja. I: En doe je dat ook of? R: Nauwelijks. Ik ben hier eigenlijk altijd vanaf half 8 tot kwart over 4 altijd aanwezig. Vaak eerder en ben ik later weg zeg maar. Dus uhm die flexibiliteit die neem ik dan zeg maar. Maar ja dat is gewoon de functie natuurlijk die uhm, ja het is een stuk verantwoordelijkheid die je hebt en uhm dat zou ik ook van huis uit kunnen doen of uhm een beetje parttime of met een latere begintijd uhm. Maar dat doe ik liever niet. I: Nee. Oke dus uhm je zou het niet per se fijner vinden om uhm een keertje ja wat later te beginnen of? R: Nee.	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken
Transcript resp. 11	R: Omdat uhm de ene productiemedewerker is afhankelijk van de ander en dat treintje moet eigenlijk uhm ja gewoon, die flow moet door kunnen gaan zeg maar en dan heb je eigenlijk hetzelfde als met	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

	de parttimers, als er meerdere mensen in diezelfde functie uhm dan wordt het makkelijker om dat te realiseren uhm dan als er maar een enkele is. Die die functie doet. Stel dat het magazijn zeg maar allemaal uhm om 8 uur beginnen uhm en de fabriek begint om half 8 en om half 8 hebben ze een onderdeelje nodig maar het magazijn is dicht dan, dat werkt niet.		
Transcript resp. 13	I: Ja oke. Uhm dus echt concrete ideeën over hoe dat vormgegeven zou kunnen worden dat heeft u dan niet per se. R: Nee dat is lastig vind ik. En zoals ik zeg als je inderdaad echt ervoor gaat om meer productie te draaien, dan zou je in ploegendiensten over moeten gaan maar dan zal je gewoon extra mensen nodig hebben. I: Ja het gaat er hier dan ook meer om dat je uhm kijkt vanuit de medewerker wat diegene fijn vindt zodat die niet uhm op den duur denkt van nou dit is niet hoe ik het wil. Uhm. R: Nou daar kan ik wel even op in haken, net als die ploegendienst die we destijds hadden, toen was ik hier ja dat was eigenlijk in de beginjaren dat ik hier aan het werk was. Nou ik had net een huisje gekocht en dan was ik om half 3 klaar en dan kon ik lekker nog een beetje klussen. Dus dat was voor mij wel	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

gunstig en dan 's morgens was het zo van dan werkte je van half 6 tot half 3 en van half 3 tot 11. Dus dan 's morgens had je eventueel ook nog, voordat je 's middags weer moest beginnen, dan kon je ook nog het een en ander doen. En dat was natuurlijk wel prettig maar dat is gewoon puur ja naar mijn eigen toegerekend dan. En dan kan ik me voorstellen als iemand vrij is of ten minste in zo een situatie zit, die zegt van nou dat is wel lekker om te doen. Maar ik heb ook klachten gehad van jongens die in dit team zaten, ik wil helemaal niet zo een lang weekend hebben, midden in de winter. Wat moet ik nou gaan doen? Het regent, het is koud en dan zit ik nog een dag langer binnen.

I: Ja dat verschilt ook met het seizoen denk ik haha.

R: Ja, maar die jonge gasten ook. Maar ik zeg ook van, 1 van die gasten zei ook van wat moet ik nou doen die ene vrije dag. Ik zeg ja ik weet zeker als jij nou een, die woont nog bij zijn ouders thuis. Als jij nou een huisje hebt en ik zeg je bent nou aan het opknappen en een ander was toen al een huisje aan het opknappen, die zegt ik vind het ideaal, ik heb een dag extra om wat te klussen. Ja en dan sta je er al heel anders in. Dus het kan ook voor een bepaalde periode kan het voor iemand prettig zijn dat die dat wel of niet doet. Dat is

zo uhm, ja dat kan je nooit met een schaarje knippen denk ik. Zoals ik zeg van de 4 mensen hier waren er 2 van die zeiden van nou voor mij hoeft het niet eigenlijk die extra uhm vrije dag. Ik werk gewoon liever die 8 uur en dan 5 dagen in de week.

I: Ja, verschilt gewoon heel erg per persoon.

R: Die zei ook van ja nu moet ik tot kwart over 6 blijven en die zei ik moet later eten die zei om 7 uur heb ik een voetbaltraining, daar kan ik al niet naar toe. Dat soort dingen. Een stukje sociaal aspect dat wordt dan ook een beetje uhm.

Transcript resp. 13	I: Ja, ja oke. Nou ja dan mijn vraag over uhm wat u ervan zou vinden als er binnen Timesavers meer ruimte komt voor, ja thuiswerken is bij u op de afdeling dan niet echt uhm ja is niet echt sprake van. R: Nee, nee. I: En uhm flexibeler werken en. R: Ja flexibeler. Dit is een vorm daarvan die kan natuurlijk ook andere dingen uhm. We hebben in het verleden ook ploegendienst gedraaid om meer uur te draaien. Maar als je dus ploegendienst draait dan heb je dus sowieso uhm meerdere mensen nodig, nog meer mensen nodig omdat die dus gewoon elkaar op kunnen volgen. Anders ga je ergens anders iets wegtrekken. Als je zegt van nou we gaan ploegendienst draaien en jantje die gaat vanavond beginnen maar jantje die staat normaal gesproken aan machine B maar machine B staat stil omdat machine A twee keer zo veel belast wordt. Waar de ploegendienst op zit. Dus dan moet je toch weet een mannetje hebben, hetzij of voor die ploegendienst of voor die machine B te bedienen. Ja dat soort dingen uhm dat, dat is wel belangrijk. En dan is het ook zoals je een ploegendienst op zet dan moet je die ook in een, dan kun je hetzelfde probleem ook hebben dat je dus 2	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken
--------------------------------	--	---	--

man in een ploeg hebt, ja dat. Mijn ervaring is, dat werkt gewoon niet. Vrij, ziek, noem maar op. Daar heb je al een probleem. Dus je moet zo een ploegendienst minimaal 3, 4 man hebben dus dan moet je eigenlijk al 3 a 4 man extra in dienst nemen om die ploegendienst goed te laten functioneren.

I: Ja. En uhm bijvoorbeeld een soort uhm, hoe noemde ik dat nou, dat je zeg maar een blok hebt waarbinnen de medewerker, dat je bijvoorbeeld van 's ochtends ik zeg maar wat half 7 tot 's avonds half 7 of 7 uur.

R: Verschoven werktijden bedoel je? Of niet?

I: Nee dat je daartussen.

R: Dat er 1, ja juist dat je zegt we zijn van 7 uur open tot, tot 6 of half 7 en jantje begint om 7 uur, pietje begint om half 8 en de ander begint nog is om 8 uur en zo verschuift het.

I: Uhm ja dat je zelf een beetje uhm.

R: Dat mensen zelf invullen wanneer ze komen?

I: Ja. Wat beter uitkomt komt het voor mij vandaag beter uit als ik vroeg begin of juist wat later of, zo een beetje. En dan dat je bijvoorbeeld wel hebt dat je uhm tussen uhm ik noem maar wat 9 en 3 dat je aanwezig moet zijn.

R: Ja. Dat hebben we eigenlijk ook al eens gedaan. We hebben eens een keer met uhm tropenrooster bijvoorbeeld zo iets. Dan kan je om half 7 beginnen en dan werk je van half 7 tot kwart over 3 in plaats van kwart over 4.

I: Ja.

R: En dat doen we ook ik vind dat prima dat ze dat doen, maar wel heel de week. En niet dan wel en dan niet en dan wel. Want dan is dat niet te regelen.

I: En had je dan de keuze om om half 7 of half 8 te beginnen of?

R: Ja.

I: Oke.

R: Maar ook dan is het voor mij als leidinggevende is mijn werkdag ook weer lang. Want als ik zeg van ik begin om half 7 tot kwart over 3, de mensen die om kwart over 3 nog doorgaan, die hebben altijd nog wel eens vragen. Dit of dat of zus of zo. Mijn werktijd wordt er sowieso altijd door verlengd eigenlijk. En dat is uhm ja dat hoeft niet altijd even erg te zijn maar dan denk ik van ik heb er geen profijt van dus ik begin nooit om half 7. Ik begin altijd om half 8 tot kwart over 4 en dat vind ik dan makkelijker. Want als ik dan aankom, vaak als ik nog maar binnenstap om half 8 dan staan ze al uhm, voor ik mijn werkschoenen

aan heb staan ze al bij me van dit en dat en ik wil dit en dat weten. Ja dat is dan zo, dat is niet altijd even prettig. Een koude douche kom je even binnen.

I: Ja. Heeft u zelf dan ideeën van hoe dat, hoe het wel ingevuld zou kunnen worden dat medewerkers toch een beetje die flexibiliteit krijgen?

R: Nou ja dat zijn compromis die je dan op een gegeven moment, het makkelijkste is natuurlijk voor de leidinggevende dat iedereen dezelfde werktijden draait. Dat is het makkelijkste van al. Uhm kijk als je nou zegt eerder beginnen, maar dan moeten we al gestructureerd zijn dan vind ik dat helemaal niet zo een punt. Dat is nog redelijk goed te behappen. Uhm als je dat de ene dag wel en de andere dag niet doet dat is gewoon niet bij te houden, van komt die nou aan komt die nou niet vroeg. Dat is op een gegeven moment een administratie van heb ik jou daar. En uhm het komt toch wel eens voor want als iemand ziek is dan weet je ook niet gelijk om half 8 of die er wel of niet is dan, vaak bellen ze tussen half 8 en 8 uur dat ze ziek zijn. Uhm maar gezien het werk wat ze doen, het is niet dat ze zichzelf gewoon bezig aan het houden zijn. Want het werk wat hun verrichten, dan zitten ze waarschijnlijk in de

assemblage op te wachten. En aangezien wij zo kort op de planning zitten. De planning ben ik niet altijd over te spreken, die we hier hebben. Daar loop ik al jaren tegenaan te schoppen. Ik zeg altijd maar zowat ik uhm, alles wat ik nu dan noem had ik 3 weken terug al klaar moeten hebben volgens datum. En dat verandert hier niet zo makkelijk. Dus dat is best wel lastig om uhm goed te plannen dus. En als je inderdaad iets snel door een fabriek heen wil halen dus uhm. Je hebt een bepaald product wat dus uhm ja er moet gezaagd worden en gefreest en gelast worden en geboord en dergelijke. Je krijgt allemaal die stappen, als je ze snel wil hebben moet je zorgen dat die stappen zo snel mogelijk achteraan elkaar, dat zijn allemaal verschillende mensen die dat doen, het is niet 1 persoon die die stappen doet. Dus dan moet je zorgen dat er 1, die is daar mee bezig en de volgende moet zorgen dat dat zo snel mogelijk aansluit met elkaar. Je kan ze natuurlijk niet erop laten zitten wachten tot uhm jantje klaar is en dan oh, dan ga ik is aan de slag. Nee die zijn tussentijds met wat anders bezig. Maar je moet wel zorgen dat ze met iets bezig zijn wat ze kunnen onderbreken en dat is best wel georganiseerd en hoe meer spreiding of variatie in werktijden je hebt, hoe lastiger dat wordt.		
--	--	--

Transcript resp. 13	I: Uhm kunt u nu ook gebruik maken van bijvoorbeeld flexibele werkroosters of flexibele uren dat je zegt van, of dat je zelf een beetje bepaalt van nou vandaag kom ik zo laat, wel een beetje normale tijd natuurlijk en ik ga zo laat weg. R: Nee ik kan dat zelf niet. Voor mijzelf is dat niet uhm is dat niet handig. Ik kan wel zo mijn werk inregelen dat ik is een keer wat later kom of een keer wat eerder wegga, dat kan ik wel maar het is niet dat ik dat structureel kan, absoluut niet. I: Nee en waar... R: En het is ook een beetje als leidinggevende vind ik dat je gewoon fysiek ook aanwezig moet zijn om ja het is een soort controlerende taak maar het is ook als ze je gezicht zien dan is het ook oh er wordt op me gelet. Tussen haakjes he maar ik bedoel maar, je merkt als je een dag vrij bent dan is het iets vrijblijvender en zo en ik denk dat als je dat inderdaad er heel vaak niet bent dat dat vrijblijvende steeds ja, een groter overwicht gaat krijgen en dat, het is niet voor niks dat je dan een leidinggevende functie hebt is om het spul te leiden en ja. Aan te sturen eigenlijk en ja als je niet fysiek aanwezig bent dan denk ik dat, dat is mijn idee	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken
------------------------	--	-----------------------------------	--

	dat dat dan niet 100% werkt.		
Transcript resp. 14	I: Ja inderdaad oke. Uhm en uhm kan je nu ook gebruik maken van bijvoorbeeld flexibele werkroosters of flexibele uren? R: Nee. I: Helemaal niet? R: Nee maar ik werk ook wel in de avond of als ik denk dat het nodig is dan werk ik ook 's avonds of uhm. Gister was ik vrij maar dan wilde ik toch nog even wat dingetjes afhebben dan doe ik dat. Maar dat is mijn eigen keuze. Het is niet dat ik dan zeg oke maar ik heb uhm vandaag 's avonds 2 uurtjes gewerkt dan kom ik morgenochtends pas om 10 uur. I: Ja dat bedoel ik eigenlijk. R: Nee. I: Nee oke dat doe je gewoon extra? R: Ja gewoon.	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

Transcript resp. 14	I: Oke, uhm en dat flexibele werken heb je daar ideeën over. Want je hebt daar natuurlijk verschillende vormen in dat je bijvoorbeeld klokt inderdaad, dat je een blok hebt dan nou ja van half 7 's ochtends tot 8 uur 's avonds mag je werken als je maar gewoon aan die 8 uur komt of dat je het helemaal vrij laat of. R: Ja uhm ik weet niet, ja. Dat vind ik lastig omdat je uhm denk je dan vanuit kantoor of vanuit de fabriek? I: Nu vanuit het kantoor. R: Het kantoor. Nou omdat uhm soms is het ook handig. Kijk wat is de toegevoegd, kijk de toegevoegde waarde van het kantoor is dat je elkaar ontmoet en dat je daar de discussie met elkaar hebt. Uhm maar, als je het over effectiviteit hebt en flexibel werken hebt is het soms flexibeler om vanuit thuis te werken. Want ja of het nou hier, als ik hier om half 8 ben prima, tot 3 uur. Maar als ik dan 's avonds even wil werken ga ik niet even terug naar kantoor. Nee ja dat is handig als je hier in Goes woont, maar niet heel veel, niet iedereen woont hier in Goes. Dus als je dan dat flexibel thuiswerken werkt alleen als je ook de mogelijkheid hebt om dat thuis te doen. I: En uhm maar denk je dat	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken
------------------------	---	-----------------------------------	--

wat ik net zei die bloktijden dat dat zou werken? En dan bedoel ik gewoon op kantoor nu?

R: Uhm.

I: En dat je dan gewoon klokt wanneer je binnenkomt en dan kan je ook zelf inzien wanneer je je 8 uur hebt gemaakt en weer naar huis kan zeg maar.

R: Voor de kantooruren ja maar dan zeg ik dan moet je ook zorgen dat het geregeld is als je thuiswerkt. Want hoe ga je dat anders registreren.

I: Ja nou ja bij uhm mijn vorige stage hadden ze een uhm systeem daar uhm met je vingerafdruk dus op kantoor kan je je vingerafdruk scannen en thuis dan kan je zelf je uren invullen. Dus.

R: Ja maar dat zou een goeie combi zijn.

I: Ja inderdaad. Als je thuiswerkt dan nou ja vul je alsnog je uren in. Uhm en uhm nou ja daar hoort dan ook wel een stukje vertrouwen bij dat je.

R: Dat je niet elke keer thuiswerken en uhm haha.

I: Haha ja inderdaad. Uhm dus.

R: Ja maar dat is ook een leercurve denk ik.

I: Ja inderdaad maar dat is bijvoorbeeld een optie.

	R: Ja maar zoiets zou, zoiets uhm zie ik zeker toekomst in. I: Ja inderdaad. Of nou ja dat je het helemaal vrij laat zou natuurlijk ook kunnen of zeg je dan van nou een blok is wel handig. R: Ik zou dan wel een blok kiezen. I: Ja inderdaad. Maar dan heb je natuurlijk wel uhm of hoe, welke tijden zou jij dan uhm. R: Nou dan zou ik zeggen van een uur of 6 's ochtends tot uhm ja dan kan, als je echt iets vroeger wil doen en je begint om 6 uur dan kan je ook om 3 uur zeggen doe. I: Ja inderdaad, ja. R: Want als je half 7 of 7 uur zegt dan heb je het over een uurtje.		
Transcript resp. 14	I: Want dat uhm op kantoor zie je vaak dan is het nou ja redelijk makkelijk uhm maar als je dan kijkt naar de, de fabriek dan is het toch wat lastiger. R: Ja ik ben, nee dat is zeker lastig. Dat is, ja volgens mij hebben we daar hele discussies over gehad. Ook omdat je daar afhankelijk bent. Ja misschien dat je daar ook wel je blokken kan zeggen. Je mag beginnen tussen 6 uur 's ochtends en uhm dan zouden we misschien	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

	iets die blokken wat kleiner. I: Ja ietsje strakker ja. R: ietsje strakker moeten zetten ja 7 uur en uhm ja als jij je 8 uur hebt gedraaid prima. I: Ja inderdaad.		
Transcript resp. 15	I: Ja inderdaad. En uhm nou hebben we het vooral gehad over de kantooromgeving zeg maar maar uhm in de productieomgeving is dat best een ander verhaal omdat dat dat daar een stuk lastiger is om dat te realiseren. Heeft u misschien een idee hoe dat uhm vormgegeven zou kunnen worden? R: Eens even kijken. Ja. Je hebt daar gewoon te maken met directe uren he. Het is gewoon, een machine moet draaien. Hoe vaker hoe langer die machine draait hoe beter het rendement is. In feite moet daar gewoon een productielijn die moet doordraaien je hebt een uhm leverperformance en die moet je halen. Ja. I: Zou je dan ook zeggen ja misschien zo een blok maar dan wel iets smaller zeg maar iets, die tijden? Dat ze toch nog een beetje vrijheid hebben maar niet net zoals uhm hier dan dat je heel veel vrijheid hebt.	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

R: Ja dat vind ik een moeilijke. Ik weet vanuit het vorige werk ook dan zit de productieafdeling en als het ware dan wordt heel vaak geroepen van gelijke monniken gelijke kappen en dan uhm iedereen moet en dat hebben ze hier ook echt wel gehad dan wordt de productie overgewerkt en dan uit solidariteit gaat uhm de engineering ook overwerken. Nou en dan ga je achter je computer zitten tijd verbranden denk ik dan. Maar goed dat is maar dat geldt niet. Dat is een andere wereld en een andere situatie. En hoe kan je die mensen ja goh, ik zou het eigenlijk bijna niet weten joh. Dit hangt van de, van de soort productie af en daar is het allemaal persoonlijker. Dan kan iemand beginnen en uhm die stopt en de volgende dag gaat die verder met de klus waar die de vorige keer, vorige dag mee begonnen was.

I: En welke afdeling is dat?

R: Specials in Kruiningen zeg maar. Dat zijn gewoon de grotere, dat zijn meer de klant specifieke machines. Dus dat, in die productiefaciliteit heb je niet zo veel last van als er iemand een keer een dagje niet is als het ware want die doorlooptijd is toch lang zat. En hierzo, ja. Dan moet je een voldoende poel hebben van mensen die elkaars werk kunnen overnemen denk ik dan. Ja en als je die conditie hebt ingevuld dan zou je

	inderdaad gewoon dezelfde soort flexibiliteit kunnen.		
Transcript resp. 15	I: Ja oke. Uhm en u zei net ook al dat ze een beetje flexibel werken ook. Uhm is dat dan incidenteel of mogen ze gewoon altijd zeggen van. R: Nee het is incidenteel. In principe, ja nee dat is, dan komen ze gewoon bij mij om te vragen van uhm. Dit en dat is er aan de hand, kan ik het zus en zo oplossen. Nou prima. En ik zeg altijd een stukje flexibiliteit is de ene kant op en de andere kant op en dat vind ik gewoon prettig ergens dan uhm. Ja nee dus zo regelen we dat boven zeg maar. I: Ja oke en kunt u dat zelf ook een beetje doen dat je uhm nou ja een keer een uurtje later weggaat en dan. R: Jawel, jawel dat doe ik	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

	ook. I: Ja oke maar het is niet zo dat uhm bij u op de afdeling dat ze gewoon uhm helemaal vrij zijn van wanneer ze gaan beginnen, dat ligt echt vast? R: Nee. Ja nee werktijden zijn gewoon van 8 tot kwart voor 5 he. Dus dat is, dat geldt voor de kantoren inderdaad.		
Transcript resp. 15	I: Oke en bijvoorbeeld flexibeler werken en dan uhm bedoel ik dat je bijvoorbeeld gaat werken met een kloksysteem uhm dat er uhm een soort blok is van nou ja ik zeg maar wat van 6 uur 's ochtends tot uhm, 's avonds een tijd en uhm dat je zegt van nou wanneer je begint, kijk zelf maar wat er voor jou het beste uitkomt. Uhm als je maar die 8 uur maakt op een dag. R: Daar ben ik eigenlijk op zich wel voorstander van hoor. Nog liever dat dan echt thuiswerken. Ik heb het in de vorige werkgever op die manier dan wel ervaren dan krijg je een soort uhm, dan gingen we even flexen, ging je dan. Dat was, per maand werd dat dan. Ik heb volgens mij heb ik ooit eens aan *naam medewerker* doorgegeven dat reglement. Maar dat was dan eens stukje tussen 7 en 9 beginnen ofzo en dan verplicht aanwezig	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

tussen 9 en 4 en uhm nou ja zoiets in die koers. En als je dan je, dan moet je wel klokken en als je je flexuren, en maximaal, dan mocht je 10 in de min of 10 in de plus staan.

I: Maar als je dan zegt verplicht aanwezig tussen 9 en 4 dan is het niet heel flexibel meer toch of?

R: Uhm ja dat is ook zo maar hoe veel flexibiliteit wil je erin brengen, misschien ben ik dan niet zo flexibel?

I: Nou ja dat je gewoon uhm een keer 's avonds ben je weet ik veel uiteten geweest tot laat dat je zegt volgende dag begin ik even wat later om uhm, 10 uur, 11 uur en dat je dan ook tot later werkt.

R: Ja goed dat is maar welk tijdvak je afsprekt of wat er nodig is voor. Ik vind op zich ook wel dat je in een bepaald blok gewoon aanwezig bent. Is ook wel prettig als je een vergadering plant of weet ik veel wat. Ja en tussen, als je 's morgens. In dat systeem was vind ik ook wel weer slim dat, je zegt nou tandartsafspraken en doktersafspraken die doe je dan zo veel mogelijk buiten de, dat blokuur. Dus dat doe je dan in je eigen tijd. Dat soort dingetjes zitten dan weer uhm. Als addertje wil ik het niet noemen. Ik vind het ergens ook weer ik vind het hier nog wel eens heel erg makkelijk gaan hoor eerlijk

gezegd. Van uhm ik moet even naar de dokter en dat gaat allemaal in de baas zijn tijd. Ik weet niet, is dat zo. Ik weet niet hoe dat normaal gesproken bij andere bedrijven is. Maar ja oke, even terug naar jouw vraag over die flexibiliteit. Of ik daar voorstander van was, toch? Ja ik ben eigenlijk dan inderdaad liever voorstander van dat stukje flexibiliteit per dag dan echt een dag thuiswerken.

I: Ja en een combinatie?

R: Ja wat moet ik daar nou weer voor zeggen. Als je het mij vraagt dan zeg ik van dat stukje flexibiliteit per dag dat je gewoon een beetje flexibel kan beginnen dat geeft al zo veel. Ja ik weet niet dan kan je net ietsje meer uhm.

I: Ja meer ruimte.

R: Ja dat dat gewoon het totale welbevinden wel goed is.

I: Ja en hoe.

R: Ik vond het prettig in ieder geval bij die vorige werkgever.

I: Ja oke en dat was dan dat je wel dat blok hebt van 9 tot 4.

R: Ja oke.

Transcript resp. 15	I: Oke heeft u zelf ideeën over hoe dat flexibele werken vormgegeven zou kunnen worden? Want uhm u zei dat al dat je dan bijvoorbeeld een blok hebt uhm maar ja heeft u misschien zelf andere ideeën over ja hoe dat vormgegeven zou kunnen worden? R: Ja. Ja eens even kijken. Dan refereer ik toch gewoon naar wat ik bij de vorige werkgever heb mee ge uhm, heb meegekregen. I: Ja dus dat je wel een periode hebt waar in je aanwezig moet zijn zeg maar. R: Ja en ik vond dat toen prettig maar dat is uhm hangt ook van de persoonlijke situatie van destijds, nou als je dan in de kleine kinderen zit en eerst naar school en dan ga je weer verder. Nou dan ben ik er om 9 uur en dat het ja. Dat zou en ergens ben ik er ook wel voorstander van om gewoon aanwezigheidsuren dan ook te klokken. Zeg maar iedereen daadwerkelijk de registratie daarvan te hebben en hoe je dat op je thuissituatie moet doen weet ik ook eigenlijk niet. Want ergens vind ik dat, misschien toch een stukje controle. Maar gewoon een stukje bewijs van ik ga nu aan het werk en dan misschien zelfs ook hulp voor jezelf van ik ga, nou ik klok in en dan ga ik aan het	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken
--------------------------------	--	---	--

	werk. I: Ja bij mijn vorige stage hadden ze een systeem dan kon je ook thuis zelf uhm aangeven wanneer je begint zeg maar. R: Ja precies. En dan heeft dat denk ik, niet vanuit een controlerende rol enerzijds. Maar misschien ook wel vanuit een soort bewustwording. Van ben je echt wel bewust dat je gewoon ja nou ja goed. Hoe je je tijd indeelt en dan uhm, vind ik dat. Dus daar ben ik op zich wel voorstander van om gewoon hier ook een aanwezigheidsregistratie c.q. urenregistratie ook voor de indirecte uhm medewerkers. En als je dat dan uhm en dan inderdaad die begin-en eindtijden. Ja. Dat heeft, dat brengt ook echt wel een stuk administratie met zich mee volgens mij maar goed dat kan je ook een stukje automatiseren		
Transcript resp. 16	I: Ja en wat u net zei dat welke vormen u allemaal heeft meegemaakt was er eentje die erbij zat wat goed werkte? R: Het ligt er aan wat voor bedrijf het is. Ik heb bij heel veel verschillende productiebedrijven gewerkt en hier ben je echt machines aan het bouwen. Maar de onderdelenproductie is eigenlijk weer meer een productie. Dus dat heeft eigenlijk een heel ander ritme als wij. Wij zijn	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

afhankelijk van de
aanlevering het moet
compleet zijn om iets af te
kunnen maken en als je het
niet af kan maken ja dan
gaat dat opstropen. Dan zit
de flow er niet in. En die
flow is belangrijk bij ons.

I: Ja dus als je bijvoorbeeld
zou zeggen van uhm dat je
bijvoorbeeld merkt met
een uhm soort tijdsblok dat
je zegt van nou van 7 uur 's
ochtends tot uhm 6 uur 's
avonds mag je werken en
dan als je maar die 8 uur
maakt zeg maar. Dus of je
dan om 7 uur al
binnenkomt of om half 8 of
8 uur of half 9 als je maar
die 8 uur maakt. Denkt u
dat dat iets is wat zou
werken?

R: Ja ik durf het niet te
zeggen. Kijk stel voor dat
iemand zegt van uhm ik
schuif mijn blok helemaal
naar achter en een ander
schuift hem helemaal naar
voor. Maar degene die laat
begint moet eerst iets
afmaken van waardoor die
vroeg begint pas kan
beginnen heeft het geen
zin. Want dan gooi je heel
veel uren weg. Ik kan wel
zeggen ja ik heb mijn 8 uur
gewerkt. Maar of het nou
in totaliteit voor de juiste
flow zorgt, ja dan ben je
helemaal afhankelijk waar
ze zijn. Dus dan ga je te
veel variabelen, ga je
proberen onder 1 regeling
te zetten en dat werkt niet.
Want voor de een is dat
heel goed en voor de ander
werkt dat juist niet.
Uiteindelijk gaat het ten
koste van de efficiëntie.

Transcript resp. 16	I: Ja inderdaad, oke. Uhm en uhm kunt u bijvoorbeeld nu gebruik maken van uhm flexibele werkroosters of flexibele uren? Dus dat je uhm zelf zeg maar ongeveer bepaalt wanneer je komt en zelf bepaalt wanneer je weggaat, als je maar die 8 uur maakt. R: Nee. Kijk wij werken gewoon van half 8 tot kwart over 4. Dan is heel de vloer bezet, iedereen is er de spuiterij, de voormontage, montage, elektro en dat is gewoon een geheel. Uhm we hebben wel gehad dat door drukte dat we meer uren nodig hadden dan beginnen we vroeger of als het heel erg warm is in de zomer dan beginnen we eerder. Maar ja uiteindelijk is het niet wenselijk en je ziet dat bijvoorbeeld ook de bedrijfssluiting, voor ons is dat ideaal. Want stel je voor dat je dat vrij zou laten, dan werken wij door, zijn er onderdelen niet. Ja maar degene die die onderdelen maakt is op vakantie. Dus tegen de tijd dat die terugkomt gaan wij met vakantie en dan loop je gewoon 6 weken vertraging op bij wijze van. I: Ja inderdaad. R: Dus ja dat werkt niet. I: Nee dus als het uhm als het er wel zou zijn zeg maar, dat flexibele, die flexibele uren dan zou het niet uhm ja niet werken denkt u?	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken
--------------------------------	---	---	--

	R: Nee, in zo verre we zijn afhankelijk van elkaar. Kijk wat wel kan is op het moment dat een mechanisch monteur klaar is met de opbouw. Dan nemen de elektromonteurs nemen het over om de machine te bekabelen en aan te sluiten en dan een programma er in en testdraaien en daarna komen de mechanisch monteurs weer alleen er zit een x aantal dagen tussen dus ja hoe wil je dat in een rooster zetten. Dan zou je flexibele weekenden in moeten gaan voeren ja dan uhm denk ik niet dat het uhm goeie stemming is uhm.		
Transcript resp. 16	I: Oke en uhm heeft u misschien zelf ideeën over hoe het vormgegeven zou kunnen worden dat het wel uhm dat het wel goed werkt? R: Ja weet je wat het is dan zijn er voorwaarden waar je eerst aan moet voldoen en dat betekent dat alles completer is want op zich dan maakt het niet zo veel uit. Of je nou 's ochtends van uhm 6 tot 2 werkt of van uhm 10 tot 6 's avonds. Als je door kan werken kan je door werken. Alleen ja je zit met veiligheid uhm je zit met uhm aanwezigheid van ondersteunende kennis. Als er iets niet klopt en ze hebben engineering nodig, engineering werkt overdag van uhm 8 tot uhm kwart voor 5 of 8 tot 5 even makkelijk zeggen. Wij beginnen om half 8 dus ja	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

als je problemen hebt kan je dat eind van de dag in principe nog aankaarten en dan hoop je dat er 's ochtends wel een oplossing is of een antwoord waardoor je eigenlijk door kan werken of er omheen kan werken. Maar dan kan je wel verder. En anders ja moet je gaan staan wachten voordat er eens een oplossing komt. Dat zijn dingen ja dat werkt niet zo.

I: Nee dus echt concrete ideeën dat uhm.

R: Voor mij, mijn afdeling heeft het heel weinig zin. Je kan wat uit elkaar trekken van de afdelingen die meer uren nodig hebben. De spuiterij die heeft meer uren nodig want die kan het eigenlijk niet in 40 uur. Dus dan hebben we al dat er twee keer in de week overgewerkt wordt, 1 avond is dan altijd onderhoud. Dus dat doen we al buiten de normale productie uren. En de ander avond is eigenlijk spuiten voor extra capaciteit te creëren. En op die manier in combinatie met heel veel faswerk wat heel tijdrovend is laten we buiten de deur maken. Dus op die manier zijn we wel bezig om de belasting naar beneden te krijgen dat we met ietsje meer uren het wel kunnen doen en dat we toch eigenlijk de flexibiliteit houden van overdag dat we makkelijk kunnen schakelen of in kunnen grijpen. Maar het is

	allemaal ten goede van de flow erin te houden.		
Transcript resp. 17	I: Ja, oke uhm heb jij uhm ideeën over hoe dat uhm flexibele werken uhm en thuiswerken hoe dat vormgegeven zou kunnen worden of ja op de beste manier dat het hier past? R: Ik zou de mensen op de kantoren uhm via een soort uhm, kijk je kan natuurlijk altijd inloggen en iets anders gaan doen. Maar ik ga ervan uit dat we iedereen kunnen vertrouwen dus ik zou een soort. Uhm registratiesysteem dat je bij kan houden van goh de mensen waren in ieder geval ingelogd voor de uren die ze dan ook thuis moeten werken. Uhm dan hoef je niet op de minuut te controleren maar zoiets zou ik doen. Net als een kloksysteem wat we hebben in de fabriek die mensen klokken ook voor aanwezigheid. Uhm. I: Doen ze dat met een pasje of hoe?	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

	R: Ja. Uhm dan zou ik tegen de mensen zeggen je moet wel volgens een vast rooster thuiswerken. Maar je moet daar wel in flexibel kunnen zijn. Dus dat maakt het voor de mensen weer wat minder aantrekkelijk. Dan kan je bijvoorbeeld niet tegen de Albert Heijn zeggen oh ik ben op donderdagochtend thuis dus kan je mijn boodschappen komen brengen. Dat vinden de mensen wel een prettige bijkomstigheid. Dat het een beetje geven nemen is. Dus daar zouden we heel goed over na moeten denken van wat is dan handig.		
--	---	--	--

Transcript resp. 17	I: Nee inderdaad. Nou ja wat je ook wel eens ziet dat je een soort blok hebt van 6 uur 's ochtends tot 8 uur 's avonds dat je zegt nou daartussen mag je werken als je maar die 8 uur maakt. R: Ja. I: Wat vind je daarvan? R: Ik vind dat wel uhm ik ben er niet zo heel erg voor. Ik vind het ook wel ruim. Ik ben meer voor van uhm we werken allemaal tussen 7 en 5 ofzo of tussen 7 en 6. Uhm maar daarvan mag je 4 uur of 8 uur in de week werken waar je wil. En in de fabriek uhm ben ik ook wel voor hoor dan kun je natuurlijk niet werken waar je wil. Maar door te zeggen je mag ook om 7 uur beginnen tot kwart voor 4 maar dan moet jouw team dus wel mee. Als het team te klein is dan is dat wel lastig. Of je mag van 8 tot 6 als de rest van je collega's daar ook voor open staan. I: Ja dus uhm voor het kantoor zou je zeggen wel een blok maar wel een smaller tijdsbestek zeg maar. R: Ja dat je toch nog met elkaar werkt. Daarom zeg maar. I: Ja inderdaad oke uhm ja en voor de productie omgeving dan ook een soort blok of hoe bedoelde je dat net?	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken
--------------------------------	--	---	--

R: Ja dat je wat meer flexibel bent, dat je kan zeggen nou we werken tussen 7 en 6 of we werken een langere dag, 9 uur ofzo. En daardoor kunnen we bijvoorbeeld op vrijdagmiddag vrij zijn.

I: Ja.

R: Of uhm als dat voor de mensen voor de werk/prive balans fijner is. We hebben het een tijdje geprobeerd en we merkten dat toen we het gingen invoeren waren de jongeren allemaal enthousiast. De ouderen hadden zoiets van hoeft niet per se en in de praktijk vonden de jongeren het niks en de ouderen vonden het fantastisch. Dus dat is maar net hoe dat. We hebben toen een veel te kleine groep mensen erin gezet dus ik ben er voor dat stel we zouden voor de fabrieksmensen ook uhm flexibeler gaan werken een mogelijkheid bieden. Of je zegt je mag parttime werken he we hebben nu mensen die doen, die zijn de ene week op maandag vrij dan op vrijdag vrij. We hebben mensen die zijn iedere vrijdag vrij maar als andere collega's ook een keer op vrijdag vrij willen gaan ze wisselen. Is de afspraak. Anders kan de rest van het team nooit op vrijdag vrij zijn of op maandag vrij zijn. Uhm dat dus meer in het parttime zoeken of uhm wat langere werkdagen dat je zou zeggen van nou we gaan 9 uur per dag werken. Uhm we gaan dan dus of uhm 9

keer, 5 keer 9 werken of we gaan zeggen van nou nee we werken 4 keer 9 uhm en 1 keer 4 bijvoorbeeld.

I: Oke uhm.

R: Nu is het vrij traditioneel. Hup de zoemer gaat dan heb je pauze en dan mag je naar huis.

I: Ja.

R: Maar dat wil niet zeggen dat die mensen daar ook op zitten te wachten hoor op die flexibiliteit. Behalve dan eventueel parttime.

I: Mhm ja. Uhm maar uhm.

R: Want vaak kiezen een bepaald soort mensen voor een bepaald soort beroep.

I: Ja inderdaad en uhm wat wou ik nou vragen?

R: Die vinden het soms heel lekker om uhm om om kwart over 4 en ze hoeven pas de volgende dag om half 8 weer aan hun werk te denken he. Bij wijze van spreken.

I: Ja inderdaad dat verschilt ook heel erg per persoon natuurlijk. Ik wou nog iets vragen maar ik weet even niet meer wat. Oh ja als je dan zou zeggen van nou je mag tussen ja wat je net zei 7 en 6 ofzo dan zou het wel uhm afgesproken moeten worden binnen de, het team zeg maar?

R: Ja want de

productieomgeving is eigenlijk een treintje. Het begint bij de plaatwerkerij en dan gaat het naar de machinale afdeling dan naar het magazijn, spuiterij, montage, elektro, inpak. Dus als daar een schakel niet is en daar moet je dus op wachten, ja dan gaat die volgende schakel in dat proces, kan die door en dat werkt natuurlijk door tot aan die inpak want anders is die machine niet op tijd klaar. En je mag niet alleen in die fabriek staan. Dus je moet dan minstens met zijn drieën zijn ofzo. Want als iemand een keer vrij neemt of een keer ziek is. Met zijn vieren is het beste zijn we achter gekomen. Want als iemand ziek is en zijn collega is vrij dan ben je ineens nog maar alleen. Dus dat is niet heel simpel voor de fabriek.

I: Oke en uhm.

R: Makkelijker is is gewoon 9 uur per dag gaan werken met zijn allen. Er zijn ook bedrijven die zeggen nou weet je wat we gaan gewoon onze ATV dagen inroosteren op vrijdagmiddag. Dus je hebt niet meer 13 dagen die je in zijn geheel kan inroosteren, dus 1 dag per maand ofzo is dat ongeveer. Maar we doen gewoon iedere vrijdagmiddag 2 uurtjes.

I: Ja en bijvoorbeeld uhm voor het kantoor dan een kloksysteem dat je ook thuis kan uhm ja inklokken

zeg maar bij mijn vorige stage hadden ze dat dat je thuis ook gewoon kan inklokken. Als je dan binnen het kantoor wat meer flexibiliteit hebt bijvoorbeeld zo een tijdsblok dat je toch nog kan zien uhm of ja een beetje kan bijhouden van hoe laat begint die hoe laat begint die uhm klopt dat wel, dat soort dingen.

R: Ik vind dat best ouderwets. Juist omdat je tegenwoordig eigenlijk 24 uur per dag kan werken waar je wil en hoe je wil. Ik vind dat je dan nu in 2022 een kloksysteem zou invoeren voor, om thuiswerkers in de gaten te houden vind ik eigenlijk een beetje omgekeerde wereld. Of terug in de tijd of. Dus eigenlijk moet je op basis van vertrouwen uhm ervan uitgaan dat als iemand dus inlogt via welk systeem dan ook, als mijn mailtjes zit te doen in de, bij de kapper zeg maar. Uhm ja denk ik dat je, moet je iedere klik dan gaan checken, dat weet ik eigenlijk niet. Ik zou wel voorstander er voor zijn van nou we gaan hybride werken dus je gaat een tijdsblok thuiswerken van 4 of 8 uur dat je wel zodra je inlogt dat dat ook gelocked wordt ofzo. Maar ik zou niet uhm, maar dat is dan meer op aanwezigheid ofzo, zo van die is aanwezig. Maar ik zou niet op uren, controle, daar voorstander voor zijn.

I: Nee maar dat is ook meer

als je dan wat meer die flexibiliteit hebt dat je dan zelf ook kan zien van ben ik vandaag wel aan mijn uren gekomen. Zo een beetje want dat zou je dan ook in kunnen zien. Dus dat je niet uhm nou ja aan het eind van de maand erachter komt dat je veel te weinig uren hebt zeg maar.

R: Ja maar ik vind flexibel, dan ben je ook flexibel. Dus dan of je dan 's avonds nog is een uurtje artikelen zit te lezen voor een onderwerp, kilometervergoeding ofzo of wat je dan. Dat kan je dus niet klokken dus dan zouden ze eigenlijk eerst moeten inloggen omdat jij je nog gaat verdiepen in je werk. Dat vind ik een beetje het lastige.

I: Ja dat uhm.

R: Terwijl er andersom mensen zijn die loggen gewoon in en die gaan de was doen. Ik vind dat een beetje.

I: Ja uhm bij dat kloksysteem dan kon je ook zeg maar zelf nog uren toevoegen dat je iets had gedaan voor je werk. Dus dat zou dan wel kunnen.

R: Zou dan goed bekeken moeten worden zeg maar. Dat je niet nog een administratie nog op poten zet omdat mensen flexibel willen werken. Want wie gaat dat controleren. Wij hebben hier niemand die zegt laten we eens even die uren controleren.

Transcript resp. 17	I: Uhm en uhm nou volgens mij maak je geen gebruik van flexibele werkroosters of flexibele uren toch? R: Nee nog niet. Alleen de parttimers hebben wel wat meer dat ze hun eigen werktijden wel een beetje, hun uren een beetje verdelen over de dagen. *Naam medewerker* werkt bijvoorbeeld van 9 tot 2. 5 uur.	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken
Transcript resp. 18	I: Nee en uhm heeft u misschien een idee hoe dat flexibel werken in de kantooromgeving en in de productieomgeving hoe dat vormgegeven zou kunnen worden? R: Nou in de fabriek dus niet. In onze fabriek is dat bijna niet mogelijk omdat het een treintje is omdat ze allemaal van elkaar afhankelijk zijn. Het zou wel kunnen maar dat vraag waanzinnig veel planning. I: Ja want je hebt natuurlijk dat je een blok neemt, dat is een voorbeeld voor het kantoor dan dat je een blok neemt van nou bijvoorbeeld 6 uur 's ochtends tot 7 uur 's avonds en dat ze daartussen dan mogen ze werken als je maar die 8 uur maakt en dan in de fabriek ook een blok maar dan veel smaller wel. R: Maar goed let op. Uhm ik probeer een voorbeeld te geven hoor. De mensen in het magazijn die werken van 's ochtends 7 tot 's	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

middags 4 zeg maar en dan in de fabriek werken ze van 's ochtends 9 tot 's avonds 6. En ik ben aan die machine bezig om 4 uur en shit ik mis een onderdeel. Ach even naar het magazijn, oh shit het magazijn is gesloten. Ja dan kan ik niet verder, wat nu. Nou ja morgenochtend. Beetje gechargeerd want het is zeker niet altijd zo maar het kan wel voorkomen dat je dus gewoon afhankelijk bent van. Eigenlijk moet je dan zeggen, als je zegt van 6 tot 8 's avonds bijvoorbeeld dan moet elke afdeling gewoon dubbel bezet kunnen zijn dat er altijd iemand is die jou kan helpen. En daar is het bedrijf gewoon te klein voor we hebben niet genoeg mensen. Ik heb 1 man op automatisering zitten ja welke tijden gaat hij dan werken? Als we zeggen tegen hem van uhm jij werkt dan van 's ochtends 6 tot 's middags 4. Dan is er vanaf 4 uur tot 's avonds 6. Dan is er dus geen support op automatisering op het moment dat er iets stuk gaat. Ja het liefst zeg je ja ik heb een tweede functionaris die werkt dan die tweede shift zodat er altijd support is voor iemand. Dus als je groot genoeg zou zijn om alles dubbel te kunnen bezetten dan zou je dat best wel kunnen doen denk ik. Maar dan zou ik ook zeggen dan moeten de kantoren ook gaan klokken. Dus dan ook geen gezeik meer, klokken.

Maar dan moet je en daar hebben we ook al lang over nagedacht hoe we dat gaan doen. Moet je je voorstellen ik moet even naar die andere vestiging daar dus ik werk hier en dan 's middags zeg ik, weet je wat ik ga nu alvast weg en ik ga naar Kruiningen. Maar dan moet ik hier al uitklokken maar dan werk ik dus geen 8 uur want er staat 6,5 uur geregistreerd. Wat gaan we daar mee doen? Dus die manager komt op maandag en die krijgt die urenregistratie te zien ja die man is er maar 6,5 uur gewerkt. Wat is dat dan waar ben je dan geweest en dan moet je weer verantwoording afleggen. Dus je krijgt heel veel uhm beheerskosten en controlekosten om te kijken of mensen echt hun 40 uur gaan maken. Ik kan wel een personeelsfunctionaris erbij aannemen die dat allemaal moet gaan bekijken nou dat wil je dus allemaal niet. Dus je kan zeggen laat maar. We vertrouwen erop dat iedereen netjes werkt. We hebben er een paar in het bedrijf waarvan we weten dat die de kantjes er af lopen. En er wordt een partij geouwehoerd over die 2. Ik zal geen namen noemen. Maar wat gebeurt er als je die vrijheid, want je weet straks niet meer, als ik 's ochtends om 8 uur kom en je weet niet of er iemand om 6 uur is begonnen hier en als die er is en die zegt 's middags om 3 uur doe ik ga naar

huis! Oh was je vanochtend vroeg begonnen? Ga je niet enorm veel sociale controle over elkaar krijgen en discussie over elkaars performance. Dat hoeft niet eens van mij te komen maar dat kan ook van collega's zelf zijn. Dat kan zo veel negativiteit op een afdeling te weeg brengen dat je daarmee de sfeer ook zou kunnen verpesten en ik wil dat voor zijn. Je zou best kunnen zeggen ik ga een sociaal experiment aan, dan ga je in een experimentele fase eens kijken wat er gebeurt in de organisatie. Dat zou kunnen maar als je het eenmaal ingesteld hebt is het bijna niet meer terug te draaien. Daar ben ik zo bang voor. Dus als je dat soort dingen doet dan ga je en weg in die bijna onomkeerbaar is. Als je dan nog zegt jongens er is te veel geouwehoer dan gaan al die mensen die juist wel goed betrouwbaar waren zeggen nou jij scheert ook iedereen over 1 kam heen nou moeten de goeie onder de kwaden leiden. Ik ben daar best wel heel erg bang voor dat dat gebeurt. Als ik het ooit al een keer zou doen dan zou ik het ook echt stapsgewijs doen. Misschien eerst met 1 afdeling om te kijken hoe werkt dat nou. Dan zou ik er echt ruimschoots de tijd voor nemen, minstens een jaar of iets geen maand ofzo. Maar als je het dan terugdraait maak je jezelf onpopulair bij diegenen die het wel goed doen.

Transcript resp. 18		A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken
	I: Nee oke en uhm maakt u zelf ook gebruik van flexibele werkroosters dat je zelf een beetje bepaald van hoe laat je komt en hoe laat je weg gaat en dat je dat een beetje compenseert door de week? R: Voor mezelf of wat ik vind wat anderen mogen? I: Wat u nu doet zelf. R: Weet je het is sinds de laatste twee jaar of sinds het laatste jaar dat ik daar veel soepeler over denk maar ik was vroeger echt altijd stipt op tijd hier en ik vond het ook moeilijk te verkroppen als mensen te laat kwamen. Ja dat ja want dat zit in mij want dat zegt dus niks over de effectiviteit van mensen dat weet ik ook wel. Ik weet heus wel dat ze zelf 50% of misschien iets minder, minder effectief zijn door al dat geouwehoer dus wat maakt die 5 of 10 minuten nou uit dat je later komt. Maar ook hier geldt weer, waar ik een enorme hekel aan heb of wellicht overal is dat mensen over elkaar gaan ouwehoeren als ze zich niet aan de regels houden. Want dan is de vraag altijd, waarom maak je dan regels dan kun je net zo goed geen regels maken en dat is natuurlijk ook zo. Als je regels maakt moet je eigenlijk tegen iedereen zeggen daar moet je je aan houden. Als je zegt ik ga uit van een wat variabelere en		

flexibeler uhm aanvangstijd of pauze tijd dan vind ik ook dat je het in de regels moet vastleggen en dan moet je gewoon zeggen, jongens ik geef iedereen de ruimte om 10 minuten eerder/10 minuten later te komen of wat dan ook. Want dat gebeurt wel. Er zijn er echt genoeg hierzo die echt later binnenkomen. Die komen gewoon om 10 over 8 binnenzeilen ofzo. Met een goede reden misschien, dat weet ik niet uhm maar ja ik ben er toch wel 1 die het liefst heeft kom gewoon op de tijden die er zijn. Als je daarvan af wil wijken laten we dan met zijn allen een andere regel maken zodat we met zijn allen ook weten dat die regel anders is. Of mensen zich daar vervolgens aan houden en of ze het dan compenseren, ik kom een kwartiertje alter dus ik blijf nog een kwartiertje, daar geloof ik niet in. Nou ja ik zeg altijd in een team van 10 zitten 4 kanjers, 4 ambtenaren en 2 eikels. Dus in een bedrijf van 100 mensen zitten 40 mensen die zullen dat keurig doen en die komen een kwartiertje later of die blijven een kwartiertje langer of wat dan ook. Dat geloof ik best wel maar er zijn er 40 nou ik vraag het me serieus daarvan af en er zijn er in iedere geval 20 waarvan ik zeker weet dat die het niet doen. Om het ja het is het verkeerde woord misschien maar om het gezeur van iedereen niet te hebben dat		
--	--	--

	iedereen niet gaat lopen zeiken over die 20 zeg ik jongens houd je nou alsjeblieft aan de regels.		
Transcript resp. 18	R: Nee ik heb alles ertussendoor wel gezegd. Daarom wat ik met name ook zoek straks, ik zei het gisteren tegen *naam medewerker*, wat je eigenlijk moet hebben is een benchmark. Om te zeggen waar moet ik me nou mee vergelijken. Wat ik regelmatig doe hierzo, wij krijgen van de FME een salaris compas. 1 keer in de 2,3 jaar interviewen ze alle bedrijven die lid zijn van de metaalunie en dan vragen ze alle salarissen op van alle mensen van alle functieclasses. Dan komt er een dik boek uit en daar staan alle vergelijkbare salarissen en arbeidsvoorwaarden en dan heb ik een benchmark. Dus ergens iets boven het gemiddelde wil ik wel zitten. Eigenlijk moet je kijken of je dat soort informatie boven water kan krijgen, hoe zijn de	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

arbeidsvoorwaarden binnen de metaal, hoeveel mensen doen er aan flexibele arbeidstijden en hoe zit die dan in elkaar. Misschien kan *naam medewerker* je daarbij helpen misschien hebben ze daar bij FME wel informatie over. Van zijn wij hier echt ouderwets in Zeeland of, ik denk ook dat het per provincie verschillend is. Dus als je de benchmark kan vinden in onze bedrijfstak dan kunnen we daar meer mee dan dat je in zijn algemeenheid uhm met landelijke cijfers vergelijkt. Als ze al te vinden zijn hoor. Maar ik hoop dat mensen goed nadenken wat ze willen. Mijn angst is wel als mensen zeggen ja geweldig gaaf, maar denken ze goed na over wat ze zeggen. Want zelfs al ben je maar een uurtje flexibel en je hebt kleine kinderen dan zie jij je kinderen misschien wel helemaal niet meer. Weet je wel wat dat betekent als vader. Dus daar ben ik wel een beetje bang voor. Ik hoop maar dat mensen echt goed nadenken bij wat ze wensen en dat ze echt heel goed weten dat het inderdaad is wat ze willen.		
---	--	--

Transcript resp. 2	I: Ja dat was misschien niet zo een goed voorbeeld maar dat je een blok hebt van uhm 7 uur 's ochtends dan gewoon vroeg. R: Oh zo. Ja dat je wel flexibel bent maar wel tussen bepaalde aangegeven tijden. I: Ja. R: Ja ben ik voor. Als ze dat ruim genoeg zetten. Als je zegt van 7 tot uhm, je moet je 8 uur maken maar wel tussen 7 en 6, he prima he.	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken
Transcript resp. 2	I: Ja oke. En uhm kunt u gebruik maken van flexibele werkroosters, flexibele uren? R: Nee ja, ik ben hier de chef van die paar mensen als ik een keer uhm, op maandagmorgen breng ik vaak mijn dochter naar school en begin ik iets later. Dat compenseer ik ruimschoots door de andere keer 's avonds een container te lossen of 's avonds een keer thuis een telefoontje of een mailtje of dus dat is op zich, daar zijn ze hier heel makkelijk in. I: Ja dus u kunt het wel zelf een beetje indelen? R: Indien nodig kan ik het regelen. Ik probeer, ik ben er eigenlijk altijd om 8 uur tot kwart voor 5.	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

Transcript resp. 2	I: Ja oke. Uhm en hoe denkt u dat flexibeler werken binnen Timesavers vormgegeven zou kunnen worden? Heeft u daar misschien ideeën over, hoe dat het beste kan? R: Nee ik heb er zelf nog niet over nagedacht. Voor mezelf wel, dat ik zeg van goh ik begin een keer om half 9, nou dan ga ik om half 6 naar huis of om kwart over 5, ja je moet toch 8 uur op een dag werken, of in ieder geval 40 uur in de week, stom gezegd. En ik voor mezelf heel goed plannen dat ik dan zeg van nou, ik pak er een half uurtje bij ik breng ze naar school en ik werk hier wat langer door. I: Ja. R: Daar gaat Timesavers geen last van hebben en ik wel profijt.	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken
Transcript resp. 2	F. Nee. Want die bloktijden dat zou dan niet werken voor de productie? R: Dat weet ik niet. Kijk als natuurlijk de een op de ander moet gaan wachten omdat de ene zegt ik kan pas verder als de volgende klaar is en die begint toevallig later, ja dat gaat niet werken. Dat is zonde van de tijd dat iemand staat te wachten. Nu komt dat denk ik niet zo heel vaak voor maar ja, als de eindcontroleur die machine op woensdagmorgen, als voorbeeld, om half 8 wil gaan controleren en de	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

	vorige dag begint diegene er later aan en uhm weet ik het wat die is niet klaar, dan heb je geen uitloop meer of speling meer. Dus of dat nou heel praktisch gaat zijn? Dat weet ik niet. Want ik weet ook niet in hoeverre dat die mensen daar het erg zouden vinden dat wij flexibel gaan werken en hun dat niet mogen. Omdat het praktisch niet realiseerbaar is, dat weet ik ook niet. Geen idee. Dus dat is mooi om uit te zoeken. Maar goed er zijn vast bedrijven die dat ook doen.		
Transcript resp. 2	R: Nee ik heb denk ik mijn idee, wat ik bedoel met flexibele werktijden of flexibeler werken wel genoemd en ja ik ben wel benieuwd hoe Timesavers er tegenover staat. Ik denk dat *naam medewerker* zelf niet zo een voorstander gaat zijn uhm, maar er uiteindelijk er wel een klein beetje in mee moet alleen het lastige bij ons is natuurlijk, de fabriek zal ik maar zeggen, die klokken en die hebben wel gewoon een soort van vast werktijden. Kijk voor kantoor zal het allemaal wel te regelen wezen daar ben ik niet zo bang voor maar voor uhm. Of er eentje een keer om half 8 inklokt of eens een keer om half 9 of om kwart voor negen of om, ja is dat handig voor de doorstroom van die machinebouw als je weet dat die bijvoorbeeld volgende week woensdag, volgende week woensdag moet die op transport, en	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

	dan in die week gaat diegene, oh nee want hij moet wel gewoon 8 uur werken op een dag. Ja ik weet het niet. Ik weet niet of het voor de fabriek praktisch gaat zijn. Ik weet het niet. Maar dat is dan aan jou om uit te zoeken waarschijnlijk.		
Transcript resp. 3	I: Nee oke. En uhm maken jullie gebruik van flexibele werkroosters, flexibele uren? R: Nee. We beginnen om 8 uur en we eindigen om kwart voor 5.	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken
Transcript resp. 3	I: Oke. Uhm heb jij misschien nog ideeën over hoe flexibeler werken vormgegeven zou kunnen worden hier? R: Ja, ik denk wel als je het voor het kantoor toe wil gaan passen dat er iets van een kloksysteem zou moeten komen. Puur om ook dat vertrouwen vast te houden. Nou ja is het dan nog vertrouwen trouwens maar, haha. I: Dus dan bedoel je als je, als je bijvoorbeeld thuiswerkt dat je dan thuis in klokt of hoe? R: Ja zo iets. Maar ja verder, ja. Daar heb ik niet echt een antwoord op.	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

Transcript resp. 4	I: Oke uhm, ja uhm en hoe denk jij dat uhm dat uhm dat flexibel werken, hoe dat vormgegeven zou kunnen worden hier? Heb je daar ideeën over hoe dat in de productie omgeving kan? R: Nou. I: Misschien dingen van je collega's gehoord of. R: Nou ja goed wij hebben het er eigenlijk nooit over. Ja als je natuurlijk halve dagen wil gaan werken of eerder wil beginnen of zo dat is gewoon niet altijd haalbaar natuurlijk. Zeker niet als je op een kleine afdeling zit want als er eentje eerder moet beginnen of eerder weg moet dan staat hij in z'n eentje en dat kan dan eigenlijk weer niet dus.	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken
Transcript resp. 4	I: Uhm kunnen jullie wel gebruik maken van flexibele werkroosters en flexibele werkuren? R: Uhm, nou weet ik eigenlijk niet echt, ik denk het niet eigenlijk. Want we werken natuurlijk met een groep en ja je moet natuurlijk allemaal tegelijk een beetje aanwezig zijn. I: Ja inderdaad. R: Maar ja ik heb er ook nog nooit aanvraag naar gedaan en ik heb er ook geen behoefte aan eerlijk gezegd. I: Nee? En waarom niet?	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

	R: Nee ik weet niet, ik doe het al 20 jaar zo op vaste werktijden werken. Ik ben dat zo gewend en dat zit er zo in.		
Transcript resp. 5	I: Dus uhm u heeft zelf nog niet echt per se ideeën over hoe dat vormgegeven zou kunnen worden? R: Nee ja het enige wat ik weet is een groot gebouw met heel veel ruimte erin en zo dat je gewoon uitbreidt.	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken
Transcript resp. 5	I: Nee oke. Uhm kunnen jullie wel gebruik maken van flexibele werkroosters, flexibele werkuren? R: Ja als we dat zouden willen zou dat best kunnen denk ik maar dat is totaal niet aan de orde eigenlijk.	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

Transcript resp. 5		A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken
	I: Uhm heeft u zelf ideeën over hoe flexibel werken binnen Timesavers of binnen de productie omgeving uhm vormgegeven zou kunnen worden? R: Ja eigenlijk niet zo. Voornamelijk omdat je gewoon beperkt bent met de ruimte die je hebt. I: Ja. R: Het is gewoon klein en het is een chaos zeg maar. I: Ja en is het dan ook zo dat uhm andere afdelingen afhankelijk van jullie zijn? Dat uhm als je dit klaar hebt dan kunnen hun pas verder of? R: Nee wij lopen juist, wij kunnen pas weer uit gaan geven als de montage zeg maar uhm plek heeft zeg maar, dan kunnen wij weer verder. I: Dus jullie zijn juist afhankelijk van de montage? R: Ja of wij kunnen, nou ik heb een paar dagen machines op die heftruck zitten die moet ik gaan pakken he of onderdelen daarvan. Ja die kan ik pas neerzetten als er ruimte is. Zeg maar. Ja die is er niet. I: Nee. R: Dus ja dan uhm houdt het voor ons op, dus dan lopen wij vast zeg maar dus daarom hebben die		

	flexibele werktijden voor ons ook totaal geen zin.		
Transcript resp. 6	I: Nee haha. En maken jullie gebruik van uhm flexibele werkroosters, flexibele uren? R: Nee. Bij ons werken we van half 8 tot kwart over 4.	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken
Transcript resp. 7	I: Maar heb je zelf misschien ideeën over hoe het dan wel goed vormgegeven zou kunnen worden? R: Ik denk dat het heel moeilijk is. I: Ja oke. En omdat uhm, is het dan ook zo dat mensen vaak afhankelijk van elkaar zijn? Van uhm als dat af is dan kunnen wij pas verder? R: Ja.	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

Transcript resp. 7	I: Oke, oke. En over die uhm flexibele werktijden. Want ik hoorde iets over ploegen, dat uhm... R: Ja dat uhm waren dus geen ploegen. I: Hoe is dat een beetje uhm... R: Dat is heel slecht ontvangen. I: Oke en hoe moet ik dat dan voor me zien, ploegen, dat ze 's ochtends of... R: Nou nee uhm ze spreken hier over versprongen werktijden. We hebben een omgevingsvergunning en dat houdt in dat er van 7 uur 's ochtends tot 7 uur 's avonds gewerkt mag worden. Maar hij wou er al overheen. I: Oke. R: Uhm de productiemensen wouden al om 6 uur beginnen en dan zou die ploeg, even kijken dat is dan kwart voor 3 stoppen en die andere zou rond 10 uur beginnen en pas rond half 8 stoppen. I: Ja en dat werd niet goed ontvangen? R: Sowieso niet, de OR is er ook over bezig geweest om uhm ja, hoe wil je dat in gaan voeren. I: Ja inderdaad. R: Kijk nou neemt Jantje neemt mijn werk 's	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken
-----------------------	---	-----------------------------------	--

	ochtends over en dan kom ik en dan moet ik Jantje weer overpakken. I: Ja dat gaat misschien niet altijd heel soepel. R: Dat gaat helemaal niet soepel.		
Transcript resp. 8	I: Ja, oke. Uhm dan waren dat uhm. Oh nee, hoe je denkt dat als het dan echt moet komen zeg maar hoe dat dan vormgegeven zou kunnen worden? Dus dat je bijvoorbeeld een bloktijd hebt van vroeg 's ochtends tot vroeg 's avonds dat je daartussen. R: Dus je begint van half 8 tot half 10 ofzo en na verloop je binnenkomt ga je naar huis. Maar dat wordt echt een rommeltje hoor dat wordt echt. Moet je je voorstellen, dan begint op maandagochtend begint er eentje om half 8.	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

	Nou komt er eentje om 8 uur binnen. Nou he leuk he voetbalwedstrijd wat heb je in het weekend gedaan. Komt vervolgens om half 9 binnen, nou weer voetbalwedstrijd en dan eentje om 9 uur en eentje om half 10. Effectief ben je dan pas om, ja half 10, 10 uur bezig. Dan kan je pas echt. Dan denk ik van nou dat werkt niet. Dat werkt echt niet. I: Het zou dan ook ten koste gaan van de productiviteit zou je denken. R: Ja, ja.		
Transcript resp. 8	R: Nou flexibelere werktijden, daar ben ik niet echt voorstander van. Dus uhm de ene begint om 10 uur en de andere om 9 uur en de andere om 3 uur 's middags. I: Ja zoiets. R: Daar ben ik geen voorstander van. Uhm begin gewoon tussen half 8 en 8 tot uhm kwart over 4 en kwart voor 5 dat wel. En als je dan thuiswerkt of hier op de zaak werkt of je zit in Timboektoe dat maakt me niet uit. Maar je moet wel even in de loop zijn dat is wel prettig. I: Hoe bedoel je dan in de loop, dat je uhm. R: Dat je in ieder geval beschikbaar bent en dat je wel werkzaam bent. En niet wat ik zeg de ene begint om half 8 en de ander om	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

half 11 want dan heb je om half 8 iemand nodig en dan kan het niet en omdat die nou ja niks zit te doen.

I: Dus uhm dat zou jij dan niet fijn vinden als dat uhm.

R: Nee, nee.

I: En uhm voor jezelf zou jij dat zelf dat je het zelf gaat doen?

R: Ook niet. Dat zou ik ook niet fijn vinden ten opzichte van de anderen. Maar goed ik ben altijd bereikbaar maar. Uhm dus dat flexibele werktijden, hm. Dat zie ik niet zitten. Maar het dynamisch werken dus uhm stukje thuiswerken en dat die KPN boer komt of uhm er komt een tv die wordt uhm. Helemaal fantastisch, gewoon doen.

I: Dus vooral het thuiswerken dat zou je dan wel uhm.

R: 1 max 2 dagen in de week. Briljant, moet je doen.

Transcript resp. 9		A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken
	I: Ja inderdaad haha. Oke en uhm heeft u nu nog de mogelijkheid om tijd en plaats onafhankelijk te werken, dus dat je uhm ja thuiswerken zou sowieso kunnen dan. Uhm en bijvoorbeeld flexibele werkroosters, flexibele uren kunt u daar gebruik van maken? R: Ja zo heb ik altijd gewerkt. In mijn functie is het eigenlijk altijd van, kijk ik probeer gewoon altijd gewoon kantoortijden te volgen. Dat vind ik wel zo netjes. Maar ja goed uhm automatisering draait 24/7. I: Ja en hoe ziet dat er dan een beetje uit? R: Ik ben in feite altijd wel min of meer bereikbaar. Ik doe 's avonds wel eens wat dingetjes uhm maar ik probeer wel mijn uren in de gaten te houden, dat het niet uit de hand loopt. I: Ja oke. Uhm en uhm dat, dat gaat wel goed gewoon het is niet dat dat u daar moeite mee heeft ofzo? R: Nee nee, dat gaat gewoon prima. Ik word regelmatig gebeld door allerlei collega's die problemen hebben. Ik schat ondertussen zelf al in wat ik moet doen nu en wat ik kan zeggen, dat komt morgen wel. I: Ja en als je bijvoorbeeld zou zeggen nou ik begin een half uurtje later en dan uhm ga ik ook een half		

uurtje later weg kan je dat gewoon doen is dat geen probleem?

R: Dat kan ik sowieso doen.

I: Ja oke.

R: Alleen ik probeer het niet te doen, maar het kan wel.

I: Oke en waarom probeert u het dan niet te doen?

R: Ik probeer gewoon de werktijden van de rest van de mensen aan te houden.

I: Gewoon voor uzelf of?

R: Een beetje uit gevoel van dat is het meest prettig maar in principe als ik hier om 9 uur binnen kom en ik ga om half 6 weg, er is niemand die wat zegt.

I: Nee oke.

R: Dat is geen enkel probleem. Ik hanteer een beetje het principe geven en nemen.

Transcript resp. 9		A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken
	I: Nee oke. Heeft u zelf ideeën over hoe dat flexibele werken misschien vormgegeven zou kunnen worden u gaf net al een paar voorbeelden maar heeft u misschien nog meer ideeën? R: Goeie vraag. I: Over de productieomgeving, kantooromgeving. R: De productieomgeving is natuurlijk een lastige maar ik denk, wat ik net ook al zei, als je bijvoorbeeld in een team van mensen een machine opbouwt en zo werkt het vaak wel zo. En je kunt dat, het gaat om onderling he, vergelijk het bijvoorbeeld met de zorg waar je bijvoorbeeld met je collega's onderling moet afspreken wanneer heb jij vrij. He je moet dat plannen en ik denk, als je dat kan plannen dan is dat best te doen. I: Ja want er zijn nu geen uhm, niet echt roosters toch het is gewoon dat iedereen. R: Iedereen begint om half 8 en gaat om kwart over 4 naar huis en that's it. I: Ja denkt u dat dat misschien een idee is dat je roosters maakt en dat je dan zelf, je zelf op een tijdstip in kan plannen ofzo? R: Ja ik denk dat dat best wel een goed idee zou		

kunnen zijn. Wat je zegt, ik heb gewoon een team van een elektromonteur een mechanisch monteur en nog iemand en dat is nodig voor die machine en die kunnen als projectje samenwerken en ze besluiten gezamenlijk dit gaan we op zaterdag doen, ik noem maar wat extreems. Dan zou ik zeggen ja waarom zou dat niet kunnen.

I: Ja inderdaad. En uhm voor de kantooromgeving, heeft u daar misschien ideeën over?

R: Ja daar is het denk ik nog een stukje makkelijker ik bedoel wat maakt het nou voor de boekhouding uit waar ze werken? En wanneer? Ik bedoel er zijn een aantal dingen daar wordt natuurlijk uhm, ze hebben de maandrapportage die moet eind van de maand af maar moet dat om 4 uur 's middags of om 8 uur 's avonds of mag het op zondagmiddag, wat maakt het allemaal uit.

I: Ja inderdaad. Zou u dan misschien zeggen, bijvoorbeeld werken met bloktijden van uhm ik zeg maar wat, van half 7 's ochtends tot 's avonds een tijd en dat je daartussen als je gewoon uhm, je werk af is dan uhm.

R: Ja uiteindelijk wel. Ik ben ooit aangenomen onder die voorwaarden.

I: Oke.

	R: Zoek het maar uit, haha. Het moet gedaan worden. Dat is wel heel flexibel hoor. I: Ja maar om dat dan zelf nog uhm dat ook te doen zeg maar dat is dan lastig omdat je dan vragen krijgt van, ja. R: Ja, dus probeer je dat niet te doen. Maar ik denk dat het op zich best wel kan ik bedoel wat moet een verkoper hier nou doen? Ga de hant op, zoek het uit. Uhm je ziet we zijn bezig met een webshop, dat is 24/7. Je hebt eens serviceafdeling, die is er tussen 8 en, tussen 8 en kwart voor 5. Ja. Dat werkt dus niet. I: Nee. R: Dus ik denk ook dat je dat anders zou moeten gaan inrichten naar de toekomst he, je zit in een 24 uurs economie, je zit met tijdzones over heel de wereld.		
Transcript resp. 9	I: Uhm heeft u zelf nog iets wat u wil toevoegen? R: Nee. Ik bedoel ik ben zelf heel erg van het flexibele werken indien mogelijk uhm. Ja natuurlijk het moet niet ten koste gaan van. Ik bedoel de productie moet doorgaan en die output die we hier willen realiseren die moet gewoon goed blijven. Maar wanneer je dat doet of hoe je dat doet, ja plan het, organiseer het. Ik denk dat dat kan en ik	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

	denk ook dat je daardoor als bedrijf uhm interessant blijft, ook voor jongere mensen dat die flexibiliteit er is. Ik zie dat bij mijn kinderen, die wonen in de randstad maar daar is iedereen al zo. Wij wonen hier in Zeeland dat loopt een beetje achter, daarin wat achter maar ik denk dat er geen keuze is.		
Transcript resp. 9	I: Uhm wat zou u ervan vinden als er binnen Timesavers meer ruimte komt voor uhm flexibeler werken, dus uhm nou ja thuiswerken en flexibele werktijden. R: Ja ik ben hartstikke voor. I: Ja. R: Hoe moeilijk het soms ook kan zijn. Het kantoor is redelijk makkelijk. De productie is denk ik een stuk lastiger. Aan de andere kant, ook dat kun je best wel invullen. I: Ja. R: Als voorbeeld, als jij gewoon een groepje monteurs hebt bijvoorbeeld een mechanisch elektromonteur die aan een machine werken en ze spreken bijvoorbeeld af we beginnen vandaag om 9 uur en de voortgang is oke, wat zou het probleem zijn. I: Ja maar dan zou je, R: Maar het is een kwestie van dit moet je kunnen organiseren.	A3 Flexibele werkroosters/uren	Tijd en plaats onafhankelijk werken

I: Ja en dan zou je wel zeggen dat uhm, dat de afdeling intern misschien uhm zeg maar samen moet afspreken.

R: Ja. Ja en datzelfde geldt ook voor wat wij binnen Timesavers hebben de verplichte zomervakantie. Dat je drie weken verplicht dicht moet zijn, ik vind dat ook niet van deze tijd. Maar ook daar wordt ook vaak gezegd van ja maar dat is lastig plannen dan denk ik van je dat is volgens mij niet zo. Je moet wel lang van tevoren zeggen wat je van plan bent. Je kan niet zeggen van morgen kom ik om 10 uur ga je mee. Maar als je zegt goh dit is komende half jaar het plan ook qua vakantie, dan kan er best gepland worden. Denk ik. Maar goed daar verschillen de meningen over.

I: Ja en hoe denkt u dat bijvoorbeeld uw collega's daar tegenover zouden staan, dat daar meer ruimte voor komt?

R: Ik denk dat er voor- en tegenstanders zijn. We hebben wel eens ook vanuit de ondernemingsraad een keer een enquête daarover gehouden hoe mensen daarin staan en dan zie je dat toch, en dat heb ik moeite mee om te begrijpen maar er zijn toch een fors aantal mensen die zijn heel erg behoudend daarin.

I: En heeft u misschien ideeën over hoe dat komt misschien?

R: Ja dat weet ik niet aan de ene kant zeggen ze vaag van ja maar dan, dan valt het bedrijf stil of uhm dat is lastig voor het bedrijf maar ik denk van nee je moet andersom redeneren van het gaat om jou.

Uiteindelijk. Uhm als je dat lang van tevoren aangeeft van bijvoorbeeld in mei wil ik twee weken vakantie hebben en je zegt dat in januari bijvoorbeeld, dan kan het toch gewoon gepland worden?

I: Ja inderdaad.

R: En dan denk ik ook met heel die flexibele werken, ja kunt niet ad hoc doen maar als je dat gewoon, gewoon goed regelt, goed inplant dan zie ik het probleem niet. Maar je hebt heel veel mensen hier binnen dit bedrijf, die zijn eigenlijk dusdanig loyaal dat ze eigenlijk daardoor niet willen veranderen en eigenlijk daardoor vergeten dat het ook om hun gaat.

I: Ja. Dus vooral mensen die hier dan uhm ja bijvoorbeeld al 20 jaar werken.

R: Ja er zijn er heel veel die dat doen, daar hoor ik zelf ook bij trouwens maar ik probeer daar toch flexibeler in te zijn maar er zijn heel veel mensen die dan denken dat het ten koste gaat van het bedrijf en dat denk ik dus niet.

Transcript resp. 14	I: En nou ja waar je werkt dat ligt dan eigenlijk vooral vast denk ik, dat is dan hier? R: Vaak hier, ja eigenlijk wel.	B1 De medewerker bepaalt zelf waar hij werkt	Zelfsturend werken
Transcript resp. 3	R: Nee goed dat uhm. De afdeling loopt we verdelen alles een beetje onderling en dat gaat gewoon goed. Wat betreft waar we werken, ja. Dat is niet echt uhm ja, dat is nooit echt de vraag naar geweest dus.	B1 De medewerker bepaalt zelf waar hij werkt	Zelfsturend werken
Transcript resp. 4	I: Oke en uhm nou ja waar je werkt dat staat dan eigenlijk vast, dat is gewoon hier dat kan niet thuis. R: Nee.	B1 De medewerker bepaalt zelf waar hij werkt	Zelfsturend werken
Transcript resp. 5	I: Ja oke. En nou ja zelf bepalen waar je werkt, dat ligt redelijk vast voor jou dat is natuurlijk gewoon hierzo. R: Ja in het magazijn.	B1 De medewerker bepaalt zelf waar hij werkt	Zelfsturend werken
Transcript resp. 9	I: Mhm. Oke. Uhm in hoeverre heeft u het gevoel dat u autonomie heeft binnen uw werk dus dat je bijvoorbeeld, nou ja zelf bepalen waar je werkt dat kunt u dan eigenlijk? R: Eigenlijk wel. I: Bijvoorbeeld thuiswerken? R: Ja hoor.	B1 De medewerker bepaalt zelf waar hij werkt	Zelfsturend werken

Transcript resp. 1	I: Oké, en uhm nu de corona tijd eigenlijk een beetje voorbij is, kun je dan, zou je dan er wel nog voor kunnen kiezen om thuis te werken, dat je zelf kan bepalen waar je werkt of? R: Ja. I: Ja. R: Als ik bijvoorbeeld ik noem maar wat, de btw-uitgifte dat is best wel, best wel wat werk dus als ik tegen *naam medewerker* bijvoorbeeld, zeg van, we gaan morgen de btw doen, maar ik doe het thuis want dan kan ik even doorzetten dan zegt hij: joh is prima. I: Oké, dus daar heb je wel uhm, vrijheid in. R: Ja, dan kunnen we wel redelijk uhm en *naam medewerker* zit ook wel eens thuis, en *naam medewerker* doet het zelf ook bij de maandafsluiting als hij echt even meters moet maken en dan gaat ie gewoon thuis zitten.	B1 De medewerker bepaalt zelf waar hij werkt, A1 Thuiswerken	Zelfsturend werken, tijd en plaats onafhankelijk werken
-----------------------	---	--	---

Transcript resp. 2	I: Nou ja ik bedoel meer of je ook de mogelijkheid hebt om thuis de werken maar je zei net dat dat eigenlijk uhm, R: Ja kan wel. Nu toevallig mijn dochter is ziek dus ga ik vanmiddag thuiswerken. I: Ja. R: En dat is geen probleem, dat bepaal ik gewoon zelf. En als het echt niet anders kan moet ik even wat regelen met oma's of weet ik het wat maar normaal gesproken niet hoor. Daar ben ik gewoon vrij in en uhm ja het is een wisselwerking he ik bedoel ik doe af en toe wat extra uren voor Timesavers enzo, geeft Timesavers mij wat terug.	B1 De medewerker bepaalt zelf waar hij werkt, A1 Thuiswerken	Zelfsturend werken, tijd en plaats onafhankelijk werken
Transcript resp. 6	I: Ja oke. En uhm nou ja waar je werkt dat ligt voor jou eigenlijk denk ik best wel vast, dat is gewoon uhm in de fabriek. Uhm en kan je ook zelf een beetje je taken bepalen? R: Ja in principe wel. I: Liggen die, liggen die niet vast? R: Nee kijk het gaat er meer om dat uhm dat de machine op een bepaalde datum klaar is en hoe die klaar is of hoe wordt die klaargemaakt dat maakt niet uit als jij van A tot Z werkt dan is dat goed maar ga jij van A naar F en dan weer even terug naar B dan kan dat ook	B1 De medewerker bepaalt zelf waar hij werkt, B4 De medewerker bepaalt zelf zijn taken	Zelfsturend werken

Transcript resp. 1	I: Ja, oké, en de manier waarop je werkt is dat helemaal, helemaal uhm aan jou zeg maar hoe je dat gaat doen. Zeg maar ja, dat je zelf eerste plannetje maakt van oké, dat, en dat ga ik doen, of ja. R: Nou ja, kijk uhm, ook hier, een heel groot deel van, van de rapportages liggen vast. I: Ja. R: Dus dat moet gewoon op die manier, want op die manier wordt het aangeleverd aan het hoofdkantoor. Uhm, de btw daar is gewoon online een omgeving waarin je dat doet, die ligt vast. I: Ja. R: Hoe je, hoe je tot die info komt, dat kan ik wel zelf bepalen. Uiteindelijk resultaat ligt gewoon, dat is gewoon vastgesteld hoe dat eruit moet komen te zien, in welke vorm, in welk programma. Dus. I: Ja, oké, dus eigenlijk in het algemeen een beetje half half, dat je gevoel hebt van autonomie. R: Ja, dan zou ik denk ik, eerder nog misschien driekwart niet autonoom	B2 De medewerker bepaalt zelf hoe hij werkt	Zelfsturend werken
-------------------------------	---	--	---------------------------

	omdat, ja, er is nou eenmaal vastgesteld voor bepaalde dingen hoe ze moeten.		
Transcript resp. 10	I: Ja. Oke. Uhm in hoeverre heeft u het gevoel dat u autonomie heeft binnen uw werk? Uhm kan je bijvoorbeeld zelf bepalen waar je werkt, ja waar je werkt dat zou dan kunnen. Dat zou thuis kunnen. Uhm en uhm bijvoorbeeld hoe je werkt? R: Uhm. I: Dus dat je bijvoorbeeld zelf een plannetje opstelt van dit en dat ga ik doen vandaag? R: Ja dat doe ik doorlopend ja. Want er zijn natuurlijk	B2 De medewerker bepaalt zelf hoe hij werkt	Zelfsturend werken

	wel heel veel uhm zaken, het is eigenlijk continu controleren dat alles uhm, loopt he. Dat er niks vergeten wordt. Uhm en los van dat zijn er allemaal initiatieven die je moet nemen om dingen die qua capaciteit dat de fabriek dat niet aan kan, dan wordt het naar buiten gebracht. En die initiatieven die moet je steeds doen om uhm zaken, vooral op de lange termijn bij te sturen. En dan ga bijvoorbeeld in gesprek met bedrijven en die gaan het klusje wat we hier intern doen dat wordt dan naar buiten gebracht.		
Transcript resp. 11	I: Oke en uhm kan je dan ook zelf bijvoorbeeld aan het begin van de dag een plannetje maken van nou dit en dat ga ik doen en zo ga ik het doen? R: Ja dat is de eerste actie of eerste agendapunt in mijn agenda elke dag staat er voorbereiden voor de dag van vandaag zeg maar. En uhm ja dat is gewoon standaard.	B2 De medewerker bepaalt zelf hoe hij werkt	Zelfsturend werken
Transcript resp. 15	I: Ja oke uhm in hoeverre uhm heeft u het gevoel dat u autonomie hebt binnen uw werk? En dan bedoel ik bijvoorbeeld uhm nou ja uhm zelf beslissen waar je werkt dat ligt dan voor u redelijk vast maar als het zou kunnen kan het thuis. Ja. Uhm maar bijvoorbeeld hoe je werkt en zelf uw taken bepalen? Met hoe je werkt bedoel ik gewoon dat je zelf kan kiezen nou vandaag ga ik dit en dat	B2 De medewerker bepaalt zelf hoe hij werkt	Zelfsturend werken

	doen en dat ga ik dan en dan doen. Zeg maar dat je zelf een beetje een plannetje maakt. R: Mhm. Ja dat is zo. Het is alleen zo dat dat plannetje nooit echt uhm, nooit echt helemaal realiteit wordt. Ja nee, ja goed daar heb ik wel zelf sturing in tuurlijk.		
Transcript resp. 16	I: Nee oke. Uhm en heeft u uhm of in hoeverre heeft u een gevoel van autonomie binnen uw werk, dus dat je uhm zelf uhm nou ja zelf bepalen waar je werkt dat je lijkt me, kan dan niet echt voor u denk ik dat staat gewoon vast eigenlijk. Dat is hier. Uhm maar bijvoorbeeld zelf uw taken bepalen en uhm zelf bepalen hoe je werkt. R: Ja. Ik probeer er enige vorm van een structuur in te hebben dat je toch iets met tijdsmanagement doet omdat je toch altijd terugkerende taken hebt. Dus dat probeer je gewoon vast in te plannen en wat er tussendoor komt dan moet je gewoon prioriteiten stellen. Of je laat het liggen of het moet gelijk opgelost worden.	B2 De medewerker bepaalt zelf hoe hij werkt	Zelfsturend werken

Transcript resp. 2	R: Maar uhm ja, indien nodig is het wel te doen. I: Ja, oke. Uhm en in hoeverre heb je het gevoel dat je autonomie hebt binnen je werk dus dat je zelf kan bepalen waar je werkt met wie je werkt uhm. R: Ja dat is bij ons uhm, volledig bijna. I: Ja? R: Ja hoor ja, mijn chef is er nu niet de nieuwe chef, *naam medewerker*, maar uhm nee die gaat mij niet hoeven vertellen hoe ik m'n werk moet doen. Nee hoor, nee. Die uhm, ik denk dat die het heel fijn vindt dat ik dat volledig helemaal zelfstandig doe en uhm ja nee dat gaat prima. I: Ja? R: Hij is ook verkoper dus ja uhm hij geeft ook orders aan mij, zo van *naam medewerker* kan je dat regelen, ja dat ga ik doen. En hoe ik het doe en de weg, de weg van hier naar uhm een deal van hem voor een machine ja dat regel ik.	B2 De medewerker bepaalt zelf hoe hij werkt	Zelfsturend werken
Transcript resp. 3	I: Nee oke. En hoe je werkt? Dat je zeg maar zelf bepaalt nou ik ga nu dit doen en dan ga ik dat doen en dat je zelf een beetje een plannetje maakt of is het echt dat iemand zegt van nou dit en dat ga je doen.	B2 De medewerker bepaalt zelf hoe hij werkt	Zelfsturend werken

	R: Oh nee dat mogen we in principe zelf bepalen. Uhm bijvoorbeeld de machine berekenen, hoe stevig een frame moet zijn ja je kan er een berekening tegenaan gooien we kunnen ook gewoon alle kokers iets dikker maken dan zal het ook wel blijven staan zeg maar. Dus ja nee, daar is niet echt controle op. Er zijn niet echt manieren waarop wij ons werk moeten doen.		
Transcript resp. 4	I: Nee oke haha. Uhm en kan je binnen je functie bepalen, kan je dan zelf bepalen hoe je werkt. R: Ja eigenlijk wel ja alles moet natuurlijk gewoon op tijd af op een bepaalde volgorde dus ja daar heb ik well rekening mee te houden maar hoe het verder allemaal gebeurt dat uhm. I: Ja, de volgorde is zeg maar gewoon vrij, die kan je zelf een beetje bepalen? R: Ja grofweg, ja.	B2 De medewerker bepaalt zelf hoe hij werkt	Zelfsturend werken

Transcript resp. 5	I: Oke. Uhm kan je binnen je functie zelf bepalen hoe je werkt? R: Nou goed ja, je hebt wel standaarddingen natuurlijk maar je kan wel bepalen wanneer wat je eigenlijk doet. I: Ja. Dus de volgorde kan je zelf wel een beetje uhm. R: Ja hoor. Gisteren moest ik ook even wat opruimen achter en ik moest een machine picken maar ik kon niet verder met die machine picken omdat het gewoon overal helemaal vol staat. Ik zeg nou weet je wat dan ga ik eerst dat doen, in plaats van dat ik die machine ga picken want dan, ja dat schiet niet op. I: Ja, ja. R: Dus je kan het zelf wel een beetje indelen hoor.	B2 De medewerker bepaalt zelf hoe hij werkt	Zelfsturend werken
Transcript resp. 6	I: Oke. Uhm kan je bepalen hoe je werkt en met wie je werkt, is dat, kan je dat zelf bepalen? R: Hoe je werkt als zijnde? I: Uhm nou ja dat je gewoon zelf een plannetje maakt van oke dit en dat ga ik doen en dan uhm. R: Oh een stappenplan zeg maar? I: Ja zoiets. R: Oh op die manier kan je wel zelf werken ja.	B2 De medewerker bepaalt zelf hoe hij werkt	Zelfsturend werken

Transcript resp. 7	I: Ja, ja inderdaad. Oke uhm kan je zelf bepalen hoe je werkt? En uhm een beetje zelf je taken bepalen? R: Ja en nee. I: Oke. R: Hangt ervan af. I: En waar hangt dat vanaf? R: Kijk gisteren heb ik zelf mijn volgorde bepaald. Wat voor producten of ik eerst doe. En nu zit ik er dus mee dat ik vandaag nog iets af moet hebben. Omdat daar spoed bij is. I: Ja. Maar de taken die liggen dan wel vast? R: Ja. I: Alleen de uhm je kan wel zelf je plannetje maken van oke ik ga eerst dit doen dan ga ik dat doen, dat kan wel? R: Ja.	B2 De medewerker bepaalt zelf hoe hij werkt	Zelfsturend werken
Transcript resp. 9	I: Uhm en uhm bijvoorbeeld zelf bepalen hoe je werkt? Dat je zelf uhm bepaald van nou vandaag ga ik dit en dat doen in die volgorde? R: Min of meer. Min of meer wel.	B2 De medewerker bepaalt zelf hoe hij werkt	Zelfsturend werken
Transcript resp. 18	I: Ik uhm denk dat u zelf wel kan bepalen hoe je uhm hoe u uw werk uitvoert en welke taken u oppakt.	B2 De medewerker bepaalt zelf hoe hij werkt, B4 De medewerker bepaalt zelf zijn taken	Zelfsturend werken

	R: Heerlijk, dat is een van de leuke dingen aan *functie* zijn is dat je inderdaad heel autonoom bent in datgene wat je mag en moet. Dat is echt gewoon leuk. Dat gun ik iedereen in zijn werk en dat ik zeker niet voor iedereen mogelijk maar aan de andere kant is het ook wel zo ik heb een heleboel standaarddingen die gewoon moeten gebeuren etc. maar ja ik heb veel meer vrijheid op de momenten dat ik dat wil dan iemand in de fabriek dat bijvoorbeeld heeft of dat een boekhouder dat heeft of een boekhouder dat heeft.		
Transcript resp. 1	I: Ja, oké, en kun je dan ook zelf bepalen met wie je werkt? R: Dat ligt er net aan wat voor info je nodig hebt. I: Ja. R: Dus dat wordt eigenlijk bepaald. Stel nou bijvoorbeeld met die de uitzendkrachten die moet *naam medewerker* donderdag klaar hebben. Dan moeten we de reserveringen maken. Doordat ik die specifieke info nodig heb wordt er eigenlijk al bepaald met wie ik werk. I: Ja.	B3 De medewerker bepaalt zelf met wie hij werkt	Zelfsturend werken

	R: Heb ik een vraag is het voornamelijk met *naam medewerker* omdat het over een rapportage gaat, dus dat ja, heb je dan zelf de keus? Ik denk dat wij gewoon, dat dat door de vragen bepaald wordt.		
Transcript resp. 10	I: En bijvoorbeeld met wie je werkt, kun je dat ook gewoon zelf indelen, zelf bepalen. R: Uhm ja. Soms heb je uhm met medewerkers van je afdeling heb je samenwerkingen, zit je in een werkgroepje of wat dan ook.	B3 De medewerker bepaalt zelf met wie hij werkt	Zelfsturend werken
Transcript resp. 11	I: En uhm bijvoorbeeld met wie je werkt, kan je dat ook uhm ook zelf bepalen? R: Met wie? Ja dat is, ja eigenlijk wel.	B3 De medewerker bepaalt zelf met wie hij werkt	Zelfsturend werken
Transcript resp. 13	I: Oke en uhm zelf bepalen met wie je werkt, kunt u dat ook een beetje zelf uhm, ja zelf bepalen? R: Ja wie je werkt, de mensen die onder mij vallen ja, dan ga ik niet bepalen goh nou ga ik is	B3 De medewerker bepaalt zelf met wie hij werkt	Zelfsturend werken

	met die werken of ga ik die is helpen, nee je helpt ze allemaal. Daar is geen willekeur in.		
Transcript resp. 14	I: Ja inderdaad. En bijvoorbeeld met wie je werkt? Kan je dat ook uhm zelf bepalen dat je gewoon uhm, ja beetje werkt met de mensen waar jij goed mee kan werken en. R: Uhm ja dat ik kan kiezen met wie ik werk of? I: Ja. R: Jawel, in grote lijnen wel.	B3 De medewerker bepaalt zelf met wie hij werkt	Zelfsturend werken
Transcript resp. 15	I: Oke en uhm zelf bepalen met wie je werkt? Kunt u dat ook zelf bepalen? Dat je nou ja gewoon werkt met de mensen waar je gewoon goed mee ja goed mee samen kan werken. R: Oh uhm. Nee denk ik dan. Dit zijn al mijn collega's en niet vanuit uhm ik bedoel we hebben geen 3 collega's op dezelfde functie dus ja nee ik bedoel. Ja nee. Daar sta ik eigenlijk niet eens bij stil joh.	B3 De medewerker bepaalt zelf met wie hij werkt	Zelfsturend werken
Transcript resp. 16	I: Ja. Uhm en bijvoorbeeld zelf bepalen met wie je werkt, is dat ook uhm, kunt u dat ook een beetje zelf bepalen? Dat je zegt van nou met die kan ik goed samenwerken. R: Nou dat is eigenlijk niet van toepassing. Want ja,	B3 De medewerker bepaalt zelf met wie hij werkt	Zelfsturend werken

	elke afdeling die heeft nu een meewerkend voorman. Daar bespreek je het mee. En als de meewerkend voorman zelf druk is dan zal die de taken die jij normaal doet bij mij leggen. Dat is nu zoals het gaat en waar we naartoe moeten is dat uiteindelijk die meewerkend voorman vrijgemaakt wordt dat die toch zijn eigen taken kan blijven doen. Want dat scheelt mij gewoon een hoop tijd om andere zaken te regelen.		
Transcript resp. 17	I: En uhm kan je dan ook gewoon zelf bepalen met wie je werkt bijvoorbeeld? R: Ja. I: Dus dat je gewoon probeert samen te werken met de mensen waar je goed mee samen kan werken eigenlijk. R: Ja. Dat is heel wisselend per functie hoor. I: Ja ja inderdaad. R: Dat zal je wel gehoord hebben	B3 De medewerker bepaalt zelf met wie hij werkt	Zelfsturend werken
Transcript resp. 18	I: En bijvoorbeeld zelf bepalen met wie u werkt is dat ook een beetje, dat je zeg maar de mensen uitkiest waar je gewoon goed mee samen kan werken? R: Ja ja dat kan ik ook dat is de luxe die ik heb.	B3 De medewerker bepaalt zelf met wie hij werkt	Zelfsturend werken

Transcript resp. 3	I: Nee oke. En met wie je werkt? Staat dat vast? R: Uhm ja. Dat is afhankelijk van het project. Of het nodig is, of wie er allemaal bij moet zijn voor uhm, ik heb dan uhm, bij het tekenen van die frames ben ik bijvoorbeeld heel veel met de lasser gaan praten want ik wil weten, of, die kan zijn werk echt beter dan dat ik dat kan dus op die manier een beetje samenwerken tot het beste resultaat. En ja een heleboel boven doen dat niet.	B3 De medewerker bepaalt zelf met wie hij werkt	Zelfsturend werken
Transcript resp. 4	I: En uhm bijvoorbeeld met wie je werkt? Kan je dat uhm zelf bepalen? R: Uhm ja soms wel ja. Meestal doe ik mijn werk alleen natuurlijk, soms heb ik wel eens een beetje hulp nodig. I: Ja. Maar dat ligt dan misschien aan uhm van wie je hulp nodig hebt? R: Ja, van wie is er vrij. Ik bedoel als de lassers het druk hebben dan kunnen die niet helpen natuurlijk dus ja goed meestal dan vraag ik even aan m'n collega aan de lasser of aan de chef. I: Maar je werkt vooral alleen dan? R: Ja, ja.	B3 De medewerker bepaalt zelf met wie hij werkt	Zelfsturend werken

Transcript resp. 5	I: Oke en kan je dan ook zelf bepalen met wie je werkt? R: Nee maar dat hoeft ook niet. Ik bedoel ik heb uhm twee collega's, *naam medewerker* en *naam medewerker* is erbij gekomen dan en ja we doen alle drie hetzelfde eigenlijk. Ja het hoort gewoon bij het magazijn werk dus ja je hebt weinig keus met wie je werkt ik bedoel de ene doet het heftruck werk. Ik doe dan toevallig deze week het heftruck werk en *naam medewerker* volgende week, dat hebben we dan onderling afgesproken. Dat we een beetje wisselen zeg maar.	B3 De medewerker bepaalt zelf met wie hij werkt	Zelfsturend werken
Transcript resp. 6	R: Met wie je werkt dat uhm kan je niet helemaal uhm zelf verzinnen of hoe je het ook wil noemen, dat is gewoon een vast gegeven	B3 De medewerker bepaalt zelf met wie hij werkt	Zelfsturend werken
Transcript resp. 8	I: En uhm zelf bepalen met wie je werkt en hoe je werkt, dat, dat kan ook? R: Ja maar ja je bent altijd wel afhankelijk van de verschillende afdelingen waar je die informatie van krijgt. Dus dan kan je dat niet bepalen. I: Nee maar... Zeg maar. R: Als je met productie wil werken dan of informatie, dan moet je naar *naam medewerker* of naar	B3 De medewerker bepaalt zelf met wie hij werkt	Zelfsturend werken

	naam medewerker dus ja.		
Transcript resp. 9	I: Ja oke. En uhm bijvoorbeeld zelf bepalen met wie je werkt is dat ook gewoon, kan je dat een beetje zelf bepalen? R: Ja eigenlijk wel.	B3 De medewerker bepaalt zelf met wie hij werkt	Zelfsturend werken
Transcript resp. 1	I: Ja, oké, en in hoeverre heb je het gevoel dat je autonomie hebt in je werk? Dus dat je bijvoorbeeld zelf kan bepalen waar je werkt, hoe je werkt en met wie en dat zelf je taken kan bepalen? R: Mmm nou, een groot deel van de taken ligt wel redelijk vast, zeker ook in het kader van de maand en jaar afsluiting. Dus ja, dan is het gewoon uhm het lijstje afwerken dan moet, eerst dat en dat en dat dus wat dat betreft zijn we natuurlijk wel redelijk gebonden, gewoon qua afdeling. Voor de rest, ja, de cashflow die moet bijvoorbeeld altijd op vrijdag. I: Ja. R: Dan kan *naam	B4 De medewerker bepaalt zelf zijn taken	Zelfsturend werken

	medewerker* hem maandag bekijken en daarna moet hij naar Amerika dus er liggen best wel wat dingen vast, ja, en daaromheen is het zelf wel een beetje in te brengen. Je weet van nou, ja, je moet, dan en dan moet iets af zijn. Dus daar kan ik nu aan het beginnen.		
Transcript resp. 1	I: Ja. En als je bijvoorbeeld een keer zegt van nou, ik heb wat wat minder zin om dat te doen, ik doe liever even iets, iets anders, kun je dat gewoon zelf bepalen? R: Voor een deel. Maar dat ligt dan voornamelijk een beetje in het middenstuk van de maand. Het begin van de maand is gewoon de maandafsluiting. Dat moet gewoon eigenlijk in een redelijk vaste volgorde, want als ik dit doe dan heeft *naam medewerker* heeft dat nodig, dus ik moet zorgen dat ik dat wel op dag 1 doe. Bijvoorbeeld sommige queries moet ik op dag één draaien, omdat ik op dag twee al vervaarding daarin heb zitten, omdat ja de fabriek gaat wel door. Dus dat ligt wel redelijk vast en richting het einde van de maand ook weer. Dan doen we eerst dat en dat en dan moet dat af, dat stuk tussenin daar zijn we wel	B4 De medewerker bepaalt zelf zijn taken	Zelfsturend werken

	redelijk, redelijk vrij om te zeggen van wat gaan doen.		
Transcript resp. 10	I: Ja. Kan je daarbij ook een beetje zelf je taken bepalen? R: Ja.	B4 De medewerker bepaalt zelf zijn taken	Zelfsturend werken
Transcript resp. 11	I: Nee oke. In hoeverre heb je het gevoel dat je autonomie hebt binnen je werk dus dat je uhm zelf kan bepalen waar je werkt dat zou op zich dan kunnen, thuiswerken. Uhm maar bijvoorbeeld hoe je werkt en uhm zelf je taken bepalen? R: Dat maakt niet uit of ik hier zit of thuis uhm. I: Nee nee maar uhm kan je dat nu in je werk zelf bepalen die taken. R: Ja. Volledig.	B4 De medewerker bepaalt zelf zijn taken	Zelfsturend werken
Transcript resp. 13	I: Nee, oke. En in hoeverre heeft u het gevoel dat u autonomie heeft binnen uw werk en uhm daarmee bedoel ik mee dat je zelf bepalen waar je werkt, dat ligt dan eigenlijk best wel vast dat is gewoon hierop uhm, in de fabriek uhm. Maar bijvoorbeeld hoe je werkt en zelf je taken bepalen kunt u dat een beetje zelf uhm.	B4 De medewerker bepaalt zelf zijn taken	Zelfsturend werken

	R: Ja dat kan ik zelf heel goed regelen. Ik heb natuurlijk een kern, mijn hoofdtaken zodat die jongens gewoon aan het werk zijn en als er verstoringen zijn moet ik dat oplossen dus ik moet gewoon zorgen dat ze in ieder geval gewoon werk hebben en daar kan ik mijn taken op in delen.		
Transcript resp. 15	I: Ja en zelf uhm uw taken bepalen is dat ook een beetje aan de orde? R: Ja staat er ook bij geleefd worden zeg maar. Ja zelf mijn taken bepalen ja wat is. Ja in principe wel. Ik uhm ja ik bepaal als het ware, dit hoort bij engineering of niet of je stemt het af of uhm ja. Ja ik denk het wel toch.	B4 De medewerker bepaalt zelf zijn taken	Zelfsturend werken
Transcript resp. 16	I: Ja en zelf uw taken bepalen? Er liggen altijd wel een paar taken vast natuurlijk maar uhm kan je verder daarin nog uhm ja dingen zelf bepalen? R: Ja dat kan. Ik bepaal zelf eigenlijk waar ik de tijd aan besteed. Kijk tuurlijk uhm vergaderingen rapportages uhm planningen, ja. Dat zijn vaste momenten allemaal. Dus ja daar moet je naar toe werken of zorgen dat het werk gedaan is daarvoor. Dat je daar gereed voor bent. En voor de rest ja de tijd die je overhoudt ja die probeer je een beetje te verdelen aan verbetertrajecten, aan problemen die er nog liggen. Je probeert eens te	B4 De medewerker bepaalt zelf zijn taken	Zelfsturend werken

	kijken naar processen, je hebt is gesprekken met mensen tussendoor. Ja je moet een beetje voelen en proeven wat er allemaal speelt.		
Transcript resp. 2	I: Ja dus je kunt ook zelf wel een beetje zelf je taken bepalen. R: Ja. I: of liggen die echt vast? R: Nee. Nee hoor daar ben ik volledig vrij in.	B4 De medewerker bepaalt zelf zijn taken	Zelfsturend werken
Transcript resp. 3	I: Oke. Oke uhm en in hoeverre heb jij het gevoel dat je autonomie hebt binnen je werk? Dus dat je uhm zelf kan bepalen waar je werkt, hoe je werkt, met wie je werkt en dat je zelf een beetje je taken kan bepalen. R: Uhm qua taken als ik zeg maar een project op wil pakken dan kan ik dat project gewoon oppakken dat is geen probleem. Wij krijgen wat dat betreft redelijk weinig sturing van uhm m'n leidinggevende. Dat klinkt heel negatief, zo bedoel ik het niet haha.	B4 De medewerker bepaalt zelf zijn taken	Zelfsturend werken

Transcript resp. 4	I: Oke en kan je ook zelf je taken bepalen. R: Nee niet echt. I: Nee die liggen gewoon vast? R: Ja die liggen wel een beetje vast ja. I: Ja oke en als je dan een keer zegt van uhm ik zou hier graag aan mee willen helpen of ik zou dat nog graag willen doen, zou dat dan, staan ze daarvoor open zou dat kunnen? R: Uhm, ze staan er wel voor open maar het is lastig eigenlijk. I: Ja? Waarom is dat lastig? R: Ja goed, ik zit op een kleine afdeling, er zijn maar zoveel mensen en ik ben eigenlijk de aangewezen persoon om aan die Te werken. En ik heb al eens een keertje eerder aangegeven dat ik wel wat meer afwisseling zou willen hebben in mijn werk maar dat is dan niet mogelijk want iedereen heeft een beetje zijn eigen stek en daar zit je een beetje aan vast. Want ja als ik niet aan die canbak sta dan is er eigenlijk niemand die dat een beetje, die dat zelf een beetje kan. Ja de chef die kan dat maar ja die heeft zijn eigen werkzaamheden natuurlijk om de afdeling te leiden.	B4 De medewerker bepaalt zelf zijn taken	Zelfsturend werken
-------------------------------	---	---	---------------------------

Transcript resp. 5	I: Ja. Dus je kan op zich wel een beetje zelf je taken bepalen of ligt dat dan weer, wel weer vast? Nou ja het ligt wel vast, maar hoe je het doet zeg maar ja dan moet je zelf even kijken wat daar het makkelijkste voor is. Wat het beste uitkomt. I: Dus je kan het redelijk zelf indelen? R: Ja. Absoluut.	B4 De medewerker bepaalt zelf zijn taken	Zelfsturend werken
Transcript resp. 9	I: Ja oke en kunt u ook zelf uw taken bepalen? R: In grote lijnen is dat zo. Ik bedoel natuurlijk ik heb gewoon mijn projecten en mijn taken die ik natuurlijk met mijn collega's afspreken met mijn leidinggevende afspreken wat we ongeveer gaan doen, maar hoe ik het doe, wanneer ik het doe. Ja het moet wel een keer af komen natuurlijk en ook binnen een bepaalde tijd maar dat bepaal ik eigenlijk zelf wel.	B4 De medewerker bepaalt zelf zijn taken	Zelfsturend werken
Transcript resp. 14	I: Ja oke uhm en uhm in hoeverre heb je het gevoel dat je autonomie hebt binnen je werk. Dus uhm dat je zelf een beetje je taken kan bepalen, zelf je dag indelen? R: Ja dat heb ik wel. I: Volledig? Of liggen er ook taken vast? R: Tuurlijk liggen er heel veel taken vast maar hoe ik die indeel dat is echt aan	B4 De medewerker bepaalt zelf zijn taken, B2 De medewerker bepaalt zelf hoe hij werkt	Zelfsturend werken

	mij. I: Ja dus dan kan je gewoon aan het begin van de dag uhm een plannetje maken van nou dit en dat ga ik doen. R: Ja vaak maak ik wel een plan van de dag maar dan is er net als nu dacht ik om 9 uur daar, dan heb ik toch nog een half uurtje even bij *naam medewerker* gepraat even met *naam medewerker* gepraat ja dat uhm. Ja dan uhm, zo gaat dat.		
Transcript resp. 17	I: Oke. Uhm in hoeverre uhm heb je het gevoel dat je autonomie hebt binnen je werk dus dat je uhm. R: 100%. I: Ja? Dus dat je ja zelf, nou ja zelf bepalen waar je werkt dat uhm ligt dan denk ik vooral vast dat is wel hier maar bijvoorbeeld uhm zelf je taken bepalen en uhm zelf bepalen hoe je werkt. Dat je bijvoorbeeld uhm 's ochtends zegt van nou dit en dat ga ik doen in die volgorde, dat soort dingen. R: Er is nooit iemand die aan mij vraagt wat ben je aan het doen haha. Dus ik bepaal uhm behalve structureel waar ik werk alles zelf.	B4 De medewerker bepaalt zelf zijn taken, B2 De medewerker bepaalt zelf hoe hij werkt	Zelfsturend werken

Transcript resp. 1	I: Oké, vind je ook dat er sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers? R: Ehm binnen Timesavers? Uhm ja en op de afdeling zeker, ja. I: En heb je een voorbeeld daarvan? R: Nou *naam medewerker* bepaalt wat er gebeurt. Zo simpel is het. Hij zegt wel dat we allemaal gelijk zijn. I: Maar eigenlijk. R: Eigenlijk is het allemaal wat *naam medewerker* wil. I: Oké, oké, en voor de rest in het bedrijf merk je daar veel van? R: Ja, dan krijg ik op zich niet zo heel veel van mee, maar ik denk wel dat het uhm het is wel vrij platte organisatie. I: Ja, dat. R: Want je hebt je hebt de vloer, daarboven zit het managementteam en *naam medewerker* is daar onderdeel van. Maar staat er eigenlijk net nog	C1 Weinig hiërarchie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie
-----------------------	--	----------------------	--

iets boven.

I: Mmm.

R: Als
eindverantwoordelijke. Je
hebt maar drie lagen, maar
er wordt wel redelijk, denk
ik, aan de hiërarchie
vastgehouden.

I: Ja oke.

R: Vooral vanaf de vloer,
dat mensen, maar daar ga
ik niet over dat is niet mijn
verantwoording, ga maar
naar uhm, nou ja. Dat is
voor de vloer dus al anders.

Transcript resp. 10	I: Ja, oke. Uhm vindt u dat er sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers? R: Nou. Ja kijk er is wel een chef uhm. Er is een directeur, er is een, er is iemand die financieel verantwoordelijk is uhm. Kijk op het moment dat er grote geldbedragen gaan uhm ja dan is het wel logisch dat er even een melding wordt gemaakt. Maar ja ik vind dat meer iets van fatsoen. Ook als je iets voor wil stellen van wat helemaal anders moet qua organisatie ja dan ga je daar toch mee in gesprek want stel voor dat je dat zo maar zou invoeren. Dan uhm, dan is je voedingsbodem niet goed. I: Maar merkt u daar zelf veel van? Dat er uhm een hiërarchie is? Heerst? R: Nee maar er moet wel iets zijn van uhm van taken en bevoegdheden en, en als je, als het allemaal een grote vrijmarkt is dan wordt het een bende. Dus er moet wel structuur in je bedrijf zitten en wie is waarvoor verantwoordelijk. Als ik bijvoorbeeld, als de inkoop er niet is en er moet wat ingekocht worden, ja dan doe ik dat ook. Maar er gaat wel een cc'tje gewoon uit. Want ja ik, de werkdag erop dat de inkoper er weer is, dan moet hij er wel van weten. Dus uhm maar ja voor spoedjes moet je wel.	C1 Weinig hiërarchie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie
--------------------------------	--	-----------------------------	---

I: En uhm binnen uw afdeling?

R: Nee. Ik probeer altijd mijn mensen weer aan de, dat ze gecoacht en begeleid worden, uhm ja. Mogelijkheden geven om te kunnen functioneren. Als ze wat hebben dan probeer ik daar, probeer ik dat in te vullen. Uhm maar het is niet zo van uhm als je dit gedaan hebt dan kom je maar weer terug want dan heb ik vast nog wel een ander klusje en kom maar weer bij me terug. Want dan zouden ze de hele dag aan mijn bureau staan en trouwens voor die mensen zelf, dat lijkt me verschrikkelijk.

I: Ja inderdaad.

R: En die ga je ook niet lang op zijn plek houden, dus uhm als mensen taken op zich nemen verwacht ik ook dat ze dat uhm sowieso uitvoeren en blijven uitvoeren totdat er andere berichten komen.

I: Ja. Dus uhm die hiërarchie binnen de afdeling zou u dan zeggen dat is weinig, dat is laag zeg maar.

R: Weinig maar op een gegeven moment moeten er knopen doorgehakt worden en dan ga ik ook uitleggen waarom het is en dan voer ik het in.

I: Ja. En die beslissingen maakt u dan zelf?

R: Ja absoluut.

I: Of met behulp van een medewerker?

R: Ja dat hangt ervan af. Het beste werkt als je het in overleg doet met die medewerkers. Uhm maar dat je dan eigenlijk wel de beslissing gaat nemen. Maar ja. Want uhm soms moet het ook echt gewoon gebeuren maar voor die medewerker is het dan misschien niet zo nodig maar ja op een gegeven moment zeg je dat het een algemeen belang is of. Ja wat ook vaak voorkomt is dat 1 iemand uhm iets extra moet doen waardoor de anderen heel veel profijt ervan hebben. Ja dan gaat het toch gebeuren. Dus ja. Maar dat moet je dan uitleggen want die ene persoon die moet je dan ook uhm zien uhm om te praten om toch dat ene extra dingetje te doen. Dat is vaak geen probleem. Dat zien ze dan heus wel.

I: Oke. Uhm en uhm hoe zou u over het algemeen dan zeggen of er binnen Timesavers een grote mate van hiërarchie is, ook, ook laag dan begrijp ik.

R: Op sommige afdelingen is het te hoog, die hiërarchie, te veel.

Transcript resp. 11	I: Oke, vind je dan ook dat er sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers? R: Er is altijd wel een beetje hiërarchie maar ik denk dat wij voor een uhm dit bedrijf, ja gewoon een vlakke organisatie hebben en lekker informeel en iedereen bereikbaar is en aanspreekbaar. I: En uhm denk je ook dat dat nog een verschil in is qua kantooromgeving en productieomgeving? R: Nee volgens mij niet. I: Is dat gewoon uhm een beetje hetzelfde? R: Ja. I: Oke en uhm ja dus je zou eigenlijk zeggen die hiërarchie dat is niet heel erg? R: Nee, nee.	C1 Weinig hiërarchie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie
Transcript resp. 13	I: Dus de hiërarchie bij u op de afdeling dat ja, zou u niet zeggen dat er echt laagjes zijn? R: Nee, nee. Het zijn natuurlijk wel lagen dat is natuurlijk wel zo maar de manier hoe dat uhm. I: Ja zeg maar op papier wel maar in het echt dan misschien minder, of? R: Ja. Je probeert ook gewoon zo losjes mogelijk te houden en dat het	C1 Weinig hiërarchie	

	gewoon zo prettig mogelijk is om te werken vind ik.		
Transcript resp. 13	R: De assemblage? I: Ja want uhm nou ja daar zit u dan niet maar. R: Nee maar ik weet wel dat dat anders is. Ik proef het ook wel eens een klein beetje en ik heb ook wel een klein beetje het idee dat uhm dat het niet zo gaat zoals ik het aanstuur. I: Nee. Dus dat het hier wat meer hiërarchisch is dat je echt uhm de leidinggevende staat boven de medewerkers? R: Ja ik vind ook dat als je op een gegeven moment een leidinggevende functie hebt dan moet je ook uhm het werk gewoon ook dragen en je moet ook gewoon weten waar je over praat. En ik heb het idee dat er in de assemblage dat er wel eens ontbreekt. I: Ja. R: Er wordt wel gezegd je moet dit en dat doen maar de leidinggevende die heeft niet, naar mijn idee niet de nodige kennis om dat gewoon te	C1 Weinig hiërarchie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

	ondersteunen. En dat vind ik altijd heel belangrijk.		
Transcript resp. 14	R: Nee dat is uhm. Wij hebben een vrij informele werksfeer, maar daarbij moet ik zeggen ik heb ook mijn taken en ik word ook gewoon uhm vaak genoeg eraan herinnert he hoe staat het daar mee en waarom is dat nog niet gedaan. Als ik dat heb beloofd. I: Ja. R: Dat zegt mijn uhm, dat vind ik niet hiërarchisch dat is in mijn ogen gewoon, oke we maken met zijn allen de afspraak dit te gaan doen. Uhm en dan zijn er altijd dingen waardoor dat niet gebeurt of niet gaat lukken. Uhm en dan ga je met elkaar overleggen hoe kan ik het dan wel organiseren. I: Ja inderdaad. R: Althans zo voel ik het, ik weet niet hoe de mensen er bij mij.	C1 Weinig hiërarchie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

I: Ja uhm en bij jou op de afdeling? Hoe zit dat? Want je bent leidinggevende toch?

R: Ja.

I: Over hoeveel medewerkers ongeveer?

R: Uhm 2 bij de marketing en 2 bij de spare parts en dan komt er straks nog eentje bij.

I: Uhm en hoe vind je dat dat daar is die hiërarchie?

R: Nou ja ik denk, ik hoop dat iedereen weet wat zijn taken is. Bij de marketing ja omdat ik daar al langer zit weet ik wel hoe dat daar loopt, iedereen weet vrij duidelijk wat zijn taken zijn. Als er dingen zijn die niet uhm, en ook daar heb ik hoop ik een vrij informele werksfeer gecreëerd dat als er iets is dat je het aangeeft en dat ik kan bijsturen of een collega kan bijsturen. Iedereen weet wat zijn taken zijn en uhm als ik iets nodig heb dan geef ik dat uhm gewoon netjes aan.

I: Ja oke dus uhm die hiërarchie dat is bij jou.

R: Ja en bij de spare parts ben ik daar nog een beetje zoekende in omdat het voor mij ook een nieuwe afdeling is uhm en eigenlijk daarvoor werden ze ook niet echt aangestuurd dus uhm ja ik ben nog een beetje zoekende van hoe ga ik uhm. Ik wil daar niet

gelijk met een gestrekt been in dus ik wil dat uhm, ik ben ze nu aan het leren kennen de mensen en uhm ja ik verwacht dat we daar ook wat meer structuur, ik ga zorgen dat we 1 keer in de 2 of 1 keer in de 3 weken een vergadering hebben. Openstaande punten, dat we daar ook een uhm flow krijgen van verbeteringen en dat iedereen kan zeggen waar hij tegenaan loopt en dat we dat kunnen oplossen.

I: Ja dus dan probeer je eigenlijk, of dan wil je eigenlijk dat zij die hiërarchie dat ze dat niet merken?

R: Nou ja je mag best wel, als je beslissingen maakt, sommige beslissingen zijn niet altijd leuk als ze uit bedrijfsbelangen zijn. Maar moeten wel genomen worden. Ja dan is het zo, dat is niet altijd leuk.

I: Nee inderdaad. En uhm omdat die hiërarchie binnen het bedrijf dan wat minder is.

R: Nou die is niet minder maar het is meer informeel. Het is niet dat.

I: Ja, ja dat bedoel ik.

R: Die regie is er wel maar de manier waarop wij met elkaar omgaan is vrij informeel.

I: Ja maar het is niet dat je merkt dat je iemand echt boven je hebt staan toch?

	R: Nou nee maar kijk ik ga nooit tegen iemand zeggen van he uhm, of he ik ben de baas en je moet dit doen. I: Ja dat bedoel ik. R: Ja uhm maar dat is de werksfeer, de informele werksfeer die we hier hebben maar als ik iets vraag dan verwacht ik wel dat je het doet. En dat hoeft niet op een hele directieve manier, zo dit en dit moet je doen en dat ga je nu doen. I: Nee maar je hebt wel bedrijven natuurlijk waar dat wel is. R: Ja maar dan durf ik dat echt wel te zeggen de sfeer hier is echt wel wat informeler. Ik ben wel benieuwd hoe jij dat ervaart want jij ziet het als buitenstaander. Ik ben al organisatie blind zeg maar want ik heb oogkleppen op zeg maar.		
Transcript resp. 15	I: Nee. Uhm vindt u dat er sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers? En dan bedoel ik een hiërarchie dat heb je overal wel maar merkt u daar veel van? Dat je echt uhm ja je hebt sowieso wel laagjes maar dat je heel erg merkt dat die lagen er zijn en dat beslissingen dat die vooral van bovenaf worden gemaakt. R: Nee dat niet. Ik denk wel eens dat het te weinig is. I: Ja?	C1 Weinig hiërarchie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

	R: Vind ik. Of tenminste duidelijkheid. Of ja te weinig, moet ik ook een beetje mee oppassen misschien of tenminste. Ik denk wel dat we een hele platte organisatie zijn. Alleen en niet alle belangen of misschien heel weinig ligt zelfs wel vast. En uhm de rol van de directeur en van het MT en waar die verantwoordelijkheden, ik, het wordt een best wel overgelaten aan de mensen die dan zich het verantwoordelijkst voelen als het ware en die pakken dat. En dat is op zich prettig maar, ik weet niet het is ook nog wel eens dat ik denk misschien moet daar juist ietsje meer uhm ja afbakening zijn dan. Over het algemeen denk ik gewoon lekker een platte organisatie je loopt overal binnen en ja.		
Transcript resp. 16	I: Oke uhm vindt u dat er sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers of nou ja eerst bij u op de afdeling dan en er is natuurlijk altijd wel hiërarchie maar uhm. Merkt u dat heel erg? R: Nou ja iedereen heeft zijn eigen rol natuurlijk. Je hebt een organisatie dus ja. Uhm je weet bij wie je moet zijn als er iets geregeld moet worden. Als ik bij engineering moet zijn dan probeer ik het met de engineer op te lossen die er verantwoordelijk voor is en als dat niet gaat dan ja dan zal ik met zijn baas zakendoen natuurlijk. Of met zijn leidinggevende of	C1 Weinig hiërarchie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

hoe je het wil zeggen. Dus ja en er zijn overleggen hoor met de leidinggevende dus wat dat betreft uhm komen die zaken toch naar boven.

I: Ja en heeft u dan echt het gevoel dat er uhm ja dat er uhm ja gewoon heel erg laagjes zijn en dat je uhm nou ja dat beslissingen ook vooral van bovenaf worden gemaakt en ja dat je echt merkt dat die hiërarchie er is.

R: Nou vaak wordt er uhm de hoofdjes bij elkaar gestoken, het wordt besproken en er wordt gelijk een klap op gegeven en als het niet echt de gevolgen kunnen overzien dan komen ze erop terug. En zo hoort het ook te zijn natuurlijk. Kijk wat we gelijk kunnen oplossen, gelijk doen. En uhm qua tijd een twee sporenbeleid voeren, gelijk oplossen en naar de toekomst kijken.

I: Dus uhm ja die hiërarchie zou u zeggen dat valt wel mee?

R: Nou ja elk bedrijf hoort een hiërarchie er zijn mensen die zijn eindverantwoordelijk dus ja die moeten de beslissing uiteindelijk nemen en ja dat kan je gewoon in overleg doen. En zo hoort het ook te zijn natuurlijk.

Transcript resp. 17	I: Dat heb ik ook wel gemerkt ja zeker. Uhm merk je dat er uhm sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers? En je hebt natuurlijk altijd wel overal laagjes dat moet ook wel uhm maar merk je dat heel erg? R: Niet heel erg maar die is er wel. Je merkt wel dat ze leidinggevende van de afdelingen die staan wel boven de afdeling. Ja. Dat zijn over het algemeen de MT leden het middenkader daaronder merk je wat minder hiërarchie. Die staan wat dichterbij iedereen. Ja. I: Ja uhm maar verder dat heb ik ook wel gemerkt dat de sfeer wel gewoon heel informeel is hier. R: Ja. Het is een hele platte organisatie. Informele sfeer maar als het echt nodig is is wel duidelijk wie de beslissingen neemt.	C1 Weinig hiërarchie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie
Transcript resp. 18	I: Uhm over die hiërarchie. R: Ja en dat geldt dus hetzelfde bij hiërarchie. Ik heb het gevoel dat er relatief weinig hiërarchie binnen de organisatie is behalve op het moment dat er echt moeilijke beslissingen genomen moeten worden en dan neem ik ook gewoon de lead en dan zeg ik jongens zo gaan we het doen. Ik probeer zo veel mogelijk, hoe zeg je dat uhm samen tot een beslissing te komen en zo veel mogelijk mensen	C1 Weinig hiërarchie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

achter mijn standpunt te krijgen of uiteindelijk dat standpunt te kiezen waar de meeste mensen achter staan. Maar het zou best wel eens kunnen dat dat heel anders gevoeld wordt door de mensen in de fabriek. Mensen zullen mij, en dat vind ik jammer want ik ben ook onderaan begonnen in een organisatie en ik heb me langzaam opgewerkt dus ik weet hoe het is om te kijken naar een laag boven je. Dus ik heb altijd het gevoel dat ik daar rekening mee hou maar het zou zo maar eens kunnen dat die mensen dat allemaal compleet, ik zeg altijd iedereen mag hierbinnen komen lopen. Ik schop niemand weg ik probeer altijd minimaal eventjes, minimaal eventjes tijd voor de mensen te maken maar of dat voldoende is. Kijk uiteindelijk een stukje hiërarchie moet ook wel en zeker in een productieomgeving. Soms denk ik wel eens dat er te weinig directief leiding wordt gegeven in de fabriek. Dat het te los is, dat mensen toch beter moeten weten volgende week vrijdag moet die gewoon af. Als het niet af is ook goed maar vertel het me op tijd. Dat gebeurt denk ik te soepel nog dat is nog niet strak genoeg. In de productieomgeving zijn er heel veel mensen die vinden dat gewoon prettig, hup dit is mijn lijstje, dat moet ik doen. Nou die vinden dat heerlijk. Op het kantoor is dat wellicht een		
--	--	--

	andere manier, moet je mensen meer ruimte en vrijheid geven. Dus het zou me ook niks verbazen als je in de kantooromgeving die peiling zou doen, dat mensen veel meer de neiging zou hebben om te zeggen er is veel meer gelijkheid binnen de organisatie als elders. Terwijl men in de fabriek wellicht zegt ja wij voelen toch wel degelijk dat er een teamleider is en daarboven staat de productie leider en daarboven staat die directeur. Dat zou best kunnen. Mijn doel is wel om zo min mogelijk hiërarchie te laten blijken door mensen zo veel mogelijk de ruimte en de vrijheid te geven ja en of er.		
Transcript resp. 2	I: Vind u dat er sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers? R: Nee. I: Nee? Helemaal niet? R: Nee heb ik geen last van. I: Dus uhm R: Ja op papier wel ik moet wel, als ik mijn snipperdag aanvraag, dan komt dat bij *naam medewerker* op zijn computer. Als *naam medewerker* een snipperdag aanvraagt komt die bij mij op de computer dus er is wel op papier hiërarchie alleen zo gaan we niet met elkaar om. Dus dan vind ik van niet. Ik kan bij *naam medewerker* naar binnen stappen, de	C1 Weinig hiërarchie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

directeur en uhm 'he goeie vakantie gehad' en een uhm dingetje en dat gaat helemaal prima. Er is geen machtsverhouding of iets in die geest. Als er echt een keer iets gezegd moet worden dan doet ie het wel maar dat komt hier zo weinig voor.

I: Dus de structuur is eigenlijk redelijk plat zou je zeggen?

R: Ja vind ik wel. Uhm ik moet het misschien anders zeggen. Ten opzichte van mij wel. Ik weet natuurlijk niet hoe een ander dat ervaart. Maar ik heb daar geen last van inderdaad of geen, nee nee.

Transcript resp. 3	I: Nee oke. Uhm vind je dat er sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers? R: Ja een hele platte hiërarchie. Dus. I: Maar? R: Ja? I: Je merkt wel dat er iemand zeg maar boven je staat? Of dat niet per se? R: Ja dat is lastig. Qua werkzaamheden niet echt, maar qua uhm werkomstandigheden wel. I: Hoe bedoel je dat? R: Inderdaad uhm, waar ik werk of, de werktijden, dat wordt gewoon bepaald vanuit de organisatie maar wat voor werkzaamheden ik op pak mag ik eigenlijk zelf beslissen. Dat is op de werkvloer een stuk minder trouwens, daar iedereen luistert naar Marco en Marco die krijgt de opdracht weer van Alan. Maar daar is de keten ook wat groter. I: Ja inderdaad. R: Terwijl, hier zitten we eigenlijk praktisch onder het MT. I: Dus uhm je zou zeggen dat er dan eigenlijk een platte structuur heerst.	C1 Weinig hiërarchie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie
-----------------------	---	----------------------	--

Transcript resp. 4	I: Ja oke. Uhm, vind je dat er sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers? R: Dat is toch overal zo? I: Nou ja, merk je daar veel van dat je echt iemand boven je hebt staan die bepaalt wat jij doet? R: Nee zo ervaar ik dat niet echt. Je werkt gewoon samen met z'n allen daar, ik bedoel bij ons op de afdeling in ieder geval. I: Ja. En jouw leidinggevende zegt dan niet van oke vandaag ga je dit en dat doen, dat weet je zelf eigenlijk? R: Nee zoals ik zeg, meestal ligt de volgorde al vast weet je wel, dat wordt allemaal klaargezet op een bepaalde volgorde en dan uhm. Ja ik probeer een beetje alles te combineren voor zover het gaat, dat het een beetje vlot gaat natuurlijk. Maar het is niet zo dat ik hele dagen in het rond wordt gestuurd of zoiets dergelijks dat uhm. I: Nee oke. Nee. Dus uhm dat vind je dan eigenlijk dat het wel meevalt die hiërarchie? R: Ja, vind ik wel ja. Zo voelt het niet in ieder geval. Het is er natuurlijk altijd wel maar het is niet zo dat ik me onderdrukt voel ofzo.	C1 Weinig hiërarchie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie
-----------------------	---	----------------------	--

Transcript resp. 5	I: Ja in het magazijn, thuis kan natuurlijk niet. Nee. Vind je dat er sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers? R: Nee dat geloof ik niet echt. I: Nee merk je daar niet veel van? R: Nee nee ik denk niet dat dat uhm er is niet echt een hiërarchie, dat denk ik niet. I: Nee dat nee. En waaraan merk je dat? Dat dat er juist niet is? R: Ja uhm, dan begrijp ik het woord hiërarchie toch goed he? Of niet? I: Uhm ja gewoon een uhm, lagen eigenlijk, dat je echt iemand boven je hebt staan. R: Ja nou ja, die hebben we natuurlijk wel. Dat is dan *naam medewerker* maar het is niet zo dat hij uhm, dat hij nadrukkelijk aanwezig is zeg maar. Dus dat uhm, het is geen dominant persoon om het zo maar te zeggen, zoiets uhm, dat niet. Ja met die anderen hebben we eigenlijk weinig te maken, ja dat is het gewoon. Kijk iemand van de montage ofzo die hebben met veel meer andere mensen eigenlijk te maken. I: Ja inderdaad. Ja. R: Dus ja daar kan ik niet over oordelen.	C1 Weinig hiërarchie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie
-------------------------------	--	-----------------------------	---

	I: Nee oke. Maar bij jullie op de afdeling uhm, merk je daar niet zo veel van? R: Nee het is gewoon vriendelijk en uhm gemoedelijk eigenlijk ik bedoel een lolletje en uhm dit en dat dus het gaat eigenlijk, wat dat betreft is het allemaal leuk. I: Ja een hiërarchie hoeft niet per se negatief te zijn natuurlijk. R: Nee, nee. I: Meer dat uhm, dat je gewoon echt iemand boven je hebt staan dat er echt lagen zijn. Maar daar merk je dan niet zo veel van? R: Nee daar merken wij eigenlijk weinig van, ja ze zijn er wel maar uhm ja kijk als er natuurlijk wat moet gebeuren ofzo dan krijg ik wel te horen van goh even, he. Als er iets bijzonders is. Maar voor de rest uhm, nee niet echt.		
Transcript resp. 6	I: Ja, ja. Oke. Uhm en uhm vind je dat er sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers? Dus dat je heel erg merkt dat uhm ja dat er echt laagjes zijn? R: Ja op zich wel. I: Ja en hoe merk je dat? R: Ja gewoon de manier hoe sommige mensen met mensen op de werkvloer he, het voetvolk, omgaan. Ja.	C1 Weinig hiërarchie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

Transcript resp. 6	R: Ik wil er wel bij zeggen, want het wordt natuurlijk gewoon opgenomen, dat het wel een heel informele sfeer is he. Dus het wil niet zeggen dat uhm iemand met de scepter zwaait en dat is het. Maar er is wel een bepaald persoon binnen het bedrijf zeg maar en die die denkt heel wat te zijn.	C1 Weinig hiërarchie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie
Transcript resp. 7	I: Uhm vind je dat er sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers? Dus dat je echt merkt dat je een leidinggevende boven je hebt staan zeg maar, dat er echt laagjes zijn? R: Nee. I: Kan je dat misschien uitleggen? Waarom niet? R: Uhm ja waarom niet. Ja mijn leidinggevende is niet echt een leidinggevende. I: Oh hoezo? R: Uhm de leidinggevende die ik hiervoor mee heb gemaakt, dat was echt zo van zo is het en niet anders. En met ja dat zal waarschijnlijk ook wezen omdat ik ongeveer dezelfde leeftijd heb dat je wat makkelijker een discussie over iets aan kan gaan. I: Ja. Maar uhm jouw leidinggevende die zegt dan niet van nou vandaag ga je dit of dat doen en zo moet het en zo uhm. R: Nee.	C1 Weinig hiërarchie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

	I: Nee. Is hij wel uhm, heeft hij wel wat invloed op jouw werk zeg maar, is hij wel aanwezig of is het gewoon eigenlijk als je vragen hebt kan je terecht maar voor de rest. R: Nou als je vragen hebt kan je sowieso terecht bij hem. Hij is wel aanwezig maar niet bij het extreme af. I: Nee je wordt niet aangestuurd zeg maar. R: Niet echt.		
Transcript resp. 8	I: Vind je dat er sprake is van hiërarchie binnen Timesavers? R: Wel een hele platte hiërarchie uhm, voor buitenstaanders die hier net komen werken die denken van uhm he je hebt hier geen hiërarchie. Maar als het puntje bij paaltje komt uhm, is die formele hiërarchie uhm, zeker wel aanwezig. En dat moet ook natuurlijk. Het zou heel raar zijn als die er niet zou moeten zijn. Uhm maar ik weet wel, op de ene afdeling is die wel meer aanwezig dan op de	C1 Weinig hiërarchie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

	andere. I: Heb je daar misschien voorbeelden van? R: Haha, waarom vraag je dat nou. I: Haha. R: Ik denk dat als je in de productie gaat kijken daar heb je wel een behoorlijke boomstructuur uhm, kijk je bij ons op de afdeling, op finance, is het zo plat als het maar zijn kan. Uhm dus ja die 2 verschillen zie wel enorm uhm.		
Transcript resp. 9	I: Oke. Uhm uhm vind u dat er sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers? R: Het is een moeilijk antwoord, dat is een ja en nee vraag uhm. Tuurlijk is er een hiërarchie uhm en ook weer niet. I: Ja. R: Het is een beetje lastig uit te leggen denk ik. Zeker ook in mijn functie. Ik heb natuurlijk een eilandfunctie eigenlijk. Ik bedoel heel veel dingen die ik doe, daar heeft de rest geen enkel verstand van. Daardoor is het denk ik voor andere mensen ook heel erg lastig te beoordelen wat ik doe. Kijk, ze zien mij voornamelijk als het fout gaat. Maar wat ik doe op de achtergrond om het goed te laten gaan, ziet geen mens. En dat is juist het lastige van zo'n functie eigenlijk. Want hoe minder	C1 Weinig hiërarchie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

je mij ziet, hoe beter het gaat maar dan denken mensen vaak weer, hij doet de hele dag niks. Dus dat is een beetje uhm maar ik denk mijn leidinggevende snapt dat wel. Maar ik denk dat een hele hoop andere mensen in het bedrijf dat niet snappen.

I: Nee inderdaad.

R: Ja qua hiërarchie ja goed is er natuurlijk. Ik bedoel uhm *naam medewerker* is mijn leidinggevende en daarna praat ik met *naam medewerker* vaak uhm maar het is niet strikt. Niet heel strikt

I: Nee oke. Ik dacht eigenlijk dat *naam medewerker* alleen van uhm finance was maar.

R: Hij is ook mijn baas. Officieel. Ik val onder *naam medewerker*.

I: Oke. Dat wist ik niet. Oke. Maar merk je, merkt u dan heel erg, dat beslissingen die er worden gemaakt, dat die zeg maar van bovenaf worden gemaakt? Dat de, de directie, leidinggevende/manager die maakt?

R: Kijk de uiteindelijke beslissing wordt natuurlijk daar gemaakt. Maar die wordt wel door mij gestuurd.

I: Ja. U heeft daar wel invloed op?

R: Absoluut, absoluut, absoluut.

	I: Oke. R: Wil niet zeggen dat ze altijd luisteren maar uhm ja wat ik al zeg uhm, mijn werk snappen de meeste mensen toch niet en dat geeft ook niet dat is uhm. Dus als ik ergens met een voorstel kom of wat dan ook, ja dan is het vaak goed voorstel, wat kost het en dan, dan is dat vaak het punt waar we over praten. Is dat het waard bijvoorbeeld of dat soort dingen. I: Oke dus u heeft wel invloed op de beslissingen die gemaakt worden. R: Absoluut.		
Transcript resp. 10	I: Ja. Oke. Uhm zou u dan ook zeggen dat informatie snel verspreid wordt? Omdat er dus van die korte lijntjes zijn en. R: Ja. Dat is een tal van middelen natuurlijk he.	C2 Informatie wordt snel verspreid	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

Transcript resp. 11	I: Ja. En bijvoorbeeld dingen van bovenaf die beslist worden, wordt dat dan ook snel gecommuniceerd naar de medewerkers op de werkvloer? R: Als dat belangrijk is wel ja. I: Oke dus dan zou je wel zeggen dat informatie snel wordt verspreid? R: Ja er is een onderscheid zeg maar tussen operationeel he, gewoon voor wat aan de, van bovenaf aangestuurd wordt voor de productie zeg maar voor een bepaalde machine wat naar een klant gaat ja dat zijn korte lijntjes. Dingen die uhm waar we als management mee bezig zijn en die dan door gecommuniceerd, ja dat duurt wat langer eerst het management is daar mee bezig en die gaan dat met de afdelingsmanagers bespreken en dan ja, daar gaan misschien een paar werken overheen voordat het dan echt geïmplementeerd is of voor dat het echt gecommuniceerd is met uhm met het laagste niveau, met alle respect. Maar met echt betrokkenen die het uit moeten voeren. Uhm ja daar kan best wel eens weken, soms maanden overheen gaan.	C2 Informatie wordt snel verspreid	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie
------------------------	---	------------------------------------	--

Transcript resp. 14	I: Ja oke. Uhm zou je dan zeggen dat informatie snel verspreid wordt of duurt dat dan ook wat langer? R: Uhm wat versta je onder, welke informatie? I: Uhm bijvoorbeeld beslissingen die genomen zijn vanuit uhm. R: Dat kan aanzienlijk beter. Want er is, beleidsmatig is er, als er beslissingen worden gemaakt, wordt dat niet uhm gestructureerd naar beneden gecommuniceerd. We hebben vaak wandelgangen nieuws hierzo. I: Ja en hoe wordt het nu een beetje gedaan? R: Ja vaak is het, als er in het MT beslissingen zijn genomen dan is het aan de leidinggevende daar wat er gecommuniceerd wordt op zijn afdeling. En soms wordt dat vergeten of wordt dat uhm op een eigen manier, oh dat is dan voor mijn afdeling zo. Ja dat is geen eenduidige communicatie intern zeg maar. Dus dat zouden we zeker kunnen verbeteren.	C2 Informatie wordt snel verspreid	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie
Transcript resp. 15	I: Uhm en uhm ja dat informatie snel verspreid wordt dus dat bijvoorbeeld beslissingen vanuit uhm de OR of het MT dat die uhm dat die informatie snel naar de medewerkers wordt. R: Jawel, of ja, jawel. Wat voor soort informatie. Als	C2 Informatie wordt snel verspreid	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

	ik bijvoorbeeld met heel de corona updates elke keer weer bij de nou ja dan staat het op Teamly zeg maar, ja ik denk dat wel dat de beslissingen, die zijn dan gemaakt en die worden dan verspreid. Ja.		
Transcript resp. 16	I: Oke en uhm vind u dan ook dat informatie snel wordt verspreid bijvoorbeeld als er uhm beslissingen worden gemaakt vanuit het MT of de OR ofzo. Uhm dat, dat die beslissingen dat dat snel door het bedrijf bekend wordt zeg maar. R: De ene keer sneller dan de andere keer. I: Ja uhm waar ligt dat dat aan of. R: Het ligt eraan hoe het gecommuniceerd wordt. I: Ja. R: Kijk als het een bekendmaking is uhm we hebben nu natuurlijk het sociale intranet Teamly dus ja daar wordt er als daar op gepost wordt dan gaat het snel natuurlijk. Uhm het is aan de mensen zelf om daar ook op te kijken natuurlijk	C2 Informatie wordt snel verspreid	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie
Transcript resp. 17	I: Uhm en uhm zou je dan ook zeggen dat de informatie binnen het bedrijf snel wordt verspreid? Dus bijvoorbeeld de informatie die jij nodig hebt om je werk uit te voeren?	C2 Informatie wordt snel verspreid	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

	R: Ja dat denk ik wel, dat is wel de bedoeling. Mensen vinden altijd dat het te lang duurt maar soms duurt het gewoon een week voordat je iets kan communiceren. Want je moet het wel goed communiceren dus dan. Het kan niet zo zijn dat als ze in de media iets roepen, wat betrekking heeft op corona of op reiskostenvergoedingen op het moment of dat soort dingen. Dat wij daar a la minute op kunnen reageren. Soms moet je toch even een weekje daarover nadenken en bespreken.		
Transcript resp. 18	I: Zou u dan ook zeggen dat de informatie binnen het bedrijf wel snel verspreid wordt? En dan bedoel ik uhm de informatie die u bijvoorbeeld nodig heeft bij het uitvoeren van uw werk? R: Ja ik denk het best wel. Het is niet zo dat, dan zegt de OR wel eens ja maar jij weet dat helemaal niet. Dan denk ik dat is weer zo een aanname. Want hoe weten jullie dat ik het niet weet. Het is verbijsterend hoe sterk het informele informatie circuit in dit bedrijf is. Dat is zo ontzettend sterk en dat is zo snel. Ik zal niet alles weten in het bedrijf maar ik weet wel heel veel. A omdat het heel klein is en de MT leden ook met beide benen op de grond staan. We hebben geen kantoor met secretaresses en weet ik het wat allemaal. Alle managers hebben een hele	C2 Informatie wordt snel verspreid	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

	operationele verantwoordelijkheid dus die lopen ook gewoon tussen de mensen en die horen het ook gewoon. Nou ja en die hebben nagenoeg een 1 op 1 lijn met mij dus en wat ik zeg als mensen echt wat hebben dan komen ze hier echt wel binnen hoor en dan komen ze zeggen van *naam medewerker* het gaat echt niet goed. Ik zeg niet alles tegen de mensen maar ik zeg wel heel veel. Ik deel wel heel veel met de mensen. Jaren hebben wij geen OR gehad omdat niemand erin wou en uhm niemand het nodig vond. Wat ik daarmee wil zeggen is en dat geeft dus een beetje aan wat mij betreft dat de communicatielijnen wat mij betreft dat de communicatielijnen tussen de bovenste laag en de onderste laag eigenlijk best wel kort zijn. Dat mensen voldoende om te weten wat er speelt binnen het bedrijf.		
Transcript resp. 2	I: Dus uhm informatie wordt eigenlijk snel verspreid zou u zeggen? R: Ja, ja. We zijn ook niet zo groot he.	C2 Informatie wordt snel verspreid	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

Transcript resp. 3	I: Oke haha. En uhm bijvoorbeeld informatie vanuit het MT naar jullie toe? R: In principe alles wat we moeten weten qua MT-beslissingen dat komt wel op Teamly te staan. Maar bijvoorbeeld, er wordt een dure machine verkocht, hoe die moet worden gemaakt, dat horen we pas een paar stadia verderop. En daar had eigenlijk af en toe ook gewoon een engineer bij moeten zijn van hoe gaan we dat ding maken is dat überhaupt haalbaar. I: Ja. R: Ja dat mis ik dan wel weer. I: Ja oke uhm, dus uhm ja informatie zou eigenlijk snel verspreid moeten worden maar in de praktijk is dat dan minder het geval? R: Ja.	C2 Informatie wordt snel verspreid	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie
Transcript resp. 5	I: Ja oke. En uhm zijn jullie wel op de hoogte van bijvoorbeeld beslissingen uit het MT, wat daar besproken is in een vergadering of? R: Weinig. Daar krijgen we nog niet echt veel van mee. Het is niet dat *naam medewerker* komt van oh dit en dat hebben we gezegd of wat dan ook. Ja goed je vindt wel eens wat op Teamly natuurlijk of wat ook, je leest natuurlijk wel	C2 Informatie wordt snel verspreid	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

	regelmatig maar uhm. Ja echt, wat er echt allemaal besproken wordt dat uhm. Als je wat wil weten kan je het zo ook wel vragen. I: Ja oke. Oke uhm zou je dan zeggen dat informatie uhm snel verspreid wordt of dat dat wel meevalt? R: Ja ik vind het wel meevallen eigenlijk.		
Transcript resp. 6	I: Ja uhm dus dan zou je eigenlijk niet per se snel verspreid wordt. R: Nee, verre van. En er wordt ook niet veel gedaan met die informatie. I: Hoe bedoel je? R: Als een medewerker op de werkvloer een ja, redelijk goed uhm voorbeeld heeft om iets beter te kunnen doen. Wordt er eerst gezegd nee dat kunnen we niet doen, twee weken later komt een manager die komt langs met hetzelfde voorstel en dan is het ineens wel tof. Ja dat is een beetje uhm ja averechts.	C2 Informatie wordt snel verspreid	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

Transcript resp. 7	I: Ja oke, uhm. Om even terug te komen op die informatie of dat snel wordt verspreid, je zou dan zeggen van niet? R: Nee. Niet aan onze kant in ieder geval. Je bedoelt op de productievloer of? I: Oke en binnen het kantoor dan wel of? R: Weet ik niet. I: Oke. Maar in ieder geval in de fabriek niet? R: Nee want ze komen ook niet met vragen.	C2 Informatie wordt snel verspreid	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie
Transcript resp. 8	I: Oke en uhm, ja dus dan zou je ook kunnen zeggen dat informatie redelijk snel wordt verspreid? R: Binnen de afdeling wel binnen het bedrijf uhm, haha. Dat is niet altijd. Binnen de afdeling wel. I: Oke en, en hoe komt dat, dat dat binnen het bedrijf wat minder is? R: Ja ik denk een stukje hiërarchie. I: Ja oke. R: Voordat dat überhaupt ergens verspreid is en dat het bij de juiste persoon is en dat die juiste persoon ook nog er überhaupt wat mee gaat doen. Dan kan je beter een platte organisatie hebben.	C2 Informatie wordt snel verspreid, C1 Weinig hiërarchie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

Transcript resp. 1	I: Oké uhm, vind je dan ook dat er sprake is van snelle communicatie, dat er bijvoorbeeld korte lijnen zijn? R: Uhm, de lijnen zijn wel kort. I: Waaraan merk je dat? R: Maar ja, er zijn drie lagen, dus daar worden ze eigenlijk automatisch uhm kort R: Als er iets in het MT besloten wordt, daar horen wij trouwens niks van, maar het komt wel, als *naam medewerker* bijvoorbeeld iets zegt: is het wel gewoon vanuit een MT lid op de, op de vloer in dit geval de finance vloer. I: Ja. R: Dus ja, en *naam medewerker* zit in het hoogste overlegorgaan wat we hier hebben dus dan heb je gewoon heel kort lijntje, er zit niks meer tussen. I: Ja, oké, en heb je dan ook dat je gewoon bij iedereen even binnen kan lopen om een vraag te stellen of ja, heb je daar gewoon de vrijheid in? Het is niet dat je met iemand een afspraak moet maken ofzo?	C3 Goede communicatie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie
-------------------------------	---	------------------------------	---

R: Nee, sommigen vinden het wel prettig en het ligt er ook wel een beetje aan wat je te bespreken hebt, maar in principe staat iedereen z'n kantoor uhm, staat gewoon open.

I: Ja, dus je zou wel zeggen dat er sprake is van goede communicatie binnen het bedrijf.

R: Uhm, onderling, ja, gewoon ook ja qua algemeen, denk ik dat er nog wel wat te verbeteren valt.

I: Oké, en hoe bedoel je dat?

R: Nou, zaken die het bedrijf aangaan, dat ze die misschien wel meer kunnen communiceren. Even kort: wat is er in het MT besproken en ik snap dat je niet gelijk de hele vergadering op tafel kan gooien.

I: Nee.

R: Want er wordt misschien wel gesproken over de reorganisatie, ik noem maar wat.

R: Dat ga je niet helemaal op tafel gooien, maar even kort, wat punten van dit is besproken. Dit speelt er.

	I: Ja, dat wordt nu niet gedaan? helemaal niet of te weinig? R: Nou ja, Teamly heeft wel uhm, heeft daar wel wat verbeteringen in aangebracht, omdat ja, dat is een vrij algemeen platform. Nou ja omdat er niet zo veel verteld wordt weet je ook niet wat je eventueel mist aan info		
Transcript resp. 1	R: En dat soort dingen uhm, vooraf even overleggen, of tijdens het proces met alle afdelingen die betrokken zouden moeten zijn. I: Ja. R: En iedereen doet zn best. Ik ben er heilig van overtuigd en iedereen holt als een gek om van alles te regelen. Alleen daardoor gaat er wel heel veel communicatie uhm, vindt niet plaats.	C3 Goede communicatie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

Transcript resp. 1	R: Maar ja, je moet snel en we moeten die spullen binnen en dat snap ik alleen de hele keten die er achteraan komt, I: Ja. R: Die wordt dan volgens mij wel eens vergeten en uiteindelijk komt alle shit komt bij finance terecht, wij zitten als laatste in de keten.	C3 Goede communicatie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie
Transcript resp. 10	I: Uhm, en omdat die hiërarchie dan sowieso bij u op de afdeling laag is zou u dan ook zeggen dat er uhm sprake is van snelle communicatie? R: Ja. Korte lijntjes. I: Ja dat bedoel ik inderdaad. R: En uhm horizontaal. I: Ja. En uhm binnen de hele organisatie? Zou u dan ook zeggen dat er sprake is van snelle communicatie? R: Ja. I: Oke. R: Je kan vrij snel, het beste werkt vaak als het een uhm zwaar geval is telefonisch, en soms heb je daar een half uur voor nodig om uit te leggen wat er allemaal, de randvoorwaarden en waarom. Nou en dan op het moment dan men daar dan ook wat in ziet dan gaat het ineens lopen.	C3 Goede communicatie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

	I: Mhm. R: Dan ga je een mailtje sturen met allemaal CC's en noem maar op dan wordt het een, vaak een gedrocht. En dan uhm heb je daar veel meer moeite mee. Dus uhm, tja. I: Je kan gewoon bij iedereen binnenlopen? R: Ja, dat sowieso.		
Transcript resp. 11	I: Oke. Dus uhm vind je dan ook dat er daarom sprake is van snelle communicatie? Dat er korte lijntjes zijn? R: De lijnen zijn kort. Dat de communicatie beter kan is altijd denk ik maar, haha. Ja stel je voor dat je echt een hiërarchisch gebeuren had, heel bureaucratisch ja da wordt het nog lastiger nog moeilijker. I: Maar de, de communicatie is nu wel gewoon redelijk snel of? R: Ja die is redelijk snel ja.	C3 Goede communicatie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

	Als er iets is dan horen we het redelijk uhm vlot. I: Heeft u daar misschien uhm voorbeelden van of ervaringen dat u zelf dacht van. R: Nou ja nee dagelijks als er een probleempje is uhm wordt dat naar de voorman uhm gecommuniceerd uhm en die lost dat op. Als het echt uhm door een voorman niet opgelost kan worden dan gaat die naar zijn teamleider of hij gaat naar mij toe en ben ik er niet dan gaan ze naar *naam medewerker* uhm. Maar dan wordt het wel door gecommuniceerd in ieder geval.		
Transcript resp. 13	I: Ja en bijvoorbeeld door heel het bedrijf, weet u hoe dat een beetje of ja wat merkt u zelf? R: Nou ja je merkt over het algemeen over het hele bedrijf vind ik wel dat er toch een, een vrij relaxte sfeer toch wel hangt vind ik. Dat er toch wel, als je ziet wat we uiteindelijk uhm voor elkaar krijgen ieder jaar dat er toch iedere keer een stijgende lijn in zit. Uhm en de afdeling waar ik dan mee te maken heb ja, dat kom op bijna alle afdelingen wel eens hoor maar ik vind het wel een gemoedelijke sfeer, iedereen is wel goed benaderbaar. Ik vind het ook wel prettig om dan juist vanuit mijn afdeling daar af en toe is buiten te gaan. Gewoon om is een keer in discussie te gaan	C3 Goede communicatie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

	met engineering, met de assemblage uhm ja met service komt het ook wel eens voor. Heel af en toe wel eens een stukje met verkoop maar dat is toch wel iets, dat is toch weer een ander tak van sport. Toch weer iets anders, die mensen krijg je ook allemaal dus uhm.		
Transcript resp. 13	I: Ja inderdaad. Ja. Oke uhm en uhm omdat bij u die hiërarchie wat minder is, zou u dan ook zeggen dat er sprake is van snelle communicatie bij uhm, R: Ik denk het wel. I: Op de afdeling? R: Ik denk het wel, ik denk dat ze sneller naar me toe stappen van goh dit uhm kun je, dit staat me niet aan ofzo of uhm ja of. Ik probeer ook eigenlijk een klein beetje daarmee uhm dat er mensen mee blijven denken.	C3 Goede communicatie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie
Transcript resp. 14	I: Nee daarom, dat bedoel ik. Dus dan is die hiërarchie hier wel een stukje minder. Uhm en vind je dat er daarom ook sprake is van snelle communicatie? Sowieso wat je net zei dat er korte lijntjes zijn? R: Dat zeker, maar soms doordat we zo informeel zijn, dan wordt er bij ons ook wel eens niet helemaal, wordt er een beetje om de koek heen gedraaid zeg maar. En niet zo gezegd oke we gaan het zo doen, punt. Dus dat is	C3 Goede communicatie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

	weer de downside van een informele werksfeer van ja, allemaal iedereen leuk en aardig. Maar ja soms moeten we ook uhm, nee zo gaan we het doen, punt. I: Ja inderdaad. R: Dus dat is dan weer, kan er qua communicatie dingen verbeteren, zeker weten.		
Transcript resp. 16	I: Ja. Oke uhm vindt u dat er uhm binnen de organisatie sprake is van snelle communicatie, dat er korte lijntjes zijn? R: Ja die zijn er zeker. I: Waaraan merkt u dat? Heeft u misschien zelf ervaringen? R: Als je een probleem tegenkomt dan pak je de telefoon je belt uhm, 1 telefoontje en de mensen komen naar beneden, het wordt besproken en het wordt opgelost, punt. I: Ja. R: Dus dat is heel kort en zo hoor het ook, zo zou het moeten kunnen, laat ik het zo zeggen. Het hoeft niet altijd zo te zijn. I: Mhm en u kunt ook gewoon bij iedereen binnenlopen uhm voor vragen? R: Ja hoor, ja.	C3 Goede communicatie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

Transcript resp. 17	I: Uhm zou je dan ook zeggen omdat er uhm een informele sfeer hangt dat uhm de communicatie uhm tussen afdelingen, tussen medewerker en leidinggevende dat die ook gewoon, dat dat goed verloopt? Dat er sowieso ook korte lijntjes zijn? R: Ja dat gaat heel makkelijk. Want we communiceren eigenlijk via mail, mondeling, telefonisch, Whatsapp, intranet. Dus iedereen wordt echt wel op de hoogte gehouden. Iedereen mist altijd wel wat natuurlijk maar zo veel mogelijk, zo veel waar kan wordt iedereen op de hoogte gehouden. Dus ook de mensen die thuis aan het werk waren konden via het intranet gewoon volgen wat er uhm allemaal speelde. En heel veel afdelingen hadden een aantal keer per week gewoon een Teams meeting. Om even elkaar weer te zien en bij te praten. Nou was er niks bijzonders, dan gingen we weer verder	C3 Goede communicatie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie
--------------------------------	--	------------------------------	---

Transcript resp. 18	I: Uhm we hadden het net over die hiërarchie natuurlijk uhm en omdat die hiërarchie dan wat minder is dus gewoon informele sfeer uhm vindt u dan ook dat er binnen de organisatie sprake is van snelle communicatie? R: Ik denk het wel. In zijn algemeenheid zijn we best wel snel en er is altijd te klagen het glas is half vol en halfleeg. Er zijn heel veel mensen die zien het glas altijd halfleeg maar als je aan het eind van de rit kijkt hoeveel machines wij maken per jaar en hoeveel progressie we elk jaar nog maken doen we het gewoon hartstikke goed. En dus er zijn heel veel mensen die klagen en tuurlijk ik heb ook wel wat te klagen. Als ik echt wil is het binnen een dag, binnen een uur geregeld dat vind ik het voordeel van zo een informele club. Als ik echt wat wil dan roep je die mensen allemaal in de conferentiekamer en ja jongens we moeten het even voor elkaar uhm, hoe gaan we het doen. Nou en dat doe ik persoonlijk heel vaak dat ik gewoon een paar mensen bij elkaar haal en gewoon zeggen van nou even zitten, dan schrijven we de acties op wie gaat wat doen, oke prima en dan gaan we weer snel uit elkaar. Dus ik geloof wel dat wij daar best wel goed in zijn. I: En uhm.	C3 Goede communicatie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie
--------------------------------	---	------------------------------	---

	R: Ik geloof ook wel dat er heel veel mensen zijn die erover klagen. Dat geloof ik ook wel maar als je dan echt zou vragen maar turf dan eens, hoe vaak gaat het fout en hoe vaak gaat het goed.		
Transcript resp. 2	I: Oke. Uhm, vind u dat er dan ook sprake is van snelle communicatie? Binnen het bedrijf? R: Ja absoluut. I: Bijvoorbeeld dat er korte lijnen zijn? R: Ja. Ja hoor. Even de telefoon pakken of even binnenstappen bij iemand.	C3 Goede communicatie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie
Transcript resp. 2	R: Maar nee hoor als ik iets nodig heb dan loop ik de fabriek in 'He uhm kan je dat eens even snel doen' of uhm en als *naam medewerker* uhm 'ah joh ik heb eens even een lijstje nodig doe eens even snel uhm. *naam medewerker* ook gisteren, kan je eens even checken of die aanbetalen binnen zijn. Dus dat gaat allemaal zo uhm nee allemaal korte lijntjes.	C3 Goede communicatie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

Transcript resp. 3	I: Oke. Vind je dan ook dat er sprake is van goeie communicatie? Dat er korte lijnen zijn? R: In theorie wel haha. Nee ja uhm, een heleboel informatie uhm. Ik heb heel vaak dat ik een mailtje krijg en dan staan dr al een kleine 30 reply's onder zeg maar. Van oh ja kijk hier nog even naar. Terwijl iedereen had daar veel eerder van op de hoogte kon worden gesteld, gesteld kon worden. En dat gebeurt hier best wel vaak, dat het duurt even voordat informatie bij de goeie persoon terecht komt.	C3 Goede communicatie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie
Transcript resp. 5	I: Uhm vind je dan ook dat er daarom sprake is van snelle communicatie? Korte lijntjes? R: Nou die communicatie die uhm, die kan wel wat beter hoor. I: Ja? Heeft u daar voorbeelden van? R: Nou ja, soms he, dat er een vrachtwagen geladen moet worden, blijkbaar, spullen die naar de spuiterij moeten ofzo of wat ook, ja dan staat die vrachtwagen er al en wij weten van niks. Zulk soort dingetjes, dat is wel eens vervelend. He, normaal gesproken kan je op tijd alles klaarmaken en dit, dat het goed ingepakt staat. Nou en dan staat, gisteren ook kwam Dingemanse lossen gisteren die kwam spullen halen ja die man stond bij	C3 Goede communicatie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

	ons 'ja ik kom van Kruiningen spullen halen' ja, ik weet van niks. Zeg maar. Dat zijn wel eens dingetjes die kunnen wel eens beter gecommuniceerd worden. Dat je er wat meer bij betrokken wordt.		
Transcript resp. 6	I: Ja oke en hoe, hoe wordt dat nu gedaan dan is er gewoon komt dat door die slechte communicatie bijvoorbeeld of? R: Ja slechte communicatie uhm ja zeggen nee doen. Geen vertrouwen geven naar zijn uhm medewerkers. I: Ja. Dus in dat opzicht is het vertrouwen dan, merk je dat niet?	C3 Goede communicatie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie
Transcript resp. 6	I: Oke. Uhm vind je dat er uhm, binnen de organisatie sprake is van snelle communicatie, dat er korte lijntjes zijn, dat je gewoon naar iedereen toe kan stappen? R: Er zijn korte lijntjes maar er is wel een gebrek aan communicatie. I: Oke kan je daar misschien iets meer uitleg bij geven, voorbeelden? R: Heel veel mailcontact maar ja dan lezen ze hun mail niet. Moet er een machine op tijd weg dan werk je over (in mijn geval)	C3 Goede communicatie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

	en dan komt er een controleur 8 uur later maar eens aan kakken. Ja dan krijg je behoorlijk de tyfus erover in.		
Transcript resp. 7	I: Ja en uhm vind je dan ook dat er sprake is van goede communicatie, dat dingen goed gecommuniceerd worden. R: Niet altijd. I: Nee en hoe komt dat denk je? R: Uhm ik heb ook wel eens het idee dat engineering te makkelijk naar de leidinggevende stapt zonder ook een te overleggen met de persoon die het maken moet. I: Ja dus dan heb je eigenlijk misschien behoefte aan een soort van uhm korte vergadering ofzo dat ze uitleggen van nou dit en dat. R: Het hoeft ook nog niet eens echt een vergadering te wezen. Als ze even met de tekening komen van god, zie jij dat zitten om dat te doen zo. I: Dan is het al goed?	C3 Goede communicatie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

Transcript resp. 7	I: Ja. En communicatie vanuit bijvoorbeeld uhm, want je zat niet in de OR toch of. R: Ja. I: Oh oke. Uhm hoe communiceren jullie dingen die daaruit uhm die uit vergaderingen gekomen zijn? R: Ja via Teamly. Maar ja wordt het nog gelezen.	C3 Goede communicatie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie
Transcript resp. 7	I: Nee oke. Uhm vind je dan ook dat er sprake is van snelle communicatie binnen de organisatie? Dat er uhm korte lijntjes zijn? R: Die korte lijntjes maak ik zelf haha. I: Oke haha hoe bedoel je dat? R: Uhm ik heb een telefoon tot mijn beschikking omdat ik BHV'er EHBO'er ben dus als ik een vraag over een tekening heb dan is het altijd eerst even kijken oh die heeft het getekend. Dus ik ga gewoon kijken of die er is dus ik bel gewoon eventjes. I: Oh ja dan bel je gewoon. R: Dus dat is het kortste lijntje wat of er is.	C3 Goede communicatie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

Transcript resp. 8	I: Ja dus op kantoor is er eigenlijk die hiërarchie wat meer dan of uhm minder juist dan de productie. Ja oke. Uhm en vind je dan ook dat er, dat er daarom juist sprake is van snelle communicatie? Dat er korte lijntjes zijn? R: Tuurlijk, tuurlijk. Een platte organisatie zijn altijd snellere uhm. Ligt er wel een beetje aan hoe groot de afdeling is maar als je zo een afdeling van 5/6 mensen dan hoef je geen uhm baas boven baas en boven baas dat uhm dat gaat niet werken. I: Nee dus uhm de communicatie binnen het bedrijf, binnen de afdeling is wel, loopt gewoon goed.	C3 Goede communicatie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie
-----------------------	--	-----------------------	--

Transcript resp. 9	I: Oke uhm dus hiërarchie zegt u nou dat is aan de ene kant wel aan de andere kant niet. Uhm vindt u dat er daarom ook sprake is van snelle communicatie? Omdat je dan toch ook een stukje minder hiërarchie hebt? R: Ja er is hele snelle communicatie. Wat dat betreft. I: Kunt u dat misschien uitleggen? Voorbeelden misschien, ervaringen. R: Nou ja goed, meestal is een appje of een mailtje al voldoende, om het heel snel te maken. Ik bedoel dat is, daar hoeven niet vergaderingen voor belegd te worden zeg maar om even daarover door te spreken. Sommige dingen natuurlijk ook wel en er zijn ook een hele hoop dingen die beslis ik gewoon zelf, zonder overleg. I: Ja inderdaad. R: Ja dat kan ik gewoon doen. I: En uhm zou u dan zeggen dat dat eigenlijk door het hele bedrijf uhm een beetje zo is? Of is dat vooral van u naar. R: Ik denk het niet. Sommige afdelingen zeker, maar ik denk dat het zeker niet altijd zo is. I: Nee. Heeft u daar misschien voorbeelden van of misschien ideeën	C3 Goede communicatie	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie
-----------------------	---	-----------------------	--

waarom of hoe dat zou komen?

R: Nou ja als je natuurlijk in de fabriek werkt en je bent 1 van de monteurs dan is het heel anders dan dat je bijvoorbeeld een functie als mij hebt. Waarbij ik alleen ben.

I: Mhm ja.

R: Dus ik kan veel meer zelf beslissen en doen wat ik denk dat goed is voor de organisatie en dat moeten ze dan maar vertrouwen natuurlijk dat is ook een band, die bouw je op over tijd. Maar ik kan me voorstellen als jij 1 van de monteurs in de fabriek bent, da het toch anders werkt.

I: Ja, dus dan uhm, die snelle communicatie dan vooral van u naar de leidinggevende?

R: Ik zit eigenlijk direct bij de leidinggevende of ik zit bij *naam medewerker* maar ik denk dat je op de werkvloer altijd wat lagen ertussen hebt zitten.

I: Ja vooral in de productie dan of zou dat hier ook in de, kantoor zijn.

R: Ik denk ook wel denk ik. Maar in mindere mate.

I: Ja. Uhm dus uhm u zou wel zeggen dat er sprake is van een goeie communicatie tussen u en de leidinggevende dan sowieso?

	R: Absoluut.		
--	--------------	--	--

Transcript resp. 4	I: Nee, nee oke. En vind je dan ook dat er daarom sprake is van snelle communicatie dat de lijntjes uhm kort zijn? R: Ja, eigenlijk wel. Ja het is een kleine afdeling dus ja goed, als er wat dwars zit ofzo en ik heb vragen dan ga ik gewoon naar de chef toe, dan zeg ik van joh zo en zo. I: En in het hele bedrijf? R: Het hele bedrijf, ja denk dat het eigenlijk ook wel goed gaat, ik bedoel ja. I: Kan je gewoon bij iedereen binnenstappen om iets te vragen en dat soort dingen? R: Uhm ja eigenlijk wel, het komt niet zo vaak voor dat ik mensen nodig heb, als ik personeelszaken nodig heb of zo dan kan ik er wel binnenstappen. I: Ja oke. R: En vragen stellen dus ja. I: Oke uhm. Dus uhm, je vindt wel dat er dus sprake is van goeie communicatie ook? R: Uhm nou ja ik denk het wel, nou ja voor zo ver ik er mee te maken heb wel. I: Heb jij er geen last van dat dingen er soms niet gecommuniceerd worden of slecht gecommuniceerd? R: Uhm ja soms wel ja.	C3 Goede communicatie, C2 Informatie wordt snel verspreid	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie
-------------------------------	---	--	---

	I: Heb je daar voorbeelden van? R: Laatst moest ik om tien uur gaan werken want de productie moest omhoog. Nou ja dat wordt in de groep gegooid en vanaf daar moest ik het zelf maar uitzoeken. Er is verder niks meer van terecht gekomen eigenlijk.		
Transcript resp. 1	R: Uiteindelijk, ik kan iets doen, maar ik zal altijd tegen *naam medewerker* zeggen: joh, dit is wat ik wil, zie jij dit ook zo. En zegt ie dan nee, het gebeurt niet, dan gebeurt het niet. I: Ja. R: En dan heb ik er heel veel tijd en moeite en wat dan ook ingestoken dus vaak vragen we dan vooraf, van dit is het plan, nou een bepaald bestand onder handen nemen zodat we	D1 Werkgever stelt zich flexibel op	Vrije toegang en circulatie van kennis en informatie

	dan makkelijker kunnen werken. I: Ja. R: Dus daarin vind ik hem niet heel flexibel.		
Transcript resp. 10	I: Oke. Uhm in hoeverre vindt u dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel omgaat met de keuzes die u maakt dus uhm als u zou zeggen van nou ik wil een dagje minder werken of zoiets, hoe wordt daar mee om gegaan? Zou dat gewoon kunnen of is dat iets lastiger of? R: Uhm hoe groter het bedrijf, hoe lastiger het is. Want je moet een uhm als je het bij de een toe laat is het bij de andere natuurlijk ook en daar wordt uhm ja is ook wel logisch, daar wordt rij rechtlijnig mee om gegaan. I: Mhm. R: Dus uhm er moet eerst een uhm ja een vraag komen van verschillende kanten, dan heb je nog met de OR te maken uhm. Wat op zich logisch is voor de grootte van het bedrijf he, groter dan 50 of zoiets, dan	D1 Werkgever stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties

	is dat wettelijk, uhm. I: Ja klopt R: Maar ja dan kunnen dat soort dingen wel gedaan worden. Er wordt wel geluisterd maar ja met dat uhm dat men dat niet wil dan heb je je daar maar bij neer te leggen natuurlijk. I: Ja oke. Uhm dus over het algemeen zou u dan zeggen dat ze zich flexibel opstellen of juist iets minder of. R: Ja gut. Zou wel wat flexibeler mogen hoor.		
Transcript resp. 11	I: Ja inderdaad. Oke uhm zou je dan zeggen dat Timesavers zich wel of niet flexibel opstelt of ja een beetje middenweg, kan natuurlijk ook. R: Ik denk over het algemeen doen wij ons heel flexibel opstellen maar voor bepaalde functies is dat heel lastig. Uhm en zeker ook in de fabriek heb je functies uhm die maar door één persoon uitgevoerd worden en als die er van 5 dagen nog maar 3 dagen gaat werken dan moet je dus eigenlijk iemand anders erbij aannemen die die andere 2 dagen invult en dat is lastig en dat geldt in de productie zeg maar voor dat soort personen. Hier in de assemblage heb je zeg maar heel veel personen die dezelfde functie uitvoeren daar is het wat	D1 Werkgever stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties

	minder moeilijk. I: Mhm. R: Maar hoe hoger je zeg maar in de hiërarchie zit ja daar is vaak maar 1 persoon die dat uitvoert en dan wordt het lastiger.		
Transcript resp. 11	I: Oke en als bijvoorbeeld een medewerker zegt van nou ik moet een half uur eerder weg of uhm ik ga een half uur eerder beginnen en een half uur later weg, is dat uhm ja zou dat dan gewoon kunnen of. R: Uhm ja nou twee vragen he, een half uurtje eerder weg gewoon is een keer dat is allemaal bespreekbaar. Dat is ook, daar gaan we echt helemaal niet moeilijk over doen structureel uhm dat iemand een uur of een half uur eerder begint en ook een half uur eerder weg gaat uhm. Is in de productie, mensen die echt in de productie staan niet gewenst	D1 Werkgever stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties

Transcript resp. 15	I: En hoe bedoelt u aan de andere kant wordt het ook weer losgelaten? R: Ik bedoel *naam medewerker* die zegt ik wil dat als het ware niet he. Gewoon je moet 40 uur per week. Maar volgens mij *naam medewerker* die heeft ook een parttime dag volgens mij. Uhm ja is dat een probleem, weet ik niet, nee. En dat wordt toch uhm. Ik bedoel ja. Dus dan wordt dat, min of meer de starheid van je werkt gewoon 5 dagen en 40 uur dat is dat is wel aan het kantelen. Dat denk ik wel. I: Oke. Uhm ja hoe zou u dan over het algemeen zeggen dat de flexibiliteit hier is? Qua dat soort dingen? R: Over het algemeen pfoe. Hoe de flexibiliteit hier is. I: Met uw ervaringen. R: Ik uhm ik vind het zelf prettig trouwens dat we niet al te flexibel zijn met uhm vakanties enzovoort. Overal zitten, misschien komt die vraag nog. Uhm vanuit de vorige werkgever ook, die ging dan met de zomer dicht en ik bedoel dan wilden ze hem openhouden en dan moet je zo veel afstemmen en uiteindelijk de productiviteit van het hele bedrijf is gewoon gedurende 6 weken lager. Dan dat je hem gewoon drie weken dicht gooit. Uhm ja ik vind dat dat	D1 Werkgever stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties
--------------------------------	--	--	----------------------------------

	eigenlijk, dus om, het moet nog te organiseren zijn zeg maar. En anders dan hou je een te veel, op zich vind ik het prettig dat we mensen, gewoon vrij kunnen geven als ze er om vragen zeg maar. Dat kan in principe ook wel. Uhm maar dat houdt ook in, de basis is daar wel dat je dus 3 weken dicht bent in de zomer en dus 2 weken of anderhalf met kerst en daar heb je vast een aantal blokken. En daarom heen een stukje flexibiliteit is prettig maar ik zou het niet helemaal vrij willen geven. Want dan blijf je uhm, ik wil graag met mijn werk bezig zijn en niet met vakantieplanningen. En dan gaat uhm, dan gaat volgens mij, daar gaat veel meer tijd met afstemmingen met vakanties op elkaar nou ja en hoe ga je dat managen zou ik zeggen. Nee dan vind ik de individuele vrijheid daarin uhm die moet dan, daar moet men zich realiseren dat dat ook ten dienste is van het bedrijf om daar je een beetje op aan te passen zeg maar.		
Transcript resp. 16	I: Oke uhm en uhm in hoeverre vindt u dat Timedavers zich flexibel opstelt en flexibel omgaat met de keuzes die u maakt dus als uhm je zegt van nou ik wil een dagje minder gaan werken bijvoorbeeld uhm ja hoe wordt daar dan mee om gegaan? R: Ja het is een beetje de functie of dat kan ja of nee. Kijk wenselijk is het meestal niet natuurlijk	D1 Werkgever stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties

	omdat je gewoon 40 uur, daar is een CAO voor natuurlijk zijn er rechten en je hebt allerlei uhm. Mogelijkheden en regelingen. Wordt altijd sputterend tegengesproken maar als mensen het in principe doorzetten omdat ze er recht op hebben dan kunnen ze het wel bereiken. Laat ik het zo zeggen.		
Transcript resp. 16	I: Uhm dus ja in het algemeen hoe vindt u dat uhm Timesavers zich daarin opstelt, flexibel of juist wat minder of. R: Jawel. I: Wel flexibel? R: Ja. Ik pas het zelf ook gewoon toe dus uhm. Als mensen, als je mensen echt hard nodig hebt en je wil dat ze overuren maken dan moet je er ook flexibel mee om kunnen gaan. Dat ze tijd voor tijd hebben dat ze later dan meer vrije tijd hebben. Op het moment dat het rustig is. Als je dat van tevoren zo kan afspreken, waarom niet. Dan heb je 2 keer een winsituatie.	D1 Werkgever stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 17	I: In hoeverre vind je dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel omgaat met de keuzes die je eventueel maakt? R: Ik vind dat Timesavers denkt dat ze zich flexibel opstellen maar dat we op dit vlak vrij traditioneel	D1 Werkgever stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties

	ingesteld zijn. En ik denk dat we dat niet kunnen volhouden. Ik denk dat we, we hoeven natuurlijk niet in 1 keer volledig flexibel maar ik denk dat we ernaartoe moeten dat we bijvoorbeeld zeggen, je mag een vaste dag of een vast dagdeel uhm thuiswerken of werken waar je wil. Moet je wel aan kunnen tonen dat je dat ook kan maar de meeste mensen die dat niet kunnen willen dat ook vaak niet. Dus dat is makkelijk. Uhm ik zou het niet volledig. Ik zou beginnen met uhm een vast dagdeel of een vaste dag bijvoorbeeld iedere donderdag of iedere donderdagochtend of iedere donderdagmiddag. Uhm en ik denk dat we voor de fabriek op een andere manier wat meer flexibel moeten zijn. In uhm het rooster of in parttime werken dat soort dingen.		
Transcript resp. 18	En als je een keer een dag vrij wil is dat geen probleem en als je een keer naar de dokter moet hoef je echt geen doktersbriefje in te vullen. Wij zijn die club helemaal niet dus ik vraag me serieus af, hebben we dat nodig. Hebben we een structurele flexibele arbeidstijd nodig om datgene te realiseren, want wat wil je realiseren? Je wil eigenlijk realiseren dat mensen happy zijn in hun werk en happy zijn in hun privéleven en dat ze daar een goeie balans in kunnen vinden. Nou dan	D1 Werkgever stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties

	zeg ik er is ruimte genoeg binnen het bedrijf om dat te realiseren en als jij 4 dagen in de week wil werken kan dat ook in dit bedrijf. Dat mag voor mij hoor. Je hoeft van mij niet 100% te werken, een manager wel maar een medewerker niet. Dus dat kan allemaal al. Ik ben daar wel wat, ik kan me heel slecht voorstellen hoe jonge mensen daarin staan. Wij hebben 40 vakantie dagen per jaar. Dat zijn 2 volle maanden. We hebben 27 vakantie dagen, 13 ATV dagen en er zijn er nog 5/6 nationale feestdagen. Heb je er nog meer nodig? Dan moet je gewoon lekker parttime gaan werken.		
Transcript resp. 18	I: Ja en over het algemeen die flexibiliteit hoe zou je dat dan? R: Ja dus ik denk, ik kom dus zelf van de vloer ik kom zelf tussen de mensen vandaan en ik weet dus hoe belangrijk het is dat je het samen moet doen en dat je vooral niet moet zeggen ikke ikke ikke en de rest kan stikken. Dan gaat het gewoon niet werken. Dus als jij iets wil moet je die ander ook wat geven. Dus ik probeer echt wel, we proberen echt zo veel mogelijk gelijkheid in het bedrijf te verkondigen en dus uhm, ieder zo veel mogelijk de flexibiliteit te geven die nodig is. Ik had laatst iemand in de fabriek zijn vader was terminaal en uhm ja die kwam bij me en die zegt ja ik wil toch even wat vertellen, dat was de	D1 Werkgever stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties

voorman van de elektroafdeling, ja misschien ben ik er af en toe niet want mijn vader is terminaal. Ik zeg joh ga lekker naar huis joh schiet op wat ga je hier doen ga naar je vader toe wat heeft het nou voor zin om hier een beetje met je kop rond te lopen terwijl je er helemaal niet bij bent. Ga naar huis, ik wil het niet zien, ik wil vooral geen vakantiebriefje van je hebben lekker, ik hoor het wel. Dus we proberen dat echt wel en of je nou in het magazijn staat of op het kantoor zit of dat je nou een managementpositie hebt ik denk dat wij met zijn allen ongelofelijk flexibel zijn met zijn allen. Wat nou de grap is, ik denk dat heel veel mensen het niet meer zien. Omdat het er al zo in zit. Ik ben er ook ontzettend bang voor, mensen krijgen hier ook heel vaak uhm in de zomervakantie krijgen ze een cadeautje en krijgen een envelopje en met kerst krijgen ze een cadeau en een envelop en dan denk ik wel eens als er een nieuwe directeur komt en die zegt nee, ik denk dat iedereen hier zit te stuiteren. Het staat nergens in het personeelshandboek het is geen verworven recht, we doen het omdat we altijd zo veel mogelijk proberen te delen met elkaar. Maar dat is niet overal zo. En mensen mogen regelmatig een uurtje eerder naar huis en weet ik veel wat we allemaal al aan het sjouwen zijn. We proberen		
--	--	--

	best wel flexibel te zijn ook in de beloningsstructuur. Maar je hebt ook te maken met de holdingcompany in Amerika, daar liggen wel een aantal grenzen		
Transcript resp. 18	R: Ik vind ook eigenlijk dat de kantoren al heel veel privileges hebben. Als mensen een dag vrij willen hebben of mensen een middag vrij willen hebben of een vakantie. Er wordt bijna nooit nee gezegd tegen die mensen er is zo veel ruimte en soepelheid binnen de organisatie dat ik denk ja je kan dat uiterste wel willen en dan ook nog eens een keer naar flexibele arbeidstijden willen maar die hebben jullie bijna al. Een prachtig voorbeeld is *naam medewerker* die, ik weet niet of het bekend is maar die staat op het punt te gaan scheiden, moeilijk lastig. Dus die moet zijn dochtertje 's ochtends vroeg naar school gaan brengen op maandag en dinsdag en dan komt hij pas om kwart voor 9 hier. Maar wij hebben ordervergadering om half 9 en hij zit daarbij. Dus hij kwam gisteren bij me hij zegt ja heel vervelend maar help me even want ja eerstkomende half jaar heb ik nog geen andere woning. Dus ja uhm zou je het erg	D1 Werkgever stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties

vinden als ik op dinsdag om kwart voor 9 pas begin want ik moet mijn dochtertje naar school brengen maar dan moet de vergadering, we zijn met zijn zessen, moet dan ook om kwart voor 9 pas beginnen. Nou prima, daar heb ik alle begrip voor, begrijp ik. Ik zeg ook altijd wees er open over naar je collega's zeg het gewoon wat het is, verklaar het. Dus er is al heel veel informele flexibiliteit binnen deze club en de mensen die positief in de organisatie staan. Die 40 kanjers daar zal ik nooit moeilijk over doen. Want ik weet die maken daar op een of ander manier goed voor de organisatie en dat kan zijn doordat ze hard werken dat kan zijn door hun inzet of motivatie. Maar als je wat geeft weet je dat je wat terugkrijgt. Maar het zijn juist die anderen waar het vaak dus op mis loopt en waarbij de rest van de organisatie gaat zitten kijken van waarom doen we dit dat is toch niet de regel. Dus ik geloof veel meer in een organisatie die in het informele elkaar vindt en elkaar helpt als dat je formele regeltjes gaat maken die voor iedereen zouden gelden en waarbij de slechteriken er dus misbruik van gaan maken. Omdat ik weet dat dat toch gebeurt en dan kan je zeggen ja, gasten ik zit hier 25 jaar waarvan 20 als directeur ik zie het gewoon. Ik weet gewoon dat er 20 van die eikels rondlopen, die verpesten		
---	--	--

	mijn dag en die voor heel veel mensen doordat ze die kantjes er af lopen en doordat ze dus misbruik maken van die regels. Ze zeggen ook, je moet eigenlijk je beleid daar niet op afstemmen want dat is niet goed. Je moet juist voor die 40 en die andere 40 moet je je beleid maken. Maar daarvan zeg ik dus ja maar dat probeer ik dan in die informele manier probeer ik dat goed te maken met die mensen. En wie goed is, hoe zeg je dat, wie goed is die krijgt goed?		
Transcript resp. 2	I: Ja. Want nu is dat voor hem dan bijvoorbeeld lastig om dat te regelen. R: Ja dan moet hij een uur snipperen, als hij een uur eerder weg wil. I: Ja. R: Ja ik doe daar dan niet zo heel moeilijk over als hij zegt '*naam medewerker*' ik werk morgenavond wat langer door' of ik begin wat eerder of ik ga een keer niet met pauze ik werk gewoon heel de pauze door kijk ik doe daar niet moeilijk over. Maar goed in de fabriek moeten ze klokken. I: Ja. R: Dus dat gaat gewoon niet. Dus als ze daar een keer uhm een half uur later beginnen en ze willen een half uur langer doorwerken is dat misschien in de fabriek wel iets lastiger	D1 Werkgever stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties

	maar ja ik zie daar ook wel een voordeel in. Dan verlies je omzet denk ik.		
Transcript resp. 3	I: Ja oke. En als je dan een keertje bijvoorbeeld wat eerder begint omdat je uhm 's avonds nog weg moet uhm zou je dan ook eerder weg mogen? R: Ook incidenteel is het gewoon inderdaad te bespreken. I: Ja. R: Mijn leidinggevende zegt wel altijd van uhm, ja een beetje flexibiliteit voor jullie een beetje flexibiliteit voor mij. Dus ja een kwartiertje eerder weg dat kan als je dan de dag erna een kwartier eerder begint ofzo.	D1 Werkgever stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 4	F. Nee oke. En als je bijvoorbeeld uhm een keertje een half uur eerder weg moet, dan kan dat gewoon? R: Ja dat kan altijd. Ja dat uhm nee als ik het even bespreek met de chef dan is dat meestal zo geregeld. Ik heb eigenlijk nog nooit	D1 Werkgever stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties

	gehad dat hij zei van 'nee dat gaat niet door'.		
Transcript resp. 5	I: Nee en als u bijvoorbeeld uhm, nou ja bijvoorbeeld wat ik net zei dat je bijvoorbeeld een keertje eerder weg moet omdat je een afspraak hebt ergens uhm. Zou dat dan ook gewoon kunnen? Is dat gewoon uhm. R: Ja goed, ik heb een dochter en vorige week ook met die storm, die moest ik ineens van school op gaan halen. Ja goed moest ik om 11 uur in een keer weg. Ja. Dan is dat geen probleem.	D1 Werkgever stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 6	I: Oke en uhm als je dan bijvoorbeeld zegt van uhm ik uhm begin een half uurtje eerder want dan wil ik ook een half uurtje eerder weg want ik heb nog dit of dat, zou dat dan kunnen? R: Uhm, er is in het verleden een zzp'er geweest en die kon vanwege een kind wat thuis zat niet voldoen aan de tijden die wij hier hanteren en toen is er gezegd inderdaad uhm jij mag van 7 tot kwart voor 4 werken, maar dat was ook de enige uitzondering. I: Ja. R: Nee, ja eigenlijk niet. Iedereen begint ook pas	D1 Werkgever stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties

	om half 8 en je mag niet in je eentje op een werkvloer staan, dat is uhm wettelijk strafbaar		
Transcript resp. 7	I: Nee. En uhm als je dan bijvoorbeeld zou zeggen van nou ik wil een half uurtje eerder beginnen dan kan ik een half uurtje eerder weg want ik moet nog dit of dat doen? R: Valt te regelen. I: Ja maar lastig of? R: Nee dat valt ook wel mee. I: Oke. Dus de leidinggevende ofzo heeft daar geen problemen mee? R: Nee. I: Oke. R: Als je maar overlegt.	D1 Werkgever stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 1	I: Ja, en vind je dan dat hij zich flexibel opstelt met ja, in de keuze die je maakt als je, net als met dat thuiswerken of? R: Ja, dat staat daar eigenlijk wel weer een beetje los van, denk ik, op dat punt, is die zeker wel flexibel .	D1 Werkgever stelt zich flexibel op, D2 Werkgever gaat flexibel om met de keuzes van medewerker	Flexibele arbeidsrelaties

Transcript resp. 13	I: Oke. In hoeverre vindt u dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel omgaat met de keuzes die u maakt. Dus als je uhm bijvoorbeeld zegt van nou ik wil een dagje minder gaan werken uhm ja hoe wordt daar mee omgegaan? R: Nee dat is niet van toepassing voor mij maar als er iemand inderdaad ik heb toevallig iemand bij mij op de afdeling. Volgens mij die heb je ook, *naam medewerker*, die heb je ook gehad. Die wou sinds dit jaar die wou gewoon een dag minder gaan werken. Maar dat soort dingen, omdat ons bedrijf best wel groot is en dat je dus niet uhm, dan zijn zulk soort dingen gewoon bespreekbaar en is het ook mogelijk. Om zulk soort dingen uhm toe te passen. Wij staan altijd open voor zulk soort dingen. Interne verschuivingen dat zie je ook wel eens dat iemand van een bepaalde, afijn ik ben zelf ook doorgegroeid en je ziet dus inderdaad dat er toch mensen gewoon doorgroeien. *naam medewerker* is ook zo een voorbeeld. Die is ook als leerling begonnen en hij is nou meewerkend voorman. Dat moet ik wel zeggen dat is wel heel erg, dat werkt heel goed. Uhm.	D1 Werkgever stelt zich flexibel op, D2 Werkgever gaat flexibel om met de keuzes van medewerker	Flexibele arbeidsrelaties
--------------------------------	---	--	----------------------------------

Transcript resp. 2	I: Ja. Oke uhm en uhm in hoeverre vindt u dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel omgaat met de keuzes die je maakt? R: Ja volledig. I: Ja? R: Ja ik heb, ja. I: Heb je daar misschien voorbeelden van? Eigen ervaringen? R: Ja dat ik op maandagmorgen vanaf uhm het moment dat m'n dochter naar school ging dat is nu, 2 jaar geleden zeker, heb ik gevraagd of ik ze op maandagmorgen naar school kon brengen dat betekende dat ik iets later begin maar dat is totaal geen probleem. Dus flexibel: ja.	D1 Werkgever stelt zich flexibel op, D2 Werkgever gaat flexibel om met de keuzes van medewerker	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 8	I: Ja. Oke uhm uhm in hoeverre vind je dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel omgaat met de keuzes die je eventueel maakt? R: Mijn keuzes? I: Ja. Als je bijvoorbeeld zegt van uhm ik wil parttime gaan werken of dat uhm. R: Daar gaan ze heel flexibel mee om. I: Ja? R: Ja ik heb er maar met eentje te maken dus dat is	D1 Werkgever stelt zich flexibel op, D2 Werkgever gaat flexibel om met de keuzes van medewerker	Flexibele arbeidsrelaties

	makkelijk. I: Ja, ja. R: Uhm, ja zo lang je er geen misbruik van maakt en uhm je kan zelf uhm de discipline opbrengen om om, daar ook uhm, dan, dan uhm krijg je ook meewerking.		
Transcript resp. 1	R: Van joh als je thuis wil werken, dan ga je lekker thuiswerken, maar in de keuzes enzo, nee.	D2 Werkgever gaat flexibel om met de keuzes van medewerker	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 15	I: Oke uhm en in hoeverre vindt u dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel omgaat met de keuzes die je maakt? Dus als u uhm zou zeggen van nou ik wil parttime gaan werken, bijvoorbeeld. Ja hoe wordt daar mee om gegaan. R: Op zich, nou ja. Hoe wordt daar mee om gegaan. Volgens mij heb je *naam medewerker* gesproken? Of niet? I: Uhm volgens mij niet. Of ja jawel. R: Die is net bij mij geweest, of een tijdje geleden en die wilde 4 dagen per week gaan werken. Want z'n vriendin	D2 Werkgever gaat flexibel om met de keuzes van medewerker	Flexibele arbeidsrelaties

	die ging nou ja. Officieel ik bedoel *naam medewerker* is er geen voorstander van zeg maar om het zo even te zeggen die gewoon parttime en gewoon helemaal niet in het MT, dat wil ik gewoon niet hebben. Aan de andere kant wordt dat ook weer een beetje losgelaten. Ja en voor *naam medewerker* ook en dan die ik eigenlijk geen probleem zeg maar, we hebben dat verzoek gewoon ingewilligd dus die gaat 4 dagen per week werken.		
Transcript resp. 16	I: Ja en als bijvoorbeeld 1 van uw medewerkers als die vraagt van nou ik wil een dagje minder gaan werken. Uhm ja hoe zou dat dat gewoon kunnen of. R: Dan verklaren we hem altijd eerst voor gek. Maar als die echt serieus is gaan we er ook serieus mee om natuurlijk. Dan is het met personeelszaken overleg en uhm ja ik heb er dan 2. Die dat ook doen. Eentje die had een regeling 80, 90, 100 regeling en een andere man die had zoiets van ik wil een dag minder anders ga ik weg. Nou we wilden niet dat hij wegging dus. Nee maar als mensen dat aangeven dat ze dat willen dan moet je ook faciliteren denk ik. I: Oke en uhm ja als iemand bijvoorbeeld zegt van nou uhm ik ga morgen uhm een half uurtje eerder en dan wil ik ook een half uurtje eerder weg. Zou dat dan	D2 Werkgever gaat flexibel om met de keuzes van medewerker	Flexibele arbeidsrelaties

	kunnen? R: Als die het zo zegt niet. Als die vraagt of het mogelijk is dan kunnen we altijd kijken of het kan. I: Ja ja dat bedoel ik inderdaad, niet zoals ik het zei. R: Hij bepaalt het niet maar in overleg is heel veel mogelijk, tuurlijk. Maar uhm als het 1 man is, je moet altijd zorgen dat er een tweede man bij is. Dus dat, er zijn wel voorwaarden aan		
Transcript resp. 4	I: Ja. En als je bijvoorbeeld uhm stel je, het zou beter uitkomen als je bijvoorbeeld een dagje eerder weggaat, zou het dan wel mogelijk zijn dat je bijvoorbeeld een half uurtje eerder begint en een half uurtje eerder weggaat? R: Ja voor mij is dat geen probleem. I: Ja kan dat gewoon? R: Nou ja, nou, ik weet niet of dat kan trouwens maar ik heb er zelf geen problemen mee, het is natuurlijk maar net wat de leiding vindt. I: Nee inderdaad, maar als je dat zou vragen zeg maar, zou dat dan mogen? En kunnen ook? R: Ja misschien wel, ik weet het eigenlijk niet. Ja mijn chef is er natuurlijk om 7 uur altijd al dus ja als ik zeg	D2 Werkgever gaat flexibel om met de keuzes van medewerker	Flexibele arbeidsrelaties

	kan ik een keertje om 7 uur beginnen zal het misschien wel kunnen. Ja ik heb er nooit navraag naar gedaan dus ik zou het ook echt niet weten eigenlijk. Het is eigenlijk wel een goeie vraag.		
Transcript resp. 5	I: In hoeverre vindt u dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel omgaat met de keuzes die je maakt? Dus als je zegt van nou ik wil parttime gaan werken dat ze daar flexibel mee om gaan. R: Ja volgens mij wel. Ik heb daar zelf geen ervaring mee maar als ik dan met uhm, bijvoorbeeld *naam medewerker* van de montage, die is een dag minder gaan werken en volgens mij is dat netjes geregeld. I: Ja oke. Dus als je aan je leidinggevende zou vragen van uhm is dat allemaal goed dan denk je dat dat wel uhm. R: Dan denk ik dat je er op een gegeven moment wel uit moet komen. Ja goed dan zal je met uhm met *naam medewerker* en zo misschien moeten gaan praten natuurlijk. Ik bedoel ik kan niet zomaar in 1 keer gaan zeggen he ik kom een	D2 Werkgever gaat flexibel om met de keuzes van medewerker	Flexibele arbeidsrelaties

	dag minder en dan zal je loon natuurlijk aangepast moeten worden of wat ook. Maar ja goed als dat zo gaat, het is mijn instelling totaal niet hoor ik bedoel het hoeft ook helemaal niet maar.		
Transcript resp. 1	I: Ja, oké, duidelijk. In hoeverre vind je dat Timesavers, of ja misschien meer leidinggevende, zich flexibel opstelt en flexibel omgaat met de keuzes die je maakt? R: Ja, ik denk dat *naam medewerker* dan niet helemaal representatief voorbeeld is, want *naam medewerker* is vrij van uhm, mijn wil is wet.	D2 Werkgever gaat flexibel om met de keuzes van medewerker, D1 Werkgever stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties

Transcript resp. 11	I: Oke uhm en uhm in hoeverre vindt u dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel omgaat met de keuzes die je maakt dus als je bijvoorbeeld zou zeggen nou ik wil een dagje minder gaan werken, kan dat gewoon zonder problemen of is dat lastig? R: Nee dat is lastig. Nee ik ben daar zelf ook geen voorstander van. Tenminste het is veel makkelijker als mensen 40 uur werken in de week en uhm ik stimuleer het zeker niet, zeker niet in de productie omgeving. Maar ik begrijp best wel dat mensen parttime willen werken. I: Ja en hoezo zeker niet in de productieomgeving? R: Uhm omdat het veel makkelijker is als je weet dat iedereen er gewoon 8 uur per dag is. I: Mhm. R: Er zijn nu ook mensen die parttime werken en uhm we hebben daar een redelijke modes in gevonden zeg maar uhm dat we het op kunnen lossen maar dat zijn er maar, op 1 hand te tellen dat zijn er maar 2 of 3 die echt parttime gaan werken uhm maar we hebben dan nog wat leerlingen die doen ook nog parttime werk maar uhm stel dat het, 50% parttime zou werken ja dan moet je dus gaan monitoren wie is er	D2 Werkgever gaat flexibel om met de keuzes van medewerker, D1 Werkgever stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties
--------------------------------	--	--	----------------------------------

allemaal op maandag, wie is er allemaal op dinsdag, wie is er allemaal op woensdag en nu is het gewoon wie is er deze week. Dan heb je maar 50 uhm momenten zeg maar die je moet monitoren als je dagelijks moet kijken ja dan zijn het er ruim 200 zeg maar dus dan is het een heel andere, ja.

I: Ja oke. Uhm maar als, als je zelf zou zeggen van nou ik wil dat stel je voor he ik zeg niet dat het zo is maar uhm hoe zou dat dan gaan?

R: In mijn geval, tenminste zo zie ik het uhm als een managementfunctie heb je een 40-urige werkweek. Maar dat is helemaal geen 40 uur je bent eigenlijk uhm 5/6/7 dagen in de week ben je eigenlijk gewoon bezig met je werk en dat is niet echt uren gebonden. En stel dat ik dan maar 32 uur hier aanwezig ben heb je nog steeds diezelfde verantwoordelijkheid als dat je hier 40 uur aanwezig bent. Uhm en als het echt moet of als er echt, hoe noem je dat, stront aan de knikker is dan moet je er gewoon zijn. Natuurlijk kan je gewoon 4 dagen in de week werken denk ik of misschien wel 3 dagen in de week maar nog steeds wel diezelfde verantwoordelijkheid dragen. En dat is een discussie die gevoerd zou moeten worden met *naam medewerker* de directeur om daar goed

	duidelijkheid over te krijgen.		
--	--------------------------------	--	--

Transcript resp. 14	I: Oke uhm in hoeverre vind je dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel om gaat met de keuzes die je maakt dus als jij bijvoorbeeld zegt van nou ik wil parttime gaan werken bijvoorbeeld uhm ja hoe wordt daar mee om gegaan. R: Dat is een goeie want ik werk eigenlijk soortje van parttime ik heb 1 keer in de twee weken papa dag. I: Oh. R: Uhm het ligt er een beetje aan welke functie je hebt, of het kan natuurlijk uhm en ik snap dat dat lastig is soms maar ik ben er wel groot voorstander van. Omdat uhm hoe flexibeler je als werkgever opstelt, mits binnen bepaalde banen je er ook van je medewerkers uhm je tevredener en uhm, medewerkers van krijgt. Althans dat is mijn mening. Uhm want als het dan nodig is dat ze ook op jou terug kunnen, ja oke normaal mag je 1 dag in de week thuiswerken en uhm als het nodig is doe je 's avonds even werken en dan kun je 's ochtends wat later beginnen bijvoorbeeld. Ik zeg maar wat. Maar als het dan nodig is dat je vanuit de werkgever daar ook weer beroep op kan doen. Wij draaien beurzen, wij doen ook allemaal gekke dingen uhm dan is het nodig dat je 's avonds er ook wel eens moet zijn.	D2 Werkgever gaat flexibel om met de keuzes van medewerker, D1 Werkgever stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties
--------------------------------	--	--	----------------------------------

I: Ja en uhm toen jij dan soort van parttime wou gaan werken, hoe werd daar mee omgegaan? Was dat geen probleem of uhm vonden ze dat.

R: Dat is bij de wet geregeld gelukkig. Dat is het mooie aan Nederland, ik heb recht op mijn papa dagen. Tuurlijk is het niet altijd mogelijk en dat zeg ik, wordt het met open armen ontvangen, dat zal ik dat niet helemaal zo zeggen van oke ja oke het moet maar want uhm ja. Maar dan kijk ik naar mijn afdeling bij uhm bij de marketing, Julia werkt parttime en uhm Peter werkt ook parttime, die heeft ook papa dagen. En ik heb het gevoel dat dat als je dat niet doet andere werkgevers dat zeker wel tegenwoordig doen en dat uhm dat dat ook een stukje werkvreugde opl*naam medewerker* als je dat wel doet zeg maar. Of meegaat met die vraag vanuit je medewerkers eigenlijk.

I: En over het algemeen, hoe vind je dat dat nu geregeld is? Hoe flexibel ja, ja zijn ze hier?

R: Timesavers? Wij als Timesavers zijn flexibel. Uhm ja dat is lastig omdat mijn mensen dan ook bijna allemaal parttime werken uhm maar eigenlijk vinden ze het soms nog wel lastig. Zeker ook met thuiswerken ja dat. Waar ik eigenlijk voorstander van ben van joh werk 1 dag in de week

	thuis als er dan dingen zijn kan je dat ook even thuis regelen dan uhm, weet ik veel, pak je uhm. Moet je een keer wat doen en je moet daar zijn, zorg dan dat je dat op je thuiswerkdag doet. Dan kan je de rest van de week lekker focussen op je werk als je op je werk bent. Als je je taken maar doet thuis. Ja ik ben daar wel voorstander van. Uhm dus uhm als het aan mij zou liggen dan moeten we zeker ook zorgen dat dat onderdeel van de bedrijfscultuur wordt. Dat is het nu nog niet,		
--	--	--	--

Transcript resp. 3	I: In hoeverre vind je dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel omgaat met de keuzes die je maakt? R: Keuzes betreffende wat? I: Uhm nou ja bijvoorbeeld werktijden, dat je zegt van nou ik wil minder gaan werken, ik wil meer gaan werken dat soort dingen. R: Nou ik heb dus recent aangevraagd of ik 32 uur kan werken en uhm daarvoor ben ik naar mijn leidinggevende gegaan. Die zegt van uhm ja we willen je niet kwijt dus uhm als je met 4 dagen per week meer op je plek voelt vinden we dat hartstikke goed. Maar *naam medewerker* blijkt daar wat minder happig op te zijn, dat heb ik ook niet uhm, dat hoor ik ook maar van mijn leidinggevende. Alleen ja dat ging richting *naam medewerker*, *naam medewerker* heeft dat eigenlijk gelijk doorgezet en uhm daar bleek het toch minder een probleem te zijn dan dat ik had verwacht. Want uhm ik heb ook de term gehoord 'je wil toch werken'. En werken is in de techniek 40 uur maar blijkbaar zijn we daar toch flexibeler op dan verwacht. I: Ja, hoezo had je gedacht dan dat het eigenlijk niet zo zou zijn? R: Eigenlijk alle bedrijven waar ik heb gewerkt,	D2 Werkgever gaat flexibel om met de keuzes van medewerker, D1 Werkgever stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties
-------------------------------	--	--	----------------------------------

	eigenlijk alles wat in de techniek was, je begint om half 8 en je werkt tot half 5 en uhm 40 uur, punt. Dus ik heb eigenlijk nog niet heel veel mensen gezien binnen zo een bedrijf die flexibel werken. Of flexibel, minder dan 40 uur. Het is hier dan net, *naam medewerker* bijvoorbeeld, die werkt parttime en voor de rest kan ik er niet heel veel noemen eigenlijk. I: Nee. Dus vanuit je leidinggevende was het eigenlijk geen probleem uhm en vanuit *naam medewerker* ook niet maar waarom dacht je dan toch dat het ja. R: *naam medewerker* moet zijn handtekening er nog onder zetten. Dus ik weet niet wat daaruit komt.		
Transcript resp. 4	I: Nee oke. Uhm in hoeverre vind jij dat uhm Timesavers zich flexibel opstelt uhm tegenover jou en flexibel omgaat met de keuzes die jij maakt? R: Uhm ja hartstikke flexibel eigenlijk. Ja ik heb echt, nee daar heb ik geen klachten over eigenlijk. I: Dus uhm, als jij zegt van nou ik wil parttime gaan werken dan zou dat uhm. R: Haha nee dat is wel erg heftig, nee dat zie ik niet gebeuren. I: Nee? Waarom niet? R: Ja omdat ik de enige ben	D2 Werkgever gaat flexibel om met de keuzes van medewerker, D1 Werkgever stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties

	die die machine kent maar ja. I: Dus als je daar ooit nog behoefte aan zou krijgen dan zou dat niet uhm, dan zou dat niet gaan? R: Ik denk niet dat dat zo 1 2 3 zou gaan nee. Nee dat geloof ik niet.		
Transcript resp. 6	I: Ja. Oke. Uhm in hoeverre vind je dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel om gaat met de keuzes die jij maakt? Dus... R: Oh heel flexibel. I: Ja. R: Als ik uhm om 2 uur zeg ik wil om kwart over 3 weg dan zeggen ze oke is goed. I: Ja. R: Dus op, ja, wat dat betreft is het heel flexibel. I: En uhm als je dan bijvoorbeeld zegt nou ik wil uhm parttime gaan werken of, bijvoorbeeld he. Uhm zou dat dan gewoon kunnen, zouden ze daarvoor open staan? R: Daar heb ik geen ervaring mee.	D2 Werkgever gaat flexibel om met de keuzes van medewerker, D1 Werkgever stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties

	I: Oke, maar wat denk je? R: Uhm ik uhm, ja het zal wel een uhm gesprek rond de tafel zijn natuurlijk, wil je dat kunnen doen. En of ze ervoor open staan ik denk het wel. Er zijn er inmiddels 2 bij ons op de werkvloer, die doen het. Een mechanisch monteur en een uhm elektromonteur dus op zich, ik denk dat ze ervoor open staan maar ze willen natuurlijk het liefst wel hun uhm, productiedoeleinden halen en dat kan niet als jij uhm 6 mensen hebt lopen die maar uhm 32 uur werken of minder.		
Transcript resp. 7	I: Ja haha. Uhm even kijken hoor. In hoeverre vind je dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel omgaat met de keuzes die je maakt? R: Pfoe. Wat een lastige vraag. I: Dus uhm als je bijvoorbeeld zegt van nou ik uhm, bijvoorbeeld, als je bijvoorbeeld zegt nou ik wil parttime gaan werken, hoe gaan ze daar dan mee om? Zeggen ze van nou dat is prima of gaat dat lastig? R: Uhm, makkelijk. Want ik	D2 Werkgever gaat flexibel om met de keuzes van medewerker, D1 Werkgever stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties

	ben dit jaar een dag minder gaan werken. I: Oke. En dat ging gewoon helemaal uhm. R: Ja. I: Oke. Dus uhm ja ze gaan wel flexibel om met de keuzes die jij eventueel maakt. R: Ja.		
Transcript resp. 8	I: Ja. Uhm maar je zou wel zeggen dat Timesavers zich flexibel opstelt tegenover jou en flexibel omgaat met de keuze die je maakt? R: Ja, ja.	D2 Werkgever gaat flexibel om met de keuzes van medewerker, D1 Werkgever stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties

Transcript resp. 9	I: Oke. Uhm in hoeverre vindt u dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel omgaat met de keuzes die u maakt, dus bijvoorbeeld als je zegt van uhm nou ik wil parttime gaan werken hoe, hoe ja, hoe wordt daar mee om gegaan? R: Goeie vraag, ik heb die vraag nog niet gesteld dus uhm haha. I: Nee haha. R: Ik denk dat het heel behoudend is, als ik die vraag zou stellen maar ik hoor uit de fabriek wel eens verhalen van mensen die dat graag willen dat dat toch niet zo makkelijk te realiseren is. I: Nee. R: En soms snap ik dat ook wel maar je hebt ook te maken met wettelijke regeltjes natuurlijk he. Ik bedoel er staat gewoon heel simpel in de CAO als ik aan zou geven ik wil 4 dagen in de week werken dan moet dat vanuit de leidinggevende wel een heel goed argument komen om dat te weigeren. I: Ja inderdaad. R: Dat is een beetje zoals het in de CAO omschreven staat kijk en tegen mij kunnen ze dan waarschijnlijk heel makkelijk zeggen ja je bent alleen je kunt niet ineens 4 dagen werken. Maar ja als je bijvoorbeeld 1 van de 5	D2 Werkgever gaat flexibel om met de keuzes van medewerker, D1 Werkgever stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties
-------------------------------	--	--	----------------------------------

monteurs bent ja dan is dat toch heel lastig om als leidinggevende te zeggen van dat mag jij niet. Want zo werkt ze wet.

I: Ja. Dus als u nu zou aangeven van nou ik wil parttime werken dan zou dat waarschijnlijk niet gaan of.

R: Ik denk in mijn situatie dat dat erg lastig wordt.

I: Ja. Omdat u dus in uw eentje bent. Of nou ja met z'n tweeën dan.

R: Ja nu met z'n tweeën maar inderdaad, dat zal lastig zijn.

Transcript resp. 1	I: Oké, ehm ervaar je wel vertrouwen vanuit ja, vanuit *naam medewerker* dan en heel Timesavers eigenlijk gewoon de organisatie. R: Ehm nou ja, *naam medewerker* heeft vorig jaar gezegd maar dat blijft maar even hiero, vorig jaar zelf gezegd dat hij het niet vertrouwt als mensen thuis werken. I: Oh oké. R: Want alles en iedereen moest zo snel mogelijk terug naar kantoor, want ja dan kon je controle houden. I: Ja. R: En dat heeft hij ook gewoon gezegd. 'Ik vertrouw het niet als mensen thuiswerken'. I: Ja, oké. R: Dan doen ze niks. I: Nee dus ja, R: Dat is niet waar natuurlijk, maar dat is een gevoel, dus vandaar, vanuit daar: nee.	D3 Vertrouwen vanuit werkgever	Flexibele arbeidsrelaties
-----------------------	---	--------------------------------	---------------------------

Transcript resp. 10	I: Oke en uhm heeft u daarbij ook vertrouwen in Timesavers. R: Ja hoor maar goed ze laten me daar vrij in dus ja. Voor een groot gedeelte.	D3 Vertrouwen vanuit werkgever	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 10	I: Oke uhm en ervaart u daarbij ook vertrouwen vanuit Timesavers? Niet per se alleen bij dat, dat meer flexibele maar ook als u bijvoorbeeld thuiswerkt? R: Oh ja maar goed uhm men heeft dat niet zo snel in de gaten als ik een dag gewoon thuis werk ofzo. Maar ik merk het alleen maar voor mezelf dat ik veel harder ga.	D3 Vertrouwen vanuit werkgever	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 13	I: Nee oke. Uhm en uhm nog even over dat thuiswerken uhm ervaarde u daarbij ook vertrouwen vanuit de werkgever dat je of nou ja vertrouwen in u dat gewoon dat u gewoon uw werk doet alles goed uhm. R: Ja, ja. I: Verloopt. R: Ja, ja.	D3 Vertrouwen vanuit werkgever	Flexibele arbeidsrelaties

Transcript resp. 14	I: Nee oke. Uhm en uhm ervaar je bij dat thuiswerken, ervaar je daarbij vertrouwen vanuit Timesavers? R: Nee. I: Wil je dat verder uitleggen of? R: Nou dat. Ik heb, als ik kijk naar mijn mensen uhm dan weet ik van ja als je thuiswerkt en je hebt je taken uhm dat jij uhm in je lunch even gaat hardlopen of even wat gaat doen en dat duurt een kwartiertje langer ja prima. Als je daarna weer lekker je ding doet, helemaal goed. Hier ook. Ik heb een half uur op jou, op jou zitten wachten want ik dacht dat het 9 uur was maar ik heb 10 minuten bij *naam medewerker* gestaan ik heb even bij *naam medewerker* gestaan, ik heb even bij uhm *naam medewerker* gestaan ik heb even nog bij *naam medewerker* gepraat. Heb ik ook een half uur verlult. Ja dat je dat thuis ook doet af en toe dat je even opstaat, ja gebeurt. En uhm maar uhm ik heb daar wel vertrouwen in. Dat is voor mij ook de nieuwe manier van werken. Als jij gemotiveerde mensen hebt die gaan, die doen thuis hetzelfde als wat ze hier doen. Als ze hier niet gemotiveerd zijn en je moet hier alles controleren ja dan moet je dat thuis ook. Maar dat is, dat is dan die persoon zelf zeg maar.	D3 Vertrouwen vanuit werkgever	Flexibele arbeidsrelaties
--------------------------------	--	---	----------------------------------

	Dan zit het in de persoon. Ja en dat vind, dat kan je niet veranderen zeg maar. Dus uhm het is ook echt heel persoonlijk. Sommige mensen vinden het ook helemaal niks thuiswerken. Sommigen vinden het heerlijk. Ja dat is uhm. Alleen ik weet net als Paul die, die vindt dat vanuit het management vindt het heel lastig omdat hij voor zijn gevoel de controle niet heeft. Want die denkt dat mensen thuis niks doen, gechargeerd gezegd. En er zijn ook echt wel voorvallen dat we weten dat mensen iets anders deden dan thuiswerken. Maar ja je kan die ene persoon niet afrekenen over alles en over iedereen. Dus dat vind ik het lastige zeg maar. Dus uhm maar dat is idem hier. Ik ga ook niet controleren wat iemand achter zijn bureau heel de dag heeft gedaan. Ik ziet het niet als iemand heel de dag zit te internetten, ja dan zie ik dat niet. Dus ja dat.		
Transcript resp. 15	I: Uhm en uhm nog even over dat thuiswerken, ervaart u daarbij uhm vertrouwen vanuit de werkgever. R: Haha, welke werkgever? Vanuit *naam medewerker*? *naam medewerker* die zegt gewoon van ja vertel je mij dat je thuiswerkt uhm en dat je veel, ik geloof er helemaal geen zak van haha. I: Nee.	D3 Vertrouwen vanuit werkgever	Flexibele arbeidsrelaties

	R: Ik ook niet hoor trouwens. Ja hoe moet ik dat nou zeggen. Ik heb geen, ik heb geen. Ja het is je basishouding, ga je uit van het positieve in de mens of het negatieve in de mens zou ik bijna zeggen. Ja en dan denk ik bij mezelf, kijk naar je eigen. Als ik thuiswerk, denk je nou echt dat ik 8 uur op een dag maak. Nee. Want wat ga ik doen, dan komt die aandacht vragen dan is dat, de klussen thuis liggen er ook en nou ja. Je kan toch even niet verder met de zaak dan ga je er allemaal achteraan bellen hoop gedoe, dat komt morgen wel. Nou en dan ga je zo.		
Transcript resp. 16	I: Oke en uhm nog even over dat thuiswerken. Ervaart u daarbij vertrouwen vanuit Timesavers? Dat ze uhm, dat u ja hoe zeg je dat, uhm dat u het gevoel hebt dat zij vertrouwen hebben in u dat het werk gewoon. R: Doorgaat. I: Ja. R: Ja hoor.	D3 Vertrouwen vanuit werkgever	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 17	I: Oke uhm en uhm bij dat uhm thuiswerken op welke manier ervaaarde je daarbij vertrouwen, dat uhm nou ja dat je gewoon uhm alles goed geregeld werd en zo, vanuit het bedrijf? R: Uhm nou ten eerste kreeg je alle middelen. Ten	D3 Vertrouwen vanuit werkgever	Flexibele arbeidsrelaties

	tweede kon je heel goed daardoor ook communiceren met je directe leidinggevende en uhm ik hoefde niet bijvoorbeeld iedere dag om 9 uur en om 4 uur in te loggen in een Teams meeting van wil je even vertellen wat je allemaal gedaan hebt. Dat, ja dat maakte niks uit met of ik nou hier zit of thuis zit.		
Transcript resp. 17	R: Ik zou de mensen op de kantoren uhm via een soort uhm, kijk je kan natuurlijk altijd inloggen en iets anders gaan doen. Maar ik ga ervan uit dat we iedereen kunnen vertrouwen dus ik zou een soort. Uhm registratiesysteem dat je bij kan houden van goh de mensen waren in ieder geval ingelogd voor de uren die ze dan ook thuis moeten werken. Uhm dan hoef je niet op de minuut te controleren maar zoiets zou ik doen. Net als een kloksysteem wat we hebben in de fabriek die mensen klokken ook voor aanwezigheid. Uhm.	D3 Vertrouwen vanuit werkgever	Flexibele arbeidsrelaties

Transcript resp. 2	I: Ja uhm en ervaart u daarbij ook vertrouwen vanuit Timesavers? R: Ja absoluut. I: Heeft u daar misschien voorbeelden van? R: Ja dat er nooit vragen gesteld worden. I: Nee. R: Als ik een keer thuis werk vanmiddag, ja ik zal echt mijn dochter een keer een glas limonade geven, ja is dat werk nee natuurlijk niet. Maar gaan ze daar moeilijk over doen, nee, gaan ze daar vragen over stellen '*naam medewerker*' heb je wel echt 4 uur gewerkt vanmiddag?' Die vraag heb ik nog nooit gehad, nog nooit.	D3 Vertrouwen vanuit werkgever	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 3	I: Oke uhm, ervaar je daarbij ook vertrouwen vanuit Timesavers? R: Soms wel soms niet want inderdaad dat thuiswerken daarbij is echt gewoon aangegeven van ja niet iedereen die thuiswerkt die houdt zich netjes aan die 40 uur. I: Nee. R: Dat je inderdaad thuis gaat zitten en gewoon lekker de hele dag een beetje voor jezelf gaat klussen. Dus wat dat betreft mist er wel wat vertrouwen. Maar goed er	D3 Vertrouwen vanuit werkgever	Flexibele arbeidsrelaties

	gaan een heleboel verhalen de ronde natuurlijk haha.		
Transcript resp. 3	R: Goed oke, ik vind, over het algemeen, iedereen die heeft wel een beetje uhm ja, je vindt je werk leuk dus uiteindelijk je hebt ook wel een beetje verantwoordelijkheid om je uren vol te maken, of in ieder geval je werkzaamheden af te krijgen en ja daar moet je wel een beetje vertrouwen in hebben maar, dat is, niet iedereen kan dat natuurlijk. I: Nee. Maar toen jij thuiswerkte die periode, ervaarde jij dan wel vertrouwen of ook niet? R: Nee ik heb er eigenlijk nooit wat van gehoord, dus. I: Nee oke. Niet dat ze vroegen wat ben je aan het doen of uhm. R: Nee. Ja uit interesse maar niet echt zo van.	D3 Vertrouwen vanuit werkgever	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 4	I: Nee. Oke en ervaar je daarbij ook vertrouwen vanuit je werkgever, of vanuit je leidinggevende, vanuit Timesavers in het geheel? R: Ja eigenlijk wel.	D3 Vertrouwen vanuit werkgever	Flexibele arbeidsrelaties

Transcript resp. 5	I: Nee. Oke uhm ervaart u daarbij ook vertrouwen vanuit Timesavers? R: Ja hoor, ja hoor absoluut. Ja ik vind uhm op zich gewoon een goeie baas. Wat dat betreft heb ik er niks, heb ik er niet te veel te klagen over.	D3 Vertrouwen vanuit werkgever	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 6	I: Ja. Uhm en uhm ervaar je daarbij ook vertrouwen vanuit Timesavers? R: Voor de mensen die parttime werken? I: Uhm nee uhm ja als jij uhm, ja eigenlijk met die flexibiliteit of zij dan uhm vertrouwen hebben in jou en in je werk en uhm ja. R: Ik neem aan dat ze toch wel vertrouwen hebben in je. Anders werk je hier toch niet? I: Nou ja dat is de vraag. R: Ja anders zou je hier niet werken. I: Dus je ervaart wel uhm vertrouwen. R: Uhm ja van diverse personen, ja, wel ja.	D3 Vertrouwen vanuit werkgever	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 7	I: Oke. Ervaart u daarbij ook vertrouwen vanuit Timesavers? R: Haha. Aangepast contract, dat moet ik nog steeds zien. I: Oke.	D3 Vertrouwen vanuit werkgever	Flexibele arbeidsrelaties

	R: Dat moet ik nog steeds zien. Dat heb ik nog niet gehad.		
Transcript resp. 8	I: Oke. Ervaar je daarbij ook vertrouwen vanuit de werkgever? R: Uhm ja tuurlijk, zonder vertrouwen gaat het niet werken. I: Heb je daar misschien een voorbeeld van? Ervaringen? R: Een voorbeeld van vertrouwen. Ja dat is meer een beetje zo empathisch/emotioneel uhm, daar kan je niet... I: Nee het is meer dat je het gewoon voelt? R: Ja. Dat voel je snel genoeg aan.	D3 Vertrouwen vanuit werkgever	Flexibele arbeidsrelaties

Transcript resp. 9	I: Ja inderdaad. Oke uhm en uhm ervaart u daarbij ook vertrouwen vanuit Timesavers dat als je bijvoorbeeld thuis gaat werken dat uhm. R: Nee. Ik zelf persoonlijk niet maar uhm. Dit is vertrouwelijk maar *naam medewerker* heeft wel eens tegen mij gezegd van ik vertrouw mijn mensen niet. I: Oke. R: En dat vind ik eigenlijk vind ik dat kwalijk. Want waarom zou je je mensen niet vertrouwen dat vind ik uhm, dat snap ik niet zo goed. En wat als iemand hier achter zijn bureautje zit, werkt die dan wel. Ik zie het verschil niet zo. Ik bedoel je hebt met volwassen mensen te doen. De meeste mensen zijn minimaal MBO HBO opgeleid die kun je toch wel een beetje vertrouwen als je ze niet vertrouwt dan kun je je afvragen waarom werkt iemand hier, als je het toch niet vertrouwt. Dat is dan heel vreemd. Maar dat, dat is echt, daar moet je wel een beetje voorzichtig mee zijn maar dat is hier toch echt, *naam medewerker* is ook in de 60 echt nog de ouderwetse stempel en dat dat botst wel eens, daarin. I: Ja inderdaad. Oke. R: Voorzichtig zijn hiermee. I: Ja ja inderdaad. Oke uhm	D3 Vertrouwen vanuit werkgever	Flexibele arbeidsrelaties
-----------------------	---	-----------------------------------	---------------------------

	en uhm is dat dan alleen omdat hij heeft gezegd van nou ik vertrouw ze niet, of merk je ook zelf van uhm dat er vaak wordt gevraagd wat ben je aan het doen of dat soort uhm. R: Dat wordt mij nooit gevraagd. I: Nee oke. R: Ja informeel tuurlijk wel. Wat staat er, dat soort dingen. Maar wat heb ik nou vandaag gedaan? Die vraag heb ik nog nooit gekregen.		
Transcript resp. 1	R: Dat vindt het bedrijf gewoon heel belangrijk om mensen die kans te geven, dat vind ik wel mooi. Dat is ook wel een stukje vertrouwen naar de mensen toe denk ik, naar de stagiaires. Dus ja.	D3 Vertrouwen vanuit werkgever, E2 Vertrouwen vanuit medewerker	Flexibele arbeidsrelaties

Transcript resp. 1	I: Nee inderdaad nee, maar als ze nu zouden zeggen van kun je ietsje langer doorgaan of zoiets zou je daar dan voor openstaan? R: Ja eigenlijk doen we dat uit onszelf al. Dus ik was er om kwart over zeven, ik moet om acht uur beginnen. En ik was een kwart over zeven. I: Ja. R: Ja, dus het *naam medewerker* heeft is ook zoiets, ik wil nog even wat afmaken dan blijven we vanzelf wel wat langer zitten. heel hard voor het afmaken zo, dan blijf je vanzelf wel anders. I: Ja, oké. R: Ik heb wel zoiets als ik, ik wil best langer werken, en zeker ook met de jaarafsluiting, maar als ik eenmaal naar huis ben, dan ben ik naar huis, dus ik ben een paar keer om half zeven, om zeven uur s avonds naar huis gegaan. Maar dan is het ook, maar ik ga niet 's avonds nog een keer die computer opstarten	E1 Medewerker stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties
-----------------------	--	--------------------------------------	---------------------------

Transcript resp. 10	I: Heeft u nu ook nog de mogelijkheid om uhm thuis te werken als je zou zeggen nou ik vind het fijn om uhm. R: Ja. Ik werk ook regelmatig een paar uurtjes 's avonds ofzo of op een zaterdag als je het systeem nodig hebt uhm voor een run te doen, he want alles wordt natuurlijk doorgerekend wat de benodigdheden zijn voor de fabriek. Alleen als iedereen erop zit op het systeem overdag, dan kun je niks doen. Dus dan kun je alleen maar met de uitkomst van die nacht kun je aan het werk. Maar je kan niet een experiment uitvoeren ofzo. Ja. I: En uhm doet u dat dan boven op je normale uren zeg maar of uhm zeg je dan ik ga op vrijdag ietsje eerder weg zodat ik op uhm. R: Nee hoor, nee hoor dat wordt niet 1 op 1 uhm. Ja dat hoort er gewoon bij. Af en toe dan uhm loopt het even uit de klauwen en dan uhm moet je even bijsturen. I: Ja. R: Of als er een experiment moet uitgevoerd worden ja dan uhm, dat kan niet overdag nu. Dus uhm ik probeer het ook wel eens 's avonds hoor, dat je gewoon eventjes om uhm half 10 even gaat zitten en dan uhm.	E1 Medewerker stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties
--------------------------------	---	---	----------------------------------

	I: En daar heeft u geen problemen mee dat vindt u niet ja, onprettig. R: Nee ja ik denk dat het een beetje bij het karakter hoort van het werk dus.		
Transcript resp. 13	I: Ja oke en stelt u zich ook flexibel op naar de werkgever toe dus dat je zegt van nou uhm wil je een half uurtje langer blijven dat, u dat dan gewoon doet of. R: Ik zou zeggen dat is al bijna vanzelfsprekend dat ik dat doe. I: Ja, ja. Dat dacht ik ook wel maar. R: Ik ben bijna de laatste die altijd weggaat en ik zal niet zeggen dat ik de eerste ben die binnenkomt want er zijn er nog wel eens wat eerder maar ja, is er iets uhm. Is er iets waar ik voor terug moet komen of ja dat is geen probleem. Of 's avonds of zaterdags of maakt niet uit zondags. Maakt allemaal niet uit. Als er iets is wat op dat	E1 Medewerker stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties

	moment aan de orde is of belangrijk is dan doe ik dat. Het moet alleen niet structureel worden		
Transcript resp. 14	I: Nee oke. Uhm en je zei net al dat je soms 's avonds ook nog eventjes wat doet dus dan uhm zou je wel zeggen dat je flexibel opstelt ook, naar Timesavers toe zeg maar. R: Ja omdat ze dat ook richting mij doen. Ik heb een uhm, de kleine is ook een poosje ziek geweest ja als ik toen weg moest dan moest ik weg en uhm dan uhm wordt daar ook niet over geouwehoert zeg maar. Dus uhm en als ik vind dat ik 's avonds nog even wat moet doen of uhm ja dan doe ik dat ook.	E1 Medewerker stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 15	I: Uhm zou u uhm ook zeggen dat u zich flexibel opstelt naar Timesavers toe als ze zeggen van ja wil je langer blijven of ja dit of dat of dat soort dingen. R: Jawel. Maar ja ook dat geldt weer, als lid van het MT moet je daarin ook een voorbeeld geven dus ja dat hoort erbij. Daar heb je voor gekozen.	E1 Medewerker stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties

Transcript resp. 16	I: Ja dat wou ik ook vragen inderdaad of u dan ook uhm flexibel toe bent naar Timesavers toe maar als ik het zo hoor dan is dat denk ik wel zo dat je ook uhm dat als iets niet af is dat je het dan thuis afmaakt. Of als je langer moet blijven dat dat dan gewoon uhm. R: Ik kan het niet laten liggen dus. Het hoort er gewoon bij en het hoort bij de functie en soms moet het uhm, moet je wat extra tijd erin steken.	E1 Medewerker stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 17	I: Ja. Uhm oke en uhm op welke manier uhm ben jij flexibel toe naar Timesavers? R: Ja ik ben een heel raar geval want ik ben volledig flexibel. Als we bijvoorbeeld een uhm vacature hebben en we zoeken een mechanisch monteur, check ik 7 dagen in de week 4 keer per dag mijn mailbox. Omdat ik uhm omdat ik dan geen druk bij voel, ik wil gewoon heel graag die beste kandidaat vinden. Daarentegen staat dat als ik een keer een half uurtje later op het werk ben of is een keer een uurtje eerder wegga zegt er ook niemand wat van. I: Nee. R: Maar dat is niet voor iedereen. Dat komt ook omdat ik gewoon de hele afdeling ben denk ik samen met *naam medewerker* dan nu eigenlijk. Uhm en	E1 Medewerker stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties

	dat vertrouwt *naam medewerker* wel omdat hij mij heel goed kent. Omdat wij 1 op 1 werken. Maar voor iedereen het invoeren, hij weet gewoon, we zijn klein genoeg om te weten wie het niet kunnen. En ik vind het een slecht uitgangspunt om te zeggen oh die kunnen het niet, die 3. Dus die andere 15 of 20 mogen het dan dus ook niet. Vind ik jammer. We hebben bijvoorbeeld iemand op de planning zitten die kan ook heel goed thuiswerken en die doet dat ook en die kan dat ook. Dus ik, vind dat je het andersom moet bekijken van hoe kunnen we dan degene die het niet kunnen begeleiden dat het wel lukt. Of misschien moeten we is, eerst is vragen of die mensen überhaupt wel thuis willen werken. Want als ze dat helemaal niet willen heb je dat probleem eigenlijk al helemaal niet meer.		
Transcript resp. 2	I: Uhm dus zou je dan ook zeggen dat u zich flexibel opstelt naar Timesavers toe? R: Ja absoluut 100%. I: Ja, oke. Heeft u daar misschien voorbeelden van? R: Ja wat ik net zeg, dat ik een keer 's avonds hier blijf om uhm of ik heb nog eens een keer op een zondagmiddag of op een zaterdagmorgen een keer een machine geladen, vaak is het ook een collega die	E1 Medewerker stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties

	het doet hoor. I: Ja. R: Maar als hij een keer niet kan dan laad ik een keer een machine een keer in het weekend of een keer 's avonds of een keer uhm dat er een vervoerder in de file staat en die komt pas na 5 uur 'god wil je even blijven om uhm' dat regel ik dan zelf dat is van mijn kant flexibel naar Timesavers toe en Timesavers doet van hun kant naar mij ook nooit moeilijk als ik een keer uhm een uurtje later ben of is een keer wat eerder weg moet.		
Transcript resp. 3	I: Oke. Uhm op welke manier ben jij flexibel toe naar Timesavers? Dat uhm, dat als ze vragen van kan je bijvoorbeeld ietsje langer werken uhm want er is nog veel werk ofzo dat je dat dan gewoon doet? Of doe je dat liever niet? R: Dat doe ik liever niet natuurlijk haha, maar het is ook nog nooit gevraagd.	E1 Medewerker stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 3	R: Ik gebruik wel voor thuiswerken mijn eigen systeem, mijn eigen computer en ja sommige die hebben vanaf hier een laptop gekregen maar ik dacht ja ik heb gewoon mijn computer staan het is goed. Dus wat dat betreft een klein beetje flexibiliteit maar ja er is weinig vraag naar.	E1 Medewerker stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties

Transcript resp. 4	I: Oh ja oke. Uhm oke. En uhm zou jij ook zeggen dat je je flexibel opstelt naar Timesavers toe? R: Ja dat denk ik wel, ik denk dat er best veel mogelijk is. I: Als er bijvoorbeeld iets langer gewerkt moet worden of uhm dat soort dingen. R: Ja het ligt er wel aan in welke vorm het gegoten wordt natuurlijk. Ik ben er niet principieel op tegen nee dat uhm.	E1 Medewerker stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 5	I: Ja oke. En uhm stel jij je ook flexibel op naar Timesavers toe als ze zeggen van uhm kan je een half uurtje langer blijven of. R: Oh ja, ja regelmatig. Ik bedoel als er om kwart over 4 nog een vrachtwagen komt ja. Dan uhm lossen we die nog even snel. Dan ga ik niet zeggen van goh uhm kom morgen maar terug. Dus dat uhm.	E1 Medewerker stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 6	I: Oke, ja. En uhm stel jij je ook flexibel op tegenover Timesavers als ze bijvoorbeeld vragen van uhm ja kan je een half uurtje langer blijven want uhm. R: Uhm ja. Afgelopen jaar van de 52 of 48 weken dat we hier uhm werken, heb ik er toch denk ik wel 30 uhm overgewerkt.	E1 Medewerker stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties

	I: Ja en dat vind je ook geen probleem? R: Nee.		
Transcript resp. 7	I: Oke. Uhm en ben je dan ook flexibel toe naar Timesavers als ze zeggen van zou je iets langer kunnen blijven of. R: Oh dat is al zo vaak gebeurd. I: Oke. Dat gaat gewoon goed uhm, dat is geen uhm. R: Nee dat is geen probleem.	E1 Medewerker stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 8	I: Ja haha. Uhm even kijken hoor, ben je ook flexibel toe naar Timesavers dat als je bijvoorbeeld een keertje wat langer moet blijven dat dat gewoon kan of. R: Ja hoor. I: Ja oke. R: Nee dat, ja dat zit in je kijk op het moment dat je gaat vragen aan iemand goh blijf en dat is meer richting mijn indianen, van uhm je moet vanavond blijven. Nee dat moet je ook aanvoelen. Als er eentje wil gaan kiten 's middags want het gaat waaien, joh ga lekker kiten.	E1 Medewerker stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties

	I: Ja. R: Maar wel zorgen dat je werk af is. Ik moet niet 's avonds erachter komen hij moet nog alles doen. Daar heb ik een hekel aan. En ja dat is vice versa ook, het ligt ook een beetje aan de functie. Kijk bijvoorbeeld van een managementfunctie mag je wel verwachten dat ze de uren niet uhm allemaal schrijven en ja het werk moet gewoon af zijn, punt		
Transcript resp. 9	I: Oke en uhm stelt u zich dan ook flexibel op tegenover Timesavers dat als ze zeggen nou, ik moet uhm, of uhm kan je een uurtje langer blijven zoiets? R: Ik hanteer in principe geven en nemen altijd. En ik hou zelf een beetje in de gaten dat ik in die 40 uur uitkom in de week. Dat zal de ene keer wat meer de andere keer wat minder zijn. En dat vind ik een soortement van vertrouwen wat je elkaar hebt.	E1 Medewerker stelt zich flexibel op	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 1	I: Ja, daar heb ik straks ook nog een vraag over. Uhm en andersom heb jij wel vertrouwen in uhm ja, de organisatie? R: Ja, ik denk dat het een mooie organisatie is ik zie heel veel dingen waarvan je denkt van dat zou ik niet op die manier doen.	E2 Vertrouwen vanuit medewerker	Flexibele arbeidsrelaties

	R: Maar ik denk dat dat, dat is overal waar ik heb gewerkt.		
Transcript resp. 13	I: Oke en uhm had u daarbij ook vertrouwen in Timesavers dat alles gewoon goed geregeld werd uhm. R: Ja hoor dat wel. I: Ja, oke. R: Het was niet echt uhm, nee daar heb ik geen twijfel over gehad.	E2 Vertrouwen vanuit medewerker	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 14	I: Ja oke uhm heb je daarbij wel vertrouwen in Timesavers dat alles gewoon goed geregeld wordt en dat ze gewoon een goeie werkgever zijn. R: Nou ik weet zeker, Timesavers is een goeie werkgever voor de mensen, we doen veel voor onze medewerkers. Uhm natuurlijk kan het altijd beter net zoals zo een onboarding denk ik van he dat moet echt beter. Als er vanuit het MT dingen zijn besloten, dat intern communiceren kan echt wel beter en er zijn. Maar in grote lijnen heeft Timesavers echt wel het beste voor met zijn personeel en we doen echt veel voor ons personeel.	E2 Vertrouwen vanuit medewerker	Flexibele arbeidsrelaties

	PV, extraatjes, er zijn altijd dingen die we hier doen ja nou dat is niet overal zo.		
Transcript resp. 15	I: Oke. Uhm en uhm heeft u daarbij vertrouwen in de werkgever dat alles uhm gewoon goed geregeld wordt en ja dat soort dingen een beetje. R: Hoe bedoel je? Ja ik krijg mijn salaris gewoon iedere keer. I: Ja nee dat bedoel ik gewoon een beetje, dat dingen goed geregeld zijn, dat het gewoon een goeie werkgever is. R: Ja dat is ook weer een beetje, in mij positie heb je daar. Is dat gewoon allemaal afgedekt zeg maar. En ik denk voor de mensen van de afdeling uhm daar is toen met corona en om dat te faciliteren zeg maar. Het zakelijk gebruik van de privé telefoon zijn van die puntjes die ze denk ik naar voren brengen en dat is ja. Daar is toen ook wel gewoon netjes op uhm. Daar is ook wel gewoon een vergoeding voor gegeven zeg maar als het ware. Dat je dan bereikbaar bent en dat uhm gewoon de uhm spullen, een laptop een computer een dingetje voor de thuiswerksituatie voor de collega's dat is ook allemaal wel, dat is wel geregeld. Ja.	E2 Vertrouwen vanuit medewerker	Flexibele arbeidsrelaties

Transcript resp. 17	I: Nee. Oke uhm ja dan kan ik misschien wel aannemen dat je ook gewoon vertrouwen in het bedrijf had dat alles gewoon goed geregeld werd dat je ja net zoals je zei alle spullen kreeg en zo. R: Internetvergoeding en alles was geregeld.	E2 Vertrouwen vanuit medewerker	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 18	I: Oke uhm op welke manier uhm merkt u dat uw medewerkers vertrouwen in u hebben? R: Ja dat vind ik zo moeilijk te zeggen. I: Ja want vertrouwen is ook vaak, klinkt een beetje zweverig om te zeggen maar een emotionele band zeg maar. R: Ja, ja. Wat ik zeg he, die 40 kanjers die komen best wel uithuilen bij me. Er zijn er echt wel een groot aantal die dat met je delen. Dus als je zegt van dat is een maatstaf voor vertrouwen dan geloof ik wel dat er 40 mensen zijn die mij echt wel voor heel groot gedeelte vertrouwen. Maar er zijn er ongetwijfeld ook heel veel die mij gewoon als de directeur zien. En wat ik jammer vind hoor. Ik probeer echt tegen iedereen te zeggen zeg alsjeblieft *naam medewerker* al die mensen die al maar u blijven zeggen, jij doet dat ook maar goed. Ik, liever wil ik het niet. Zeg alsjeblieft *naam medewerker* want ik ja op	E2 Vertrouwen vanuit medewerker	Flexibele arbeidsrelaties

	een of andere manier wil ik heel graag collega zijn en niet directeur.		
Transcript resp. 18	Uhm maar, ik ben een heel open boek, naar iedereen. Dus ik geef iedereen mijn vertrouwen. Ze weten alles, nou alles zou ik niet zeggen maar mensen weten heel veel, ook van mijn privéleven, ik zit daar totaal niet mee. Soms hoop ik wel dat mensen dat ook terug naar je doen maar dat lukt niet altijd. Maar bij 40 denk ik wel. Als je echt zou gaan turven denk ik dat je zo rond de 40% uitkomt van mensen die mij zouden vertrouwen ja.	E2 Vertrouwen vanuit medewerker	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 2	I: Nee oke. Uhm en andersom, heeft u vertrouwen in uw werkgever, in Timesavers? R: Ja, omdat ik die vragen niet krijg zou je bijna kunnen zeggen. Maar goed, ze vragen ook aan mij '*naam medewerker*' kan je vanavond een container lossen dat regel ik ook zelf. Als er een keer uhm, 'goh er komt vanavond om 7 uur een container en het komt echt goed uit als we die vanavond nog lossen en dit en dat dan regel ik dat gewoon met mezelf en	E2 Vertrouwen vanuit medewerker	Flexibele arbeidsrelaties

	thuis dat ik om 7 uur 's avonds nog een container kan lossen. En heeft *naam medewerker* dat aan mij gevraagd nee, maar dat weet ik dan zelf. I: Ja. R: Maar dat is dan wisselwerking he. Geven en nemen.		
Transcript resp. 3	I: Nee oke. En uhm andersom, heb jij vertrouwen in Timesavers? R: Uhm op wat voor gebied? I: Uhm nou ja dat ze gewoon een goeie werkgever zijn. R: Nou ja we hebben best wel veel goeie voorwaarden. I: Ja? R: We krijgen best een groot kerstpakket, elke maand is er een lunch en we hebben het echt niet slecht hier. Maar inderdaad, qua, alles wat een beetje afwijkt van de standaard, dat vind ik altijd moeilijk om te vragen.	E2 Vertrouwen vanuit medewerker	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 4	I: Oke. En uhm andersom, heb jij vertrouwen in Timesavers? Of ja in je leidinggevende, dat alles gewoon goed geregeld uhm wordt? R: Ja mijn leidinggevende staat wel voor de afdeling, dat kan ik wel zeggen.	E2 Vertrouwen vanuit medewerker	Flexibele arbeidsrelaties

Transcript resp. 5	I: Oke en uhm andersom, heeft u vertrouwen in Timesavers? R: Ja ik denk het wel. I: Ja? R: Ja ik zou niet weten waarom niet eigenlijk. I: Heb je misschien ervaringen of voorbeelden van uhm, van dat vertrouwen? R: Nou ja ik heb uhm, 2 jaar geleden heb ik mijn heup gebroken zeg maar. Ja ik kreeg toch belangstelling van goh hoe het ging en uhm. I: Ja. R: En een fruitmandje en zo en uhm zulk soort dingen allemaal, ja hoor. Toen was het allemaal leuk.	E2 Vertrouwen vanuit medewerker	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 6	I: Ja oke. En andersom, heb jij vertrouwen in je werkgever? In Timesavers? R: In Timesavers zelf wel. In sommige managers niet. I: Nee. En uhm waarom is dat, waaraan ligt dat denk je? R: Dat ik geen vertrouwen heb in die managers? I: Ja. R: Uhm ze zeggen ja maar ze doen nee.	E2 Vertrouwen vanuit medewerker	Flexibele arbeidsrelaties

Transcript resp. 7	I: Oke uhm en andersom, heb jij vertrouwen in Timesavers? Dat ze gewoon een goeie, ja goeie regels opstellen, een goeie organisatie zijn. R: Ja.	E2 Vertrouwen vanuit medewerker	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 9	I: Oke en uhm heeft u daarbij vertrouwen in uhm in uw werkgever zeg maar in Timesavers? R: Jawel. Zeker wel.	E2 Vertrouwen vanuit medewerker	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 10	I: Ja. Uhm u zei net al dat uhm probeert een beetje motiverend leiding te geven? Uhm hoe zou u verder uw stijl van leidinggeven kenmerken? Wat probeert u nog meer te doen? R: Uhm, coachen, dat is nummer 1. Uhm proberen om uhm ja de zaken aan te leren dat iets efficiëntere gedaan kan worden, sommige taken worden op een hele ouderwetse manier uitgevoerd en het is de kunst om de medewerkers dan uhm ja om te krijgen naar nieuwe mogelijkheden en als je dat zelf niet weet dan uhm vragen wij een consultant om dan uhm wat dingen uit te zoeken voor ons zodat wij dat efficiënter kunnen doen. Dan vorm ik wel een bruggetje richting de medewerkers. I: En dat uhm dat coachen hoe probeert u dat te doen? Is dat bijvoorbeeld door vaak gesprekjes te	F1 Coachend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties

	voeren of. R: Af en toe dan even als het voorbij komt, goh uhm kun je even meekijken op het scherm en dan staan we eventjes een kwartiertje daar uhm dan staan we los van de andere taken en dan gaan we dat even doen. En uhm meestal ja, dan blijft het ook wel hangen en ik let dan ook wel op of er aantekeningen gemaakt wordt en als ik vind dat dat nodig is van zou je dat niet eventjes op willen schrijven want straks moet ii het nog een keer vertellen maar uhm sommige kunnen het ook zo onthouden dat is logisch		
Transcript resp. 11	I: Ja inderdaad, oke. Hoe zou, hoe zou je de stijl van leidinggeven hoe zou je die nu uhm kenmerken? R: Van mij? I: Ja. Hoe gaat dat nu een beetje? R: Uhm, coachend, in 1 woord zeg maar. I: Oke en kunt u dat misschien verder uitleggen? R: Ik geef mensen de vrijheid, tenminste die onder mij zitten uhm van hoe ze het invullen, maar ook de verantwoordelijkheid uhm en lopen ze ergens tegenaan wil ik ze daar graag bij helpen.	F1 Coachend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties

Transcript resp. 13	I: En uhm zou u ook zeggen dat u bijvoorbeeld gebruik maakt van bijvoorbeeld coachend leidinggeven? En met coachend leidinggeven daar bedoel ik een beetje mee, motiveren uhm begeleiden. R: Ja. Dat bedoel ik eigenlijk te zeggen ja.	F1 Coachend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 14	I: Ja. Uhm en hoe zou je jouw stijl van leidinggeven uhm ja nu kenmerken eigenlijk, hoe doe je dat een beetje? R: Ik hoop coachend, maar uhm ook daar uhm moet ik nog wel in groeien. Ik hoop dat ik uhm, ik probeer altijd de mensen zich te laten ontwikkelen. Dat vind ik het belangrijkste. Ik ben niet iemand die uhm, wat ik zeg directief gaat zeggen dat en dat. Uhm ik hoop dat het altijd uit de mens komt en soms zit het er niet in en dan zal je toch wat meer moeten sturen. Maar ik ga altijd voor het coachend leiden. Dus uhm kijk wat zijn de mogelijkheden, wat denk je zelf uhm. Niet het gelijk oplossen voor diegene want daar, dat klinkt altijd leuk als ik tegen jou zeg zo een onboarding verhaal en als ik dan tegen jou ga zeggen ik wil het zo en zo en zo. Dan ga jij, ja dat is niet goed, ik wil dat en dat en dat. Nee oke dit zijn een beetje de randvoorwaarden, he kom eens met een voorstel denk daaraan, denk daaraan. Wat heb je zelf als prettig	F1 Coachend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties

	ervaren hier, wat zou jij, heb je gemist dan ga je er zelf al over nadenken. I: Ja inderdaad. R: En uhm dat vind ik het lekkerste. Oke kost het, de eerste keer kost het veel meer tijd en dat kost je, in dat project dan ook misschien meer tijd. Maar de tweede keer weet jij al, oke wat heb ik geleerd wat kan ik daarvan gebruiken dan wordt het de volgende keer al een stukje makkelijker voor je. En dan ga jij, he ik heb dit en dit bedacht, dan krijg je hele andere gesprekken. Dat vind ik het leuke, dat ik dan ook iemand zie groeien en uhm die volgende stap voor zichzelf kan maken.		
Transcript resp. 16	I: Ja en bijvoorbeeld dat coachend uhm leidinggeven hoe probeert u dat een beetje vorm te geven? R: Mensen eigenlijk zelf aan het werk te zetten en ook zelf denkend. Gewoon veel spiegelen. Dat ze gewoon zelf moeten nadenken en antwoord moeten geven. En dan haal je er snel genoeg uit of ze het oppikken ja of nee. En gewoon dingen zelf laten uitvoeren. I: Ja inderdaad dus ook een beetje begeleiden? R: Ja.	F1 Coachend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties

Transcript resp. 17	I: Ja. Want, nou ja ik had namelijk een vraag of je gebruik maakt van coachend leidinggeven maar dat is dan nu zeker het geval denk ik omdat je uhm. R: Ja, ja. I: Haar wil laten groeien.	F1 Coachend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 18	Ik weet van mezelf ik heb altijd het gevoel dat ik een coach ben maar ik weet diep in mijn hart dat ik ook heel directief kan zijn en dat kwam er bij mij toen ook heel erg uit dat ja je kan jezelf wel een coach vinden maar hallo. Ik kan mezelf er regelmatig op betrappen dat ik het zelf doe. Dus dat vind ik best lastig en wat was de vraag noem hem nog eens want ik wijd weer uit.	F1 Coachend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 2	I: Nee oke. Uhm en in hoeverre vindt u dat er gebruik wordt gemaakt van coachend en ondersteunend leidinggeven? Dus met uhm coachend bedoel ik dan een beetje motiverend. R: Ja dat is hier eigenlijk niet nodig denk ik, we hebben hier eigenlijk allemaal wel gemotiveerde collega's uhm die hebben geen even bot gezegd een schop onder de kont nodig van ga eens wat doen. Iedereen doet hier zijn taak uhm en iedereen die rent en vliegt en ze zullen eerder stress hebben van	F1 Coachend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties

	het te goed willen doen dan dat ze uhm lui worden van het achterover zitten. Die tijd hebben we niet want we hebben het te druk en we zijn meer gaan doen met dezelfde hoeveelheid collega's. Vooral hierzo op deze afdeling. Uhm dus iedereen is hartstikke druk maar iedereen is eigenlijk hartstikke, ook gemotiveerd en uhm weet wat zijn taken zijn en weet wat daarbij komt kijken en wat daarvoor moet gebeuren en uhm dat doen ze eigenlijk allemaal zonder eigenlijk te veel, ja iedereen moppert wel eens een keer als het even echt te veel is en als ik zie dat *naam medewerker* het iets te druk heeft pak ik wat bij hem weg. Er ligt nu een map op mijn bureau maar dat moet eigenlijk bij hem liggen maar ik weet dat hij het een beetje druk heeft even, strakjes gaan we het bespreken en dan. Dus zo doen we dat een beetje en dat gaat eigenlijk hartstikke goed		
Transcript resp. 3	I: Haha. Dus ook niet per se coachend of ondersteunend? R: Nee. Maar goed we hebben laatst dan wel een cursus gedaan en ja uhm alles mag maar je moet er wel zelf achteraan anders gebeurt er niks. Gewoon niks.	F1 Coachend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties

Transcript resp. 4	I: Oke uhm dus uhm je zou zeggen dat er niet per se gebruik wordt gemaakt van coachend leidinggeven. R: Nee, nee dat uhm nee dat niet.	F1 Coachend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 6	I: Mhm. En uhm wordt er dan gebruik gemaakt van bijvoorbeeld coachend leidinggeven? Dat ze je wel proberen te motiveren uhm. Ja een beetje dat soort dingen? R: Ja maar er is een verschil tussen motiveren en motiveren. De hele tijd achter iemand zijn hol aanlopen en zeggen ah dat doe je echt goed dat, dat is ook vervelend op den duur. I: Ja nee dat bedoel ik niet. R: Nee. I: Ik bedoel gewoon echt uhm op een goeie manier motiveren. Dat je iemand echt een beetje probeert te coachen. R: Nee.	F1 Coachend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 7	I: Uhm, dus bijvoorbeeld coachend leidinggeven dat uhm, merk je daar iets van, vind je dat daar sprake van is of. R: Nee. I: Ja met coachend bedoel ik dan een beetje motiverend. R: Dat gaat de laatste tijd beter bij hem.	F1 Coachend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties

Transcript resp. 8	I: En uhm zou je ook zeggen dat uhm je gebruik maakt van bijvoorbeeld coachend leidinggeven dus uhm, ja meer motiverend eigenlijk? R: Ik heb echt geen idee hoe mijn leiderschapskwaliteiten of uhm hoe dat uhm, ja ik weet het niet. Ik ben gewoon mezelf. En plak er een naam achter. Ik weet niet hoe dat uhm. I: En uhm probeer je dan wel een de mensen zeg maar te motiveren een beetje of hoe. R: Niet bewust. Misschien doe ik dat onbewust.	F1 Coachend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 9	R: Uhm ja wat is coachend leidinggeven dat, dat is wel een moeilijke definitie. I: Ja snap ik. Uhm nou ja coachend leidinggeven is meer ja gewoon het motiveren van iemand uhm niet dat dat per se nodig is maar gewoon een beetje, ja gewoon altijd blijven motiveren en uhm begeleiden om uhm om ja beter te worden of naar beter, ja. R: Ja over motiveren, begeleiden dat is er zeker. Absoluut. Wat zei je daarna? I: Uhm, het begeleiden om uhm ja naar voortgang ook voor jezelf dat je je bijvoorbeeld blijft ontwikkelen met cursussen of ja dat soort dingen.	F1 Coachend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties

	R: Ja dat moet ik zelf initiëren.		
Transcript resp. 3	I: Ja oke. Uhm in hoeverre vind je dat er gebruik wordt gemaakt van coachend en ondersteunend leidinggeven. Met coachend bedoel ik dan een beetje motiverend. R: Heel weinig. Ik ja van uhm, het is misschien lullig om te zeggen maar ik heb niet heel veel leiding van mijn leidinggevende. Het loopt en dat weet hij dus hij hoeft zich er eigenlijk niet mee te bemoeien. I: Nee, dus heb je er dan ook geen behoefte aan of? R: Ja... I: Of zou je zeggen ja soms zou het misschien wel fijn zijn. R: Voor de moeilijke projecten ga ik gewoon naar mijn directe collega's en die kunnen daar een beetje in meedenken. Dat is genoeg denk ik.	F1 Coachend leidinggeven, F2 Ondersteunend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties

Transcript resp. 6	I: Ja. Oke. Uhm dus dat coachend en ondersteunend leidinggeven is niet echt uhm, gebeurt nu niet echt. R: Nee.	F1 Coachend leidinggeven, F2 Ondersteunend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 10	I: Oke en uhm ondersteunend leidinggeven, in hoeverre vindt u dat u daar gebruik van maakt? R: Uhm. I: Ja met ondersteund bedoel ik een beetje begeleiden ook en gewoon de medewerker ondersteunen bij de taken waar nodig. R: Ja. Ja uhm wat uhm wat sommige niet begrijpen is maar dat op het moment dat het ergens spaak loopt dat je dan even gewoon met z'n allen, alle petten af, dan ga je gewoon even flexen, het probleem te lijf. En uhm dan maakt het mij niet meer uit welke functie je of wat dan ook hebt, handschoenen aan en werken. En natuurlijk wel op een veilige manier en degene die daar in eerste instantie het werk doet uhm bijvoorbeeld een heftruckchauffeur die dat heel goed kan, die heeft dan tijdelijk de leiding qua veiligheid, gek genoeg. En de rest is dan even eraan ondergeschikt en dan moet het even snel gebeuren maar soms zijn er even hele grote radicale dingen die moeten gebeuren. Maar dat komt zelden	F2 Ondersteunend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties

	voor. Dus dat zie je aankomen en dan doe je van tevoren al uhm. He want er komt dit aan of als je terugkomt van de grote vakantie dat het uhm ineens allemaal gestort wordt al het materiaal van uhm toeleveranciers. Ja dan moet er even een actie extra gebeuren en soms komt het wel eens voor dat je op een andere afdeling beroep doet. Dat je tijdelijk even dat uhm team uitbreidt.		
Transcript resp. 11	I: Ja oke. Uhm en bijvoorbeeld ondersteunend leidinggeven? Maakt u daar ook gebruik van? Met ondersteunend bedoel ik dan een beetje, nou ja dat je uhm ze ondersteund waar nodig... R: Ja precies. I: En nou ja eventueel helpt bij de taken bijvoorbeeld, dat soort dingen. R: Helpen bij de taken, zo min mogelijk. Omdat ze eigenlijk gewoon de afdelingen moeten het zelf gewoon kunnen doen en als er echt stront aan de knikker is dan ga ik daar echt wel uhm zitten zeg maar of als iemand op vakantie is of iemand ziek is. Dan vul ik dat uhm vanzelfsprekend in als dat mogelijk is. Want als er 3 ziek zijn ja ik kan niet 3 mensen vervangen zeg maar uhm en mijn normale werkzaamheden gaan natuurlijk ook gewoon door. Dus dat uhm. Dus ja	F2 Ondersteunend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties

	we hebben een manager assemblage die was uhm langere tijd uitgeschakeld, die had iets aan zijn knie, vang ik gelijk op maar na 2 weken heb ik uhm, geprobeerd kunnen we iemand tijdelijk in dienst nemen om dat op te vangen omdat het anders ten koste gaat van andere dingen. Dat gaat ook weer niet. Dus ja.		
Transcript resp. 13	I: Ja inderdaad en uhm ondersteunend leidinggeven? En dat is dan een beetje ja, vooral begeleiden en ondersteunen waar nodig natuurlijk. R: Ja tuurlijk. Ja dat is echt wel die uhm. Ik had vanmorgen iets, dat is een jongen die is echt wel, die zit in een leertraject. Die leert nu om computergestuurde draaibank te bedienen, die zit daar op school ook daarvoor en zijn maatje die er normaal aan staat die is vandaag vrij. Ik zeg tegen hem dan ga je vandaag aan die machine en dan ga je gewoon ervaring opdoen. En hij kwam ergens niet uit en hij zei er lukt iets niet er lukt iets niet. Dan gaan we samen kijken wat het probleem kan zijn. Nou ja leuk, we kwamen er nog uit ook. Dat is voor hem leuk, hij heeft er nog van geleerd en uhm dan krijg ik weer een stukje, je krijgt het altijd een stukje terug, een stukje vertrouwen. Kijk van dat hebben we toch samen even leuk opgelost en dan	F2 Ondersteunend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties

	uhm. Dat is dat coachende en ja dat vind ik heel prettig om te doen. Dat vind ik heel leuk.		
Transcript resp. 14	: Ja oke. En bijvoorbeeld ondersteunend leidinggeven probeer je daar ook gebruik van te maken en daar. R: En hoe moet ik dat zien ondersteunend leidinggeven? I: Ja daar bedoel dan mee dat je sowieso ondersteund waar nodig is de medewerker misschien af en toe helpt bij de taken, dat soort dingen. R: Tuurlijk, alleen ik uhm ben niet zo van het handje vasthouden. I: Nee, nee. Maar als het nodig is dan. R: Tuurlijk, altijd alleen ik heb liever dat iemand dan eerst een beetje zwemt. I: Ja. R: En je moet zorgen dat zijn kopje niet ondergaat maar als die niet zwemt of als hij dat niet eigen wordt, je houdt altijd diegene zijn handje vast. Ja ben je alleen maar straks brandjes aan het blussen en ja maar ik weet het niet en uhm. Ja daar heb je niks aan. Dus daar vind ik ondersteunend leidinggeven vind ik lastig	F2 Ondersteunend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties

	omdat je ja ik wil niet te veel pampieren zeg maar.		
Transcript resp. 15	: Ja inderdaad en uhm ondersteunend leidinggeven dat u de medewerkers gewoon uhm ondersteund waar nodig, vragen beantwoorden, misschien helpen met de taken als dat nodig is. R: Ja dat is eigenlijk wel wat uhm wat heel, ja echt een concreet onderdeel is.	F2 Ondersteunend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 16	I: En uhm bijvoorbeeld ondersteunend leidinggeven? Probeert u dat ook een beetje te doen en dan bedoel ik gewoon het ondersteunen waar nodig, misschien helpen met de taken als dat nodig is uhm dat soort dingen. R: Ja probeer ik altijd wel.	F2 Ondersteunend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties

Transcript resp. 17	Dus uhm en uhm ondersteunend leidinggeven? Zou je ook zeggen dat je daar gebruik van maakt en ondersteunend dat is dan een beetje ondersteunen bij de taken waar nodig, dat ze altijd vragen kan stellen. R: Ja. Wij zijn hier niet zo directief ingesteld. Sowieso niet binnen Timesavers. Sommige mensen wel en denken van niet. Haha.	F2 Ondersteunend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 18	I: Haha. Zou ik ook zeggen dat u gebruik maakt van ondersteunend leidinggeven? En dan bedoel ik uhm nou ja ook een beetje begeleiden en ja ondersteunen waar nodig. R: Ja ik, het is wel mijn intentie natuurlijk maar of het me lukt is een tweede. Dat is wel aardig *naam medewerker* is vandaag en morgen is hij op een cursus leidinggeven middelmanagement. Die zocht een ondersteuner, dus hij zegt *naam medewerker* wil jij dat doen, ik zeg tuurlijk lijkt me hartstikke leuk joh ga ik doen. De reden waarom ik het ook gezegd heb ik uhm omdat ik het nou ook wel weer eens een keer wil proberen om te kijken hoe ver kom ik nou. Maar je merkt dat al aan me en in zo een gesprek als dit ook. Ik neem heel graag de overhand. Ik lul 5 uur en een kwartier. Omdat ik zo veel te vertellen heb en omdat ik dit zo een leuk	F2 Ondersteunend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties

	bedrijf vind en ik ben hier zo ontzettend mee vergroeit dat dat en dat maakt het dus heel lastig voor mij om, om te luisteren naar mensen. Uhm en dus de ondersteunende te spelen. Ik probeer het wel.		
Transcript resp. 2	I: Oke en ondersteunend leidinggeven dus dat je bij iedereen uhm of bij je leidinggevende terecht kan met vragen? R: Ik kan altijd bij iedereen terecht maar ja zoals ik zeg ik werk hier 20 jaar ik kan het eigenlijk wel uhm, ja over het algemeen heb ik ze niet voor mijn werk nodig, niet per se.	F2 Ondersteunend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 5	I: Ja uhm. Dus uhm nou met ondersteunend bedoel ik dan dat je altijd terecht kan met vragen bijvoorbeeld is dat wel het geval? R: Ja hoor. Ja ik vraag regelmatig wat aan *naam medewerker* zeg maar, of wat ook, of als hij bij een vergadering is geweest ja dan vraag ik af en toe wel eens wat van goh, hoe was het ofzo.	F2 Ondersteunend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties

Transcript resp. 6	I: Nee. En ondersteunend, kan je wel bij iedereen terecht voor vragen? R: Op de werkvloer? I: Ja. R: Ja, ja op zich wel. I: En ook bij alle leidinggevenden gewoon, kan je gewoon binnenstappen en uhm. R: Ja in principe wel maar wil je dat bij alle leidinggevenden hm, ik zelf niet.	F2 Ondersteunend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 7	I: Oke. En uhm ondersteunend leidinggeven? En daarmee bedoel ik dan uhm, ja wat ik net al zei dat je terecht kan met vragen, dat je wel voelt dat je ondersteund wordt als het nodig is natuurlijk. R: Oh ja als het nodig is.	F2 Ondersteunend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 8	I: Mhm oke. Oke en uhm ondersteunend leidinggeven? Maak je daar gebruik van, nou ja dat je gewoon uhm, ondersteund waar nodig is, dat ze terechtkunnen wanneer nodig. R: Ja dat sowieso. Ja als ze een vraag hebben dan, dan staat de deur altijd open. Ja dat vind ik heel normaal, ja zo ben ik. Als iemand een probleem heeft dan komen ze naar me toe en dan lossen we het op. Of uhm tussen, onderling lossen we	F2 Ondersteunend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties

	het op. En hoe je dat noemt uhm coachend of uhm, ik weet het niet. Ik ben ik.		
Transcript resp. 9	I: Ja dat snap ik. Uhm en uhm ondersteunend leidinggeven? Met ondersteunend bedoel ik dan ja echt het ondersteunen nou ja dat denk ik niet dan, ondersteunen van jou bij je taken. R: Ja niet bij mijn taken maar een andere manier natuurlijk wel degelijk. I: Ja. En hoe, hoe dan? R: We hebben ook wel eens dat, dat we iets moeten organiseren, ik wil wat en dan moet hij mij assisteren om het er doorheen te drukken, dan opereren we met zijn tweeën. I: Mhm. R: Om *naam medewerker* te overtuigen van iets of wat dan ook. Dus ja absoluut, ja.	F2 Ondersteunend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties

Transcript resp. 1	I: Oké, uhm en dan nog een vraag over dat uhm die stijl van leidinggeven wat je net zei. Uhm in hoeverre vind je dat er gebruik wordt gemaakt van coachend en ondersteunend leidinggeven dus ja, met coachend bedoel ik een beetje motiverend en het ondersteunend, dat je bij degene altijd terecht kan vragen. R: Ondersteunend zeker wel, je kan bij *naam medewerker* zeker altijd terecht met je vragen op welk vlak dan ook, maar ook niet alleen op het werkvlak ook als je privé wat hebt. Ik ben ervan overtuigd dat als ik hem midden in de nacht bel en ik heb hem nodig dan springt ie nou, dan komt die bij wijze van. En ja coachend ja, hij heeft heel vaak iets in zijn hoofd, zo moet het en zo wil ik het dus dan gaan we het ook op die manier doen. Is dat coachend, nee. Ik denk het niet. R: Meer richting bepalend en meesleuren maar in dat proces daar naartoe kun je, kun je zeker alles aan hem vragen.	F2 Ondersteunend leidinggeven, F1 Coachend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties
-----------------------	---	---	---------------------------

Transcript resp. 4	I: Uhm en in hoeverre vind jij dat er gebruik wordt gemaakt van coachend en ondersteunend leidinggeven bij jullie op de afdeling? R: Haha, wat is dat? I: Uhm nou ja coachend daar bedoel ik een beetje meer mee motiverend en uhm af en toe gesprekjes ofzo, functioneringsgesprekjes en met ondersteunend dat je gewoon altijd terecht kan met vragen en zo? R: Ja ik kan altijd terecht met vragen dat is het probleem niet maar functioneringsgesprekken heb ik in 13 jaar tijd nog niet gehad dus uhm.	F2 Ondersteunend leidinggeven, F1 Coachend leidinggeven	Flexibele arbeidsrelaties
Transcript resp. 1	I: Ja, inderdaad, en dan, denk je dat je collega's daar ook voor open zouden staan? R: Ehm ja, durf ik niet te zeggen, voor een deel doen we het toch al een klein beetje, eerder beginnen zodat we eerder weg kunnen en dat soort uhm. I: Ja. R: Dus op de afdeling is het al wel redelijk, zit het er al wel een klein beetje in. Ik denk dat de rest van mijn collega 's, of het bedrijf het opengesteld, dat het ze niet heel veel interesseert of het zo is of niet.	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie

Transcript resp. 1	I: Ja, oké, en wat zou jij ervan vinden als er binnen Timesavers meer ruimte komt voor flexibel werken, thuiswerken dat soort dingen? R: Ehm nou ja, het, voor een deel is dat denk ik lastig omdat je een productiebedrijf bent.	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie
Transcript resp. 10	I: Ja oke. Uhm en uhm denkt u dat bijvoorbeeld ook, want er lopen ook wel wat oudere uhm medewerkers rond denkt u dat die uhm daar ook voor open zouden staan want vaak zijn die meer van het traditionele. R: 1 ding over leeftijd, ik ben zelf 56 maar dat parkeren we even. Uhm zelf denk ik dat uhm ik neem net zo graag iemand van 53 aan als iemand van 44 of iemand van 24 uhm natuurlijk 24 heeft dan de toekomst maar uhm. En ik denk ook dat je een hele gezonde mix binnen 1 afdeling moet hebben dus dat het niet alleen maar oudjes zijn en 1 jongere erbij want die voelt zich dan ook niet zo prettig denk ik. Maar op zich uhm de uhm loopbaan is tot 67 en mensen zijn vitaler als eerst en als je, als ze niet vitaal zijn heeft het bedrijf ook deels wat fout gedaan denk ik. Uhm ja zorg dat ze gezond en fit zijn en noem maar op maar als er motivatie en drive is dan maakt die leeftijd niet echt uit.	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie

	I: Nee oke. R: Maar er zijn genoeg afgestompte figuren hoor. Van 60 ofzo en die krijg je nergens meer naar een cursus of wat dan ook die zullen er ook zijn maar.		
Transcript resp. 10	I: Nee. En uhm nou ja u zou er wel voor openstaan dan en hoe denkt u dat mensen op uw afdeling en verder collega's uhm ja daarnaar kijken? Zouden die er ook voor openstaan of? R: Ja hoor. I: Ja? R: Ze weten me wel te vinden hoor.	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie
Transcript resp. 10	I: Uhm wat zou u ervan vinden als er binnen Timesavers uhm meer ruimte zou komen voor uhm thuiswerken en flexibeler werken? Staat u daarvoor open? R: Ik vind reistijd dat vind ik een uhm ja verkwisting van tijd. Dus, en voor mij is het een uhm drie kwartier heen drie kwartier terug en wat hebben we eraan. Ik zie weer dat landschap, ja.	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie
Transcript resp. 10	Het is ook het makkelijkst organiseren he, want je zegt gewoon van oh het is half 8, kwart over 4 en basta. Zo is het gewoon, punt. Dat is makkelijk	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie

	organiseren. Maar wat de kunst is, is mensen uhm lekker in hun vel laten zitten en zorgen dat je medewerkers kan motiveren om bij jou te gaan werken en dat je ook de goede medewerkers hebt en niet alleen maar uhm de mindere. Uhm dus ja als je iemand hebt die heel graag surft overdag en in de zomer terwijl het prachtig weer is met veel wind en dan wordt die eigenlijk geforceerd om daar toch te zijn. Nou waarom zou je niet tegen zo iemand zeggen van nou uhm 's ochtends en dan 's avonds doen we de rest van de uren als het donker is. Want dan gaan we niet surfen. Nou als dat dan, als dat kan binnen dat werk en het werk is gewoon klaar. Nou dan heb je een topmedewerker.		
Transcript resp. 11	I: Mhm ja. En uhm ik weet even niet meer wat ik wilde zeggen. Uhm misschien kom ik er zo nog op. Uhm hoe uhm hoe denk je dat andere dat ja bijvoorbeeld collega's, medewerkers op de afdeling daarover denken over dat als er meer flexibiliteit zou komen. Zouden ze daarvoor open staan of? R: Ja weet ik niet. Ik kan wel een mening hebben maar dat is niet representatief voor uhm voor wat de mensen zeggen. Ik had verwacht dat verschoven diensten beter geaccepteerd zou worden en 4 keer 10 makkelijker dus dat is uhm,	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie

	terwijl ik daar eigenlijk ook niet achter sta.		
Transcript resp. 11	I: Uhm, uhm wat zou jij ervan vinden als er binnen Timesavers wat meer ruimte komt voor flexibel werken uhm thuiswerken dat is er dan al een beetje, maar flexibel werken, wat ik net zei dat je soms uhm een keertje een half uurtje later komt en later weg gaat of uhm ja dat soort dingetjes een beetje. R: Persoonlijk denk ik dat dat goed is voor de mensen, als ik kijk naar Timesavers is het beter als iedereen gewoon op hetzelfde moment begint. Dus dat is, gewoon de bedrijf Timesavers maakt het eigenlijk noodzakelijk dat iedereen gewoon op dezelfde tijden begint in de afdeling. In de productieafdeling heel de operations als die allemaal gewoon op dezelfde tijden beginnen.	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie
Transcript resp. 11	R: Ja en uhm in mijn functie zelf zou ik heel goed flexibel kunnen werken zeg maar. Dus dat spreekt elkaar wel tegen. Uhm wil niet zeggen dat ik absoluut tegen flexibel werken ben op de productievloer. Daar ben ik helemaal niet tegen maar wat ik daarstraks al zei als mensen met hele goeie ideeën komen of een hele goeie motivatie komen dat het kan werken,	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie

	ben ik de eerste die ervoor open staat hoor, echt. Maar ze moeten het wel voor elkaar krijgen. Ik heb geen zin om uiteindelijk als politieagentje op te moeten treden nee jij moet werken, uhm want jullie hebben gekozen voor flexibele werktijden nee ze moeten het zelf regelen en dat kunnen heel veel mensen niet zeg maar. In beginsel wel maar in de loop der tijd wordt het een probleempje.		
Transcript resp. 13	I: Dus uhm zou u daarvoor open staan of zou u zeggen nou voor mij liever niet want. R: Nou liever niet maar als het, als het inderdaad iets meer oplevert dan ja, wie ben ik dan op een gegeven moment. I: En hoe denkt u dat uw medewerkers op de afdeling daar uhm op zouden reageren? R: Ja die kijken alleen van wat komt mij het beste uit. I: Ja. R: Die staan daar iets anders in denk ik. De meeste wel. I: Die zouden het wel fijn vinden? R: Dat ze uhm, sommige zouden het wel fijn vinden om daarin te kunnen schuiven. Zeker, ja dat zie je zelf ook wel eens. Als het op een gegeven moment natuurlijk mooi weer gaat	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie

	worden dan willen ze allemaal snel naar huis 's middags en uhm als ze dan een uur eerder kunnen beginnen en ze kunnen een uur eerder stoppen dan heb je toch nog redelijk wat aan je middag eigenlijk. Ja dat kan ik ook, daar kan ik ook punten voor geven.		
--	---	--	--

Transcript resp. 14	I: Nee inderdaad. Uhm oke, en uhm oke. Uhm en wat zou uhm jij ervan vinden als er binnen Timesavers meer ruimte zou komen voor thuiswerken en flexibel werken? Sta je daarvoor open? R: Graag. I: Ja? Haha. En oke wat denk je dat jouw collega's medewerkers op de afdeling hoe denk je dat die daar tegenover staan? R: Uhm ja ik denk bij mij wel, bij de marketing sowieso. Uhm als het zou kunnen had ik het vandaag uhm geïmplementeerd. Bij de spare parts weet ik het niet zo want daar zitten we nog een beetje met uhm telefoon. Maar ook dat kun je oplossen. Uhm die wil je eigenlijk, we moeten ook pakjes versturen dus daar is het belangrijk dat er altijd wel iemand is. Maar er kan er ook eentje zijn en dat die andere lekker thuis zijn taken doet die wat meer tijd kosten en je moet focussen. Dan ben je veel effectiever thuis. I: Ja. En uhm geven zij ook wel eens aan bij jou van uhm. Dat ze dat zouden willen of hebben ze dat wel eens gedaan? R: Bij de marketing wel, bij de spare parts niet. I: Nee oke en wat, wat zeggen ze dan? R: Van bij de marketing of	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie
--------------------------------	--	--	----------------------

bij de spare parts?

I: Ja bij de marketing.

R: Oh dat dat bij sommige taken echt wel efficiënter is.

I: Ja inderdaad en hebben ze ook wel eens iets gezegd over dat flexibele werken?

R: Niet zo zeer maar ik weet dat ze dat uhm, die zouden er zo voor tekenen.

I: Mhm ja. Want als er bijvoorbeeld nu uhm bijvoorbeeld een half uurtje eerder beginnen en dan een half uurtje eerder weg gaan is dat.

R: Ja maar dat, kijk uhm. Ja dat ligt een beetje aan aan welke generatie je in je leven bent. Als je uhm ik zeg jouw leeftijd, als jij een keer een avondje wat uhm doet en ja ik heb morgenmiddag wil ik nog even naar de stad of weet ik veel wat. Dan werk je die avond ervoor nog even door dan zeg je ik heb gisteravond nog even 2/3 uurtjes gewerkt. Ik ben om een uur of 2 uhm tabee. Ik ga lekker naar de zon of ik ga naar het strand. Uhm Peter uhm die heeft uhm die heeft een kleine, ja als die 's avonds een keer moet werken en hij weet 's ochtends moet ik die kleine naar school brengen, dat vind ik wel handig. Dan doe ik even 's avonds de avond ervoor even een paar uurtjes werken. Weet je wel ieder uhm, dan zegt hij graag.

	I: Mhm ja maar is dat nu van toepassing? R: Als ze dat nu zouden willen ja. Maar dat is nu niet van toepassing nee.		
Transcript resp. 14	I: Oke uhm zou jij daar nu behoefte aan hebben, zou je dat fijn vinden? R: Als ik de beslissing had mogen maken, of mag maken zou ik zeggen uhm 1 dag in de week thuiswerken dat dat prima zou zijn.	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie

Transcript resp. 15	: Ja oke uhm wat zou u ervan vinden als er binnen Timesavers meer ruimte zou komen voor thuiswerken, voor flexibel werken. Dat soort dingen. Zou u daarvoor openstaan of? R: Ik, ja ik sta er wel voor open. Ik ben ook wel overtuigd, eigenlijk weer hetzelfde punt. Enerzijds anderzijds. Enerzijds als mensen gewoon de ruimte krijgen en motivatie daaruit ontleen en daarmee dus productiever worden. Anderzijds dat ze die ruimte eenzijdig voor zichzelf gaan inzetten. Dan ja, niet alle mensen zijn daartoe in staat volgens mij eerlijk gezegd. I: Nee. R: Dus ja, maar goed. I: Dus als je, als ze zouden zeggen nou je mag 1 dag in de week thuiswerken, zou u het prima vinden? R: Jawel.	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie
Transcript resp. 15	I: Oke en hoe denkt u dat uhm medewerkers op uw afdeling daarop zouden reageren, op uhm nou ja dat thuiswerken of dat flexibele werken als dat uhm. Als dat er zou komen. R: Ja net als op uhm op het gewone thuiswerken ze willen graag gewoon, ja wat moet ik nou zeggen, hun ding doen zou ik bijna zeggen. Een deel werkt gewoon graag hier. Ja nee	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie

	ik denk gewoon dat ze liever, dat ze daar wel een stukje keuzemogelijkheid in willen hebben maar dat het prettig is om gewoon hier lekker je werk te kunnen doen. I: Maar dat ze het dan wel fijn vinden om die keuze te hebben van als ik een keertje wat later wil beginnen of. R: Ja precies. Maar dat is op dit moment moet ik eerlijk zeggen zo werken we eigenlijk al een beetje maar ergens vind ik het wel goed als daar een uhm echt een reglementje op komt wat dat af kan dekken zeg maar. Waar je naar kan terugverwijzen. Van nu is het wel een beetje.		
Transcript resp. 16	I: Nee dus als het uhm als het er wel zou zijn zeg maar, dat flexibele, die flexibele uren dan zou het niet uhm ja niet werken denkt u? R: Nee, in zo verre we zijn afhankelijk van elkaar. Kijk wat wel kan is op het moment dat een mechanisch monteur klaar is met de opbouw. Dan nemen de elektromonteurs nemen het over om de machine te bekabelen en aan te sluiten en dan een programma er in en testdraaien en daarna komen de mechanisch monteurs weer alleen er zit een x aantal dagen tussen dus ja hoe wil je dat in een rooster zetten. Dan zou je flexibele weekenden in moeten gaan voeren ja dan	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie

	uhm denk ik niet dat het uhm goeie stemming is uhm.		
Transcript resp. 16	I: Uhm hoe denkt u dat de medewerkers op uw afdeling hierop zouden reageren? R: Wisselend. I: Ja en over het algemeen zouden ze denken van nou dat vind ik fijn of zouden ze zeggen van nou leuk dat het er is maar ik ga er geen gebruik van maken? R: Nou ja we hebben het geprobeerd bij de mensen van de spuiterij om een aantal mensen om 6 uur te laten beginnen en bij wijze van een aantal om half 10. Want dan werk je zeg maar van 6 tot 7. Willen ze niet. I: Nee. En waarom willen ze dat niet hebben ze dat aangegeven? R: Voor de een is het te vroeg en die doet carpoolen dan kan die niet meer carpoolen dus dan moet er bij wijze van uhm een paar honderd euro extra de man betaald worden als dat wel moet. Dan gaan ze heel andere eisen stellen wat niet realistisch is maar ze gaan er alles aan doen om het niet te hoeven doen. I: Nee.	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie

R: Ja en er zijn mensen die hebben zoiets, ja in de zomer zouden we als het echt warm is zou ik wel eerder willen beginnen. Dan willen we het wel. Maar in de winter, nee dat is niks. En als we niet kunnen carpoolen dan doen we het helemaal niet. Dus ja je zit uhm eigenlijk wat dat betreft met een traditioneel met een vastgeroeste groep uhm. Of een aantal die altijd zo hebben gewerkt. Ja. Maar ik uhm niet alles heeft hetzelfde ritme. En wat ik, net als van die onderdelenproductie, die moeten voor 5 of 6 machines tegelijk maken en wij bouwen al 3 of 4 machines tegelijk. Alleen als we dan in een keer gaan bouwen dan gaat het veel sneller, ja voordat het gemaakt is voor alle machines ja dan ben je weer zo ver. Ja dan krijg je weer met voorraden te maken en ja.

I: Ik snap het.

R: Het is een grote puzzel maar van mij uhm op zich assemblage is het makkelijkste als gewoon alles en iedereen tegelijk werkt. Want dan heb je A het overzicht B je kan veel directer sturen. En je ziet waar het fout loopt. Dus dan kan je ook gelijk actie nemen. Als alles uit elkaar getrokken wordt ben je veel meer afhankelijk en je gaat heel veel tijd verliezen. Door inefficiëntie.

Transcript resp. 17	I: Oke uhm en hoe denk je dat uhm ja medewerkers of collega's daarop zouden reageren op uhm meer ruimte voor thuiswerken uhm ja en die flexibiliteit. R: Ik denk dat er een bepaalde groep uhm het echt wel als voordeel ziet. Dus, van de mensen die thuis kunnen werken en thuisgewerkt hebben denk ik dat 80% van die mensen het voordeel ziet in een mogelijkheid tot bijvoorbeeld 1 dag in de week thuiswerken. Want die mensen kunnen ook plannen voor op die thuiswerk dag. Wat ik bijvoorbeeld deed is ik ging in mijn sportkleding thuiswerken, dan was ik er helemaal klaar mee met 4 uur achter elkaar in mijn keuken zitten. Ik weet dat je officieel op een apart kamertje moet zitten maar ik kan dat niet. Dat heb ik thuis met mijn studies ook niet gedaan, ik moet een beetje geluid en zo om me heen hebben want anders dan.	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie
Transcript resp. 17	R: Maar dat wil niet zeggen dat die mensen daar ook op zitten te wachten hoor op die flexibiliteit. Behalve dan eventueel parttime. I: Mhm ja. Uhm maar uhm. R: Want vaak kiezen een bepaald soort mensen voor een bepaald soort beroep. I: Ja inderdaad en uhm wat wou ik nou vragen?	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie

	R: Die vinden het soms heel lekker om uhm om om kwart over 4 en ze hoeven pas de volgende dag om half 8 weer aan hun werk te denken he. Bij wijze van spreken.		
Transcript resp. 18	I: Hoe uhm denkt u dat de medewerkers hier zouden reageren op die uhm op meer flexibiliteit qua dat soort dingen? R: Geen idee daar ben ik ook vreselijk benieuwd naar. Ik denk dat er een aantal zijn die dat heerlijk vinden. Nou dat was wel aardig natuurlijk we hebben dat een beetje meegemaakt met covid. Met covid moesten ze op een gegeven moment gaan thuiswerken. Ik was daar echt op tegen, maar het moest. Ik had de OR en de OR zat ook echt te pushen van nee het is het beleid van de overheid. Uiteindelijk hebben we gezegd oke we gaan op elke afdeling gaan we gewoon de helft van het personeel naar huis sturen en de andere helft blijft zitten. Als de helft van de bezetting maar op de afdeling is de hele dag. Dat hebben we geprobeerd op te zetten en nou dat willen we helemaal niet, schei uit. Bijvoorbeeld op de engineering, wij willen niet thuis zitten. We hebben	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie

heel vaak overleg met elkaar. Dus die zeiden eigenlijk allemaal nou dat willen we niet. Die hebben we het eigenlijk moeten opleggen. Ik ben er bijna van overtuigd van laat ons ad hoc thuis, prima dat vinden wij fijn maar alsjeblieft niet structureel thuis.

I: Nee en als dat bijvoorbeeld 1 dagje in de week zou zijn?

R: Nee dat weet ik dus niet.

I: En wat zou u daarvan vinden?

R: Ja ik heb daar moeite mee. Omdat ik zeg, vooral als je het gestructureerd gaat doen. Kijk als je tegen mij zegt, elke woensdag werk je thuis. Dan ga ik elke woensdag eerst naar de sportschool. Ik ga mijn dag gewoon invullen. Als we een jaar verder zijn, ik moet nog zien of ik dan nog aan het werk ben. Daar ben ik zo bang voor. Bang is misschien niet het goeie woord want zal zeggen die 50% die je altijd ineffectief was op de zaak die schraap je er dan uit. En in die 4 dagen dat ze over zijn doen ze net zo veel werk hier als dat ze in 5 dagen gedaan hebben dus gun die mensen die extra vrije dag. Maar is dat geen glijdende schaal. Ik geloof erin als je op de zaak bent, je gaat niet 100% effectief werken. Dat hou je gewoon niet vol je wordt gestoord door je collega en je wil ook even dat sociale contact. Dus

	ook al zeg je tegen mij ik doe in 4 dagen net zo veel als in 5 dagen dat is wel zo en dat is zeker in zo een korte tijd, maar is dat na een half jaar nog zo of zeg je na een half jaar nou het wordt tijd dat we er iemand bijnemen, ik ga het echt niet halen, dat lukt me echt niet. Dan denk ik hoezo? Je had toch gezegd dat het wel ging lukken? Uhm maar ik geloof er dus niet in dat je 4 dagen achteraan elkaar effectief kan werken. Je hebt nou eenmaal ruimte nodig om sociale contacten te onderhouden. I: Ja en uhm. R: Maar hoe ga je dat rechtvaardigen tegenover de mensen in de fabriek? Stel je voor ik sta in de fabriek de hele dag op mijn benen en ik hoor dat ze op kantoor 1 dag in de week thuis mogen werken. Ik zou echt een beetje kriegelig worden hoor. Dus als je het doet, moet je het door het hele bedrijf breed trekken. Ik zou echt niet weten hoe je het anders moet doen.		
Transcript resp. 18	R: Ik worstel er wel mee aan de ene kant denk ik je wil met het bedrijf vooruit en je moet blijven aansluiten bij de arbeidsmarkt. Maar wat ik zeg we hebben twee verschillende werelden die we op een of andere manier moeten verenigen en ik kan het niet maken om tegen en nou ja. Dus als je het doet moet je zo goed nadenken wat de	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie

	consequentie is voor dat alles. Ad hoc prima maar niet structureel. Tenzij we beleid hebben en als er beleid, prima. Maar ik heb er nog moeite mee.		
Transcript resp. 2	I: Oke. Uhm, wat zou u ervan vinden als er binnen Timesavers meer ruimte komt voor flexibeler werken, flexibele werkroosters? R: Ja daar ben ik wel voor. I: Ja? R: Ja daar ben ik wel voor. Want zoals ik zeg ik heb nu de maandag bijvoorbeeld geregeld, maar ik vind het ook wel eens leuk om een keer op een woensdag mijn dochter naar school te brengen en als het voor mijn vrouw ook beter uitkomt dat ik dat ga doen, zo van goh dan kan ik een keer vroeger beginnen, ideaal. En wil je dat compenseren door 's avonds een uur langer te blijven, tuurlijk, geen probleem. Of de volgende morgen uhm, of de volgende morgen uhm dan eerder te beginnen. Ik ben daar 100% voor. I: En denkt u dat uw collega's hier ook voor open zouden staan? R: Ja ik denk wel dat de meeste gewoon hun huidige werk tijdelijk aan willen houden, want dat zit hier al zo lang erin gebakken. Alleen uhm als *naam medewerker* een keer met z'n dochter iets	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie

	heeft of weet ik het wat, dan denk ik dat het voor hem ook prettig is dat hij die vrijheid heeft om een keer een uurtje later te beginnen en dat dan te compenseren met een pauze of met een keer wat eerder te beginnen of. Ik denk dat dat ook wel een beetje iets is van deze tijd.		
Transcript resp. 3	I: Nee oke. En wat zou jij ervan vinden als er binnen Timesavers meer ruimte komt voor flexibel werken? R: Ja mooi initiatief. Ik denk inderdaad wel, het misbruik ervan is moeilijk te peilen natuurlijk maar dat herinnert dan zo een systeem. En we hebben ook niet, geen standaard brokken van werk van he dit moet je per week af hebben want dat zou het natuurlijk ook een stuk makkelijker maken. Want als je werk af is dan ben je klaar. Maar aangezien niemand echt precies weet wat we aan het doen zijn kan je dat ook niet, niet specificeren. Dat, en voor de fabriek is het ook veel moeilijker om flexibele werktijden in te stellen want iedereen is gewoon afhankelijk van elkaar dus ja aan de ene kant, mooi initiatief, maar ik weet niet of het zo uitvoerbaar is hier.	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie

Transcript resp. 3	I: Nee. Maar jij zou er wel voor openstaan? R: Ja. I: En denk je dat je collega's er ook voor open zouden staan? R: Hm, mijn directe collega's. Tja. Ik uhm, ik denk eigenlijk als we zeggen je moet 8 uur op een dag werken en zoek maar uit wanneer je dat doet, dat bijna iedereen om 8 uur begint en tot kwart voor 5 werkt. Dan wordt het alleen makkelijker als je inderdaad nog een klusje hebt of een dingetje om net wat eerder te beginnen af en toe. Ik weet niet of het heel veel anders zou gaan dan nu.	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie
Transcript resp. 4	I: Ja inderdaad. Uhm en wat zou jij ervan vinden als er binnen Timesavers meer ruimte komt voor flexibel werken? Zou je daarvoor open staan? R: Ja ik sta er wel voor open maar ik heb er zelf geen behoefte aan. I: Nee, je zou er zelf geen, geen gebruik van gaan maken? R: Nee waarschijnlijk niet.	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie

Transcript resp. 4	I: Oke. Ik wou nog even terugkomen op mijn vorige vraag van wat jij ervan zou vinden als er binnen Timesavers meer ruimte zou komen voor flexibel werken. Uhm hoe denk je dat jouw collega's daar tegenover zouden staan? R: Ik denk eigenlijk een beetje hetzelfde als mij, ik denk ook niet dat ze er zoveel behoefte aan hebben eigenlijk. I: Nee. Maar dat ze er wel voor open zouden staan. Dat als het er is dan, dat ze dan denken van ja prima maar ik ga er niks mee doen. R: Ja precies. Nee ik denk dat ze een beetje onverschillig zijn ook wel een beetje als mij eigenlijk wel. I: Ja. R: Maar ja goed misschien zit ik er helemaal naast natuurlijk. Ik bedoel ik heb ze nooit horen zeggen van goh nou zou ik andere werktijden willen hebben ofzo.	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie
-----------------------	---	---	---------------

Transcript resp. 5	I: Ja. Oke. Wat zou u ervan vinden als er binnen uhm Timesavers meer ruimte zou komen voor uhm flexibel werken? R: Ja. Kijk zoals het nu is kijk, wederom in het magazijn hebben we er eigenlijk weinig last van. Wij pakken dingen, machines en die leveren we uit he, de onderdelen zeg maar. I: Mhm. R: Nou goed uhm, als wij dat hebben gedaan, dan zijn we eigenlijk klaar want wij zetten dat binnen, binnen zetten we het neer. Ja en als het daar vol is ja dan kunnen wij niet meer verder. I: Nee. R: Dus ja bij ons is die flexibele tijden, ja dat heeft eigenlijk totaal geen zin. I: Nee dat zou niet werken? R: Dat zou niet werken nee. Want als je, stel ik zou later beginnen om 10 uur of van 10 tot weet ik veel wat ik zeg maar wat 10 tot 8 of zo weet ik veel wat. Ja dan weet ik zeker dat om 5 uur al uhm, zo sta. Dat kan gewoon niet. I: Nee. Dus je hebt er zelf ook eigenlijk geen behoefte aan? R: Nee. Nee ik heb er geen behoefte aan en ja ik zit ook met de kinderen thuis	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie
-------------------------------	--	--	----------------------

en zo ja dat is gewoon lastig.

I: Ja en hoe denk je dat jouw collega's daar tegenover zouden staan?

R: Ik heb geen idee, ik denk eigenlijk dat die er ook wel een beetje hetzelfde over denken.

I: Ja. Dat ze er niet per se behoefte aan hebben.

R: Nee, nee. Uiteindelijk doe je dat voor niks.

I: Ja oke. Maar als u dan de keuze zou hebben om een keertje uhm.

R: Ja kijk als het moet als ze zouden vragen *naam medewerker* zou je even langer willen blijven, ja natuurlijk dat doe je gewoon ik bedoel dat is geen probleem. He, kan je is een keertje een uurtje langer blijven ofzo of wat ook, of he er moet nog even wat gedaan worden, kan dat? Ja natuurlijk dat is geen probleem. Zeg maar. Maar om dan echt uhm eerder te gaan beginnen of later te gaan beginnen en dan later klaar zijn ja dat heeft totaal geen zin want dan heeft *naam medewerker* alles al vol gezet, ja en dan kom ik daar en dan uhm heb ik niks meer te doen.

I: Maar je zou er wel voor openstaan als het zou komen. Niet dat je het moet gebruiken maar.

R: Ja dat ligt er echt aan, dat ligt ook aan de tijden

	natuurlijk. I: Ja, ja. R: Maar ja goed, ja, wat ik zeg op zich is het niet nodig, je hebt er eigenlijk gewoon helemaal niks aan. Dat is dan zo dus ja.		
Transcript resp. 5	I: Nee. Dus zelf heb je daar nog nooit naar gevraagd of? R: Nee, het is ook niet echt nodig. I: Nee, zou je het niet fijn vinden om af en toe uhm als je 's avonds nog iets hebt dat je uhm 's ochtends een half uurtje eerder begint en 's middags een half uurtje eerder weggaat? R: Nee nee, deze tijden vind ik gewoon prima eigenlijk. Ik bedoel het is een hartstikke mooie tijd	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie

	uhm vind ik. I: Oke. R: Ja van half 8 tot kwart over 4 ik vind dat prima. Ja het is beter dan 5 uur uhm van 8 tot 5 ofzo of, ik vind dit veel makkelijker veel fijner, ik ben lekker op tijd thuis, je begint lekker op tijd dus. I: Dus u vindt die structuur wel fijn? R: Ik vind, ja ik vind het prima zo. Absoluut.		
Transcript resp. 6	I: Nee. Oke. Uhm en wat zou jij ervan vinden als er binnen Timesavers meer ruimte komt voor flexibel werken? R: Flexibel werken of flexibele werktijden? I: Uhm nou ja dat is eigenlijk een beetje. R: Want flexibel werken dat, dat kun je nu al doen als mechanisch monteur. I: En hoe, hoezo? R: Nou ja, dat van A tot Z uhm werken of van A naar F. I: Oh zo nee dan bedoel ik flexibele werktijden inderdaad. R: Ja flexibele werktijden. Uhm ja zelf heb ik er geen problemen mee. Ik heb	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie

geen kinderen of wat dan ook. Maar ik denk dat er mensen zijn met kinderen hier die dat toch niet uhm heel fijn vinden.

I: Nee en uhm waarom denk je dat?

R: Nou ja goed uhm je hebt hier het geluk dat je om kwart over 4 thuis bent of klaar bent, dan ben je half 5 kwart voor 5 thuis die hebben nog een dag met hun kinderen. Maar stel je gaat om 10 uur of 11 uur pas beginnen, in de ochtend dan heb je bijna geen tijd voor je kinderen dan ben je 7 uur thuis, dan kun je niks leuks met ze doen.

I: Nee. Inderdaad.

R: Of uhm op bed brengen want er zijn er ook heel veel op kinderen onder de 10 jaar. Ja. Dat zal voor hun wel een gemis zijn denk ik.

I: Ja. Maar uhm jij zou daar wel voor open staan dan?

R: Ja ik heb daar geen moeite mee.

I: En hoe denk je dat jouw collega's daar tegenover zouden staan?

R: Uhm nou ja, uhm.

I: Zouden zij ervoor open staan of zouden ze denken nou voor mij hoeft het niet.

R: Nee die enquête is vorig jaar ook al een keer eerder geweest over flexibele werktijden en zelfs 2

	ploegendiensten en daar kwam niet een al te best resultaat uit.		
Transcript resp. 6	I: Oke. Dus even, jouw collega's denk je dat er niet per se heel erg voor open zouden staan. R: Nee.	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie

Transcript resp. 6	I: Oke. Heb jij misschien ideeën over hoe dat flexibele, die flexibele werktijden binnen Timesavers hoe dat vormgegeven zou kunnen worden? R: Uhm. Klinkt een beetje rot maar wachten totdat alle oude generatie personen er uit zijn en zodra er jong bloed is gewoon zeggen dit gaan we doen en niet de hele tijd bij mensen gaan polsen zo van wat vinden jullie ervan en uhm hoe zouden jullie dit doen en. Nee als baas zijnde moet je gewoon een keer je hard maken voor bepaalde dingen, of als manager zijnde niet de hele tijd aan mensen dingen gaan vragen. Dat wordt nu heel veel gedaan, vooral door die manager. We willen nu een 32 serie bijvoorbeeld in Kruiningen gaan uhm bouwen, een hele assemblagelijijn. Dan gaan ze eerst mensen pijlen. Uhm wil je daar naartoe, wat denk je daarvan. Nee je moet gewoon zeggen, uhm, dit is het plan, die gaan er naartoe, ben je het er niet mee eens wieber je maar, ben je het er wel mee eens dan ga je daar naartoe. Ja je moet gewoon concrete afspraken maken. Je moet niet gaan hannesen tussen dit en dat. I: Ja oke. En je zei net dat je dan denkt dat je moet wachten totdat de oudere generatie zeg maar weg is.	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie
-------------------------------	--	--	----------------------

	R: Ja want die verzetten zich natuurlijk. Er zijn erbij en die werken hier al 20, 40 jaar en die hebben alleen maar een rechte lijn gehad en als je nu ineens een uhm ja een grafiek gaat krijgen van dit dalen en uhm een top zeg maar dat vinden ze niet fijn. I: Nee. En uhm merk je dan al dat de jongere generatie er wel wat meer voor open zou staan? Merk je dat van je collega's? R: Uhm bepaalde mensen wel. I: Maar ook niet allemaal? R: Nee ook niet allemaal. I: Nee. R: We leven natuurlijk in een generatie met alleen maar computers en dat soort dingen dus ze mogen al blij zijn dat ze jong bloed krijgen hier in de werkplaats. I: Ja. Dus nu werken er vooral uhm oudere dan.		
Transcript resp. 7	I: Oke uhm wat zou jij er zelf van vinden als er binnen Timesavers meer ruimte komt voor flexibelere werktijden? R: Ik denk dat het moeilijk is. I: Ja. En waarom is dat uhm moeilijk? R: Uhm. Je zit gewoon met bepaalde toeleveranciers noem maar op, uhm dingen	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie

	die op tijd weg moeten dus het is gewoon heel moeilijk.		
Transcript resp. 8	I: Oke en uhm hoe denk je dat jouw medewerkers op de afdeling daarop zouden reageren? Hoe denk je dat zij dat vinden? R: Ja uhm het hobbelt al wat ik zei. Voor corona hadden we ook al een informele wet, als je thuis wilde blijven werken, maar ze vinden het allemaal veel te leuk om hiernaartoe te komen. Of het efficiënt is weet ik niet. Uhm en daarom stuur ik ze wel eens naar huis, als het echt grote projecten zijn. Uhm want ja thuis heb je die communicatie niet, je praat niet met elkaar dan kan je gewoon lekker doorgaan. I: Mhm. R: Dus ja er is eigenlijk niks veranderd en ik stimuleer het alleen maar. I: Ja. En hun vinden het dan wel fijn dat ze af en toe een stukje thuis kunnen werken ofzo of? R: Ja maar kijk wat ik zeg, ze vragen er niet om. Het mooie vind ik wel als je thuis kan werken bijvoorbeeld. Vorige week	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie

of 2 weken geleden kwam er een vent van de KPN, nou hij kwam het internet maken. Ja dan kan je het combineren. Normaal gesproken moet je er een dag voor vrij nemen uhm. Maar nu kun je het combineren. Of als er een loodgieter komt of er komt nog eens een bouwvakker, nou ja dan ben je even 1, 2 uur weg maar dat is beter dan een hele dag weg. Dus uhm.

I: Oke en de rest van jouw collega's, hoe denk je dat die daar tegenover staan?

R: Ook hetzelfde. Ik hoor ook wel eens ja dan komen ze een pakketje brengen, in de ochtend of uhm. Helemaal goed.

I: Ja. Dus iedereen, of nou ja iedereen, de meeste zouden daar dan wel uhm open voor staan.

R: Ja hoor, ja.

Transcript resp. 8	I: Oke. Uhm en uhm wat zou jij ervan vinden als er binnen Timesavers meer ruimte komt voor flexibele werktijden? R: Flexibele werktijden? I: Ja. R: Nou voor thuiswerken ben ik wel voorstander. I: Ja gewoon flexibel werken eigenlijk thuis of dat je uhm. R: Ja 100% Ik ben er echt 100% voorstander van. Ik dat komt, maar de manager die erboven zit moet het echt goed in de gaten houden. I: Ja. R: En dat kan ik dan voor mezelf wel bepalen als ik thuiswerk. Dan heb ik vooraf in mijn kop zitten oke ik wil dat dat en dat doen want hier op de zaak is het lastig of ik kom er niet aan toe of ik wil juist thuis even isoleren om te zeggen van oke nou ben ik aan het voorbereiden voor de komende dagen of weken. Of ik kan juist wel die mails sturen thuis. Uhm dat is wel prettig. Maar je moet oppassen dat je niet meer een babysit gaat worden voor je kinderen die thuis rondlopen of, of noem het maar op	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie	Implementatie
-------------------------------	--	--	----------------------

Transcript resp. 18	I: Oke dan even terug naar dat thuiswerken en flexibel werken, wat zou u daarvan vinden als daar uhm binnen Timesavers meer ruimte voor zou komen? R: Nou die vraag had ik in ieder geval verwacht, ik geef je dit mee want ik heb een aantal dingen opgeschreven wat ik ervan vind dus dat geef ik je mee hoor dus maar dat moet je daarna wel vernietigen. I: Mhm. R: Ik worstel er verschrikkelijk mee. Uhm het belangrijkste, heel veel dingen heb ik al genoemd, het verschil tussen de fabriek en de kantoren waarom zouden de kantoren wel flexibel mogen werken als de fabrieken dat niet kunnen ik vind dat echt heel moeilijk. We hebben het geprobeerd 4 keer 10 in de fabriek. Nou dat is faliekant misgelopen. Ik denk enerzijds door een stukje support vanuit het management die het niet goed over hebben gebracht dus dat vind ik wel een kwalijke maar er kwam ook naar voren dat mensen zeiden nou ik vind het eigenlijk niks want ik kan niet naar de sportvereniging. Wij wilden verschoven diensten gaan draaien. Daarvan zei de OR dat gaat nooit lukken dat gaan we niet doen, waarom doe je niet 4 keer 10? Ik vraag me af of het überhaupt gaat werken dat	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie, A1 Thuiswerken	Implementatie
--------------------------------	--	--	----------------------

flexibel werken. Sommige kantoormensen willen best wel thuiswerken, met tal van argumenten. Maar ik heb ook heel veel dingen gehoord waarom het bijvoorbeeld dus niet werkt. Bijvoorbeeld er was er eentje die had geen goede werkplek thuis. Hij had geen kamer over die had een klein huisje maar ja dus die zat in de keuken. Ja dat gaat niet natuurlijk. Er zijn veel mensen die hebben niet eens een werkplek thuis of mensen die kleine kinderen thuis hebben. Nou geloof me een iedere die mij vertelt dat die thuis kan werken als zijn kleine kinderen thuis zijn, dat is gewoon gelul, dat kan niet. Maar ik ben helemaal niet tegen thuiswerken als het ad hoc is. Dus als jij morgen tegen mij zegt ik moet dat verslag echt afmaken dat gaat me hier niet lukken, vind je het erg als ik het thuis doe. Prima, vind ik helemaal goed ik vertrouw daar gewoon op ik weet wat je aan het doen bent ik weet dat je dat wil en dat dat gaat lukken, nou vooral doen. Klaar. Er zijn heel veel mensen in het bedrijf die daar wel mee om kunnen gaan en die ook regelmatig zeggen, ik ben er morgen niet want ik moet dat en dat nog doen of ik combineer het met iets wat ik privé moet doen. Even goeie vrienden. Dus ik vind ad hoc thuiswerken helemaal prima. Gestructureerd, ik ben ontzettend bang dat mensen hun leven erop

gaan afstemmen en hun partner gaat zich daar ook op afstemmen. En dan is het dus gewoon een dag dat je thuis bent en dan ga je dus en dan ben ik bang dat je dus niet gaat werken. Dan kan je nog zeggen ja dus, maar dan zeg ik ik heb toch ook een fabriek waar die mensen wel 5 dagen per week 40 uur moeten werken. Maar in die 20 uur dat ik thuis ben doe ik minstens zo veel als dat ik 40 uur op de zaak ben. Maar dat is wat ik zei straks, ja maar die 40 uur dat je hier bent ben je sociaal bezig in die groep, ben je gewoon bezig om gewoon te zorgen dat dit een organisatie is en niet een samenspel van losse mensen. Ik vind het ook heel belangrijk dat mensen van die kantoren ook regelmatig in die fabriek lopen om gewoon hun gezicht te laten zien. Engineers moeten gewoon veel op die vloer zijn om te laten merken dat ze betrokken zijn, waarom dingen goed of slecht zijn. Nou hoe met, flexibel werken, hoe voorkom je dat je met 2 maten gaat meten. Ik had vroeger kleine kinderen. Ik had heel graag regelmatig thuis geweest of buiten de vakanties op vakantie gegaan. Maar dat kon gewoon niet. Toen was die cultuur ook niet zo dat kon helemaal niet nou prima. Nou ik heb er nu geen enkele behoefte meer aan. Nee andersom ik heb er nu juist ook behoefte aan want ik kan nu buiten de		
--	--	--

vakanties, je hebt geen kinderen. Maar er zijn mensen die hebben wel kinderen dus die zitten vast aan de vakantie. Dus mag ik nou goedkoop op vakantie 4 weken. Dus mogen bepaalde mensen die bepaalde sociale omstandigheden hebben mogen die dan op een andere manier werken. Hoe ga je die ongelijkheid voorkomen. Ja daar ben ik heel ouderwets in. Met 2 maten meten vind ik heel moeilijk. Nou dan hoe meet je dan de prestatie van mensen. Dat vind ik nog steeds heel moeilijk met die verkopers. Nou die verkopers van ons gaan regelmatig op reis natuurlijk. Zijn ze dan aan het werk of zijn ze toch leuke dingen aan het doen? Zolang ze performen is het prima want die meten wij op hun verkoopprestatie. Maar als iemand van het kantoor dan naar huis gaat, hoe weet ik nou of die werkt ja of nee. Kan je dat meten of moet je dat meten of zeg je ja maar dat is vertrouwen wat je moet hebben. Nou ben ik slecht in. En wat doe je dan met managers want ja zijn die managers hier dan ook niet? Ik heb tegen *naam medewerker* gezegd ik wil eigenlijk dat jij er elke dag van de week bent. Ik heb je gewoon nodig. Er zijn gewoon altijd vragen op het gebied van personeelszaken. Ik grijp zo vaak mis naar je en tuurlijk ben je bereikbaar en natuurlijk kan ik je bellen maar dat is niet hetzelfde.

Dus ik en zeker de managers dat zie je nu, dan komt er zo een gozer binnenstormen nou. Ik moet je echt spreken nou dat moet echt nu. En dan zit je te luisteren en ja dus, waar gaat dat over. En dat hebben die mensen nodig. En dan kan je zeggen ja je moet meer zelfstandige teams maken, ja ja dat kan niet iedereen. Op een hbo-niveau zouden mensen dat kunnen maar op het MBO en lager niveau kunnen die mensen dat niet. Ik vind dus als er iets sterk is aan dat bedrijf, dan is het wel de sociale context. Samen het gevoel dat we samen iets doen. Mensen rondlopen en mekaar kunnen aanspreken, ja dat vind ik een heel belangrijk ding van dit bedrijf. Dus ben ik voor flexibel werken, ik heb er nog steeds ontzettend moeite mee. Ook al denk ik soms voor mezelf wel eens dat is toch heerlijk, ik zou best wel een dag extra per week vrij willen hebben hoor. Misschien is dat heel ouderwets hoor dat ik denk maar mensen hebben me nodig. Maar het geeft wel heel veel mensen rust. Dat ze weten als de manager er is dat ze gewoon binnen kunnen vallen.		
--	--	--

Transcript resp. 1	R: Dus dan, voor de mensen op de vloeren wordt dat misschien wel lastig voor. Voor de rest ben ik alleen maar voor. Ik heb wel bij meer bedrijven gewerkt en dan was er iemand die was er altijd pas om kwart over negen ofzo, maar dan kon ze wel s ochtends de kinderen naar school brengen. I: Ja. R: Die ging dan gewoon door tot half zes, terwijl de rest om vijf uur naar huis was. Maar dan kon de kinderopvang ze weer uhm, weer halen. En zo ja, ik denk dat je als bedrijf wel zult moeten tegenwoordig, zeker in de huidige markt als jij, nou ja, het is echt een medewerkers markt momenteel.	G1 Er is draagvlak voor HNW binnen de organisatie, A3 Flexibele werkroosters/uren	Implementatie
-----------------------	--	---	---------------

Transcript resp. 1	I: Heb je er ook de middelen voor om thuis te werken? Qua computer en alles? R: Ik gebruik wel mijn eigen computer, maar als ik inlog kan ik gewoon alles doen wat ik hier ook kan, het enige wat ik mis, zijn af en toe echt fysiek, de mappen die je nodig hebt om dat daar nog info in zit. I: Ja, oké. R: En dat merkten we ook wel toen we thuis werkten ja, en ik heb maar één scherm, in plaats van twee. Ik kan er thuis helaas geen twee kwijt. I: Nee. R: Dus het, het gaat ietsje langzamer daardoor. I: Mmm. R: Maar in principe kan ik, kan ik bij alle programmas en ik kan bij alle bestanden.	G2 De medewerker heeft toegang tot de gegevens die nodig zijn om HNW toe te passen	Implementatie
-----------------------	---	--	---------------

Transcript resp. 10	I: Nee oke. En had u ook alle middelen om thuis te werken? R: Ja. I: Kunt u gewoon inloggen in alle systemen? R: Dat merk je niet, nee. Ook de mensen die je belt, hier ook in de fabriek en zo, die merken het ook niet want ja ik zie gewoon hetzelfde op de schermen als wat ik hier op mijn werk zie dus. I: Ja. Ook gewoon bureau en schermen en zo? R: Ja gewoon alles wat je nodig hebt dus.	G2 De medewerker heeft toegang tot de gegevens die nodig zijn om HNW toe te passen	Implementatie
Transcript resp. 11	I: Ja inderdaad. Oke uhm en uhm had u wel de middelen om uhm gewoon thuis te werken? Dus gewoon inlog op alle systemen, bureau en zo? R: Ja hoor ik kan gewoon thuiswerken.	G2 De medewerker heeft toegang tot de gegevens die nodig zijn om HNW toe te passen	Implementatie
Transcript resp. 13	I: Ja dus je kon gewoon inloggen op alle systemen thuis? R: Ja. I: En had u voor de rest ook alle middelen bijvoorbeeld een bureau en dat soort dingen? R: Nee gewoon een tafel. Laptop neer en dan is het wel voldoende meer heb ik dan niet nodig. En een internetverbinding. Dat gaf	G2 De medewerker heeft toegang tot de gegevens die nodig zijn om HNW toe te passen	Implementatie

	nog even wat problemen haha. We hadden net toevallig in die periode ontzettend slecht internet dus dat is uhm, dat was even niet zo prettig. I: Nee dat snap ik. R: Dan moesten we allemaal thuiswerken en iedere keer vielen die internet dingen er af dus dat was niet uhm niet even handig. Dus ja.		
Transcript resp. 14	I: Mhm. Ja inderdaad. Oke uhm en had je ook uhm alle middelen om thuis te werken? R: Ja. I: Dus gewoon bureau en inlog op alle systemen. R: Toen niet, maar nu wel.	G2 De medewerker heeft toegang tot de gegevens die nodig zijn om HNW toe te passen	Implementatie
Transcript resp. 15	I: Oke en had ik ook alle middelen om thuis te werken kunt u gewoon inloggen in alle systemen, een bureau, goede bureaustoel, dat soort dingen? R: Daar ben ik niet zo uhm. Ik zit gewoon aan de eettafel en uhm als dat dan niet werkt dan ga ik op de slaapkamer zitten van een van die gasten en dan uhm trek ik een uhm simpel bureautje, maar veel ruimte heb ik niet nodig. Dus uhm nee. I: En inlog op alle systemen en zo is dat uhm?	G2 De medewerker heeft toegang tot de gegevens die nodig zijn om HNW toe te passen	Implementatie

	R: Oh dat werkt op zich wel goed jawel dat is geen probleem.		
Transcript resp. 16	I: Nee. Uhm had u wel uhm alle middelen om thuis te werken? Dus inlog op alle systemen. R: Ja. I: Een bureau bijvoorbeeld en uhm. R: Nou ja ik lag op de bank met mijn been in een spalk dus het was gewoon een laptop en dan mis je echt, ik heb zelf twee schermen. Dan mis je dat. I: Ja. R: En mijn vrouw werkte ook thuis dus ja die had eigenlijk onze eigen computer uhm in gebruik dus ja. I: Dus dat ging eigenlijk niet, niet heel soepel.	G2 De medewerker heeft toegang tot de gegevens die nodig zijn om HNW toe te passen	Implementatie
Transcript resp. 17	I: Nee inderdaad. En uhm had je ook alle middelen om thuis te werken? Gewoon inlog op alle systemen en uhm. R: Ja alles werd verzorgd. I: Bureau, laptop, bureaustoel dat soort dingen.	G2 De medewerker heeft toegang tot de gegevens die nodig zijn om HNW toe te passen	Implementatie

	R: Alles wat je wilde werd verzorgd ja.		
Transcript resp. 2	R: Moment hoor. Heb ik de middelen om thuis te werken. Ja ik heb een uhm, ik heb een uhm, telefoon van de zaak en ik heb een laptop van de zaak dus ik kan gewoon uhm, probleemloos thuiswerken. Ik kan gewoon inloggen. I: En thuis ook gewoon een bureau en alles, dat soort dingen? R: Ja dat had ik sowieso zelf al, mijn vrouw werkt heel veel thuis dus wij hebben een extra beeldscherm en toetsenbord en uhm nee joh, dat is helemaal geen probleem. I: En je kan ook inloggen in alle systemen? R: Ja, ik kan eigenlijk overal in.	G2 De medewerker heeft toegang tot de gegevens die nodig zijn om HNW toe te passen	Implementatie

Transcript resp. 3	I: Nee. Oke heb je ook de middelen om thuis te kunnen werken? Computer en uhm kan je inloggen op alle systemen? R: Ja, aangezien we teamviewer gebruiken, gebruiken we gewoon het systeem hierboven. Alleen ja ik gebruik dan wel mijn eigen computer thuis om teamviewer te gebruiken. En ik heb geen 3D muis maar daar zijn we mee bezig. I: Oke. Maar voor de rest heb je gewoon een goed bureau en uhm dat soort dingen? R: Dat hebben we in principe allemaal zelf geregeld. Een van mijn collega's zit aan de keukentafel. Die vindt het thuiswerken ook echt niet leuk. I: Nee. R: Maar voor de rest, nee we hebben niks qua thuiswerk spullen gekregen, op een laptop na. I: Nee oke. Maar het thuiswerken bij jou gaat gewoon, je hebt alles wat je nodig hebt. R: Ja ik persoonlijk wel ja.	G2 De medewerker heeft toegang tot de gegevens die nodig zijn om HNW toe te passen	Implementatie
-------------------------------	---	---	----------------------

Transcript resp. 8	I: Ja oke. Uhm wat ik ook nog wou vragen over dat thuiswerken eigenlijk of je daar ook de middelen voor hebt. R: Nee joh. Gewoon een keukentafel op zo een triptrap stoel van de uhm van onze kinderen toen ze 2/3 jaar waren. Ik vind dat heerlijk. I: Ja? R: Ja, gewoon. I: Je mist dan niet hier het bureau en dat je 2 schermen hebt? R: Ik vind dat zo een gelul dat ze zeggen je moet thuis ook een bureau en uhm dit en dit. Nee je werkt toch waar je werkt. Dat is toch heerlijk. En het belangrijkste is dat je een keer in een andere omgeving zit dat je ook, dat je niet vastgeroest zit dat heb je vaak he, dan heb je dezelfde route naar de zaak en dan dit loop je en dan zit je achter je bureau, je klapt hem open ja, dan krijg je echt 0 prikkels binnen. Dus het is gewoon goed om een keer, ook op verschillende dagen gewoon uhm thuis te werken maar desnoods in de tuin of op zolder of uhm. Ja maar dat is denk ik heel erg belangrijk denk ik dat je uhm op andere manieren uhm.	G2 De medewerker heeft toegang tot de gegevens die nodig zijn om HNW toe te passen	Implementatie
-------------------------------	--	---	----------------------

Transcript resp. 9	I: Inderdaad. Oke uhm oh ja wat ik ook nog wou vragen bij dat thuiswerken of u daar ook gewoon uhm de middelen voor heeft, gewoon een bureau, een goeie bureaustoel uhm inlog op alle systemen. R: Qua automatisering is het gewoon geregeld mensen kunnen gewoon uhm, zeker ten tijde van corona hebben we bijvoorbeeld een hele zooi laptops aangeschaft en die hebben we gewoon uitgedeeld aan de mensen die thuis gingen werken dus uhm en daarna zijn er beeldschermen, toetsenborden allemaal gekomen, dat is geen probleem, waar wel heel moeilijk over gedaan werd uhm, de aanschaf van een bureau enzo. Dat lag gevoelig hierzo. I: Ja, hoezo? R: Dat was eigenlijk zo goed als onmogelijk. I: Oke. R: Wat denk ik niet goed is. Want je bent als werkgever gewoon verplicht om bij de medewerker gewoon een goeie werkplek in te richten. I: Ja dat is wel belangrijk. R: Ik heb daar zelf geen werk van gemaakt ik heb op een gegeven moment gewoon ja prima, dan regel ik het zelf wel. Is niet goed.	G2 De medewerker heeft toegang tot de gegevens die nodig zijn om HNW toe te passen	Implementatie
-------------------------------	---	---	----------------------

Bijlage 9: Transcripten.

Hieronder zijn de transcripten van de interviews te vinden. De interviews zijn letterlijk getranscribeerd. De 'R' staat voor respondent en de 'I' staat voor interviewer.

Interview 1

Transcript respondent 1

Datum en tijd: 21-02-2022, 15:00

I: Zou jij misschien eerst even kunnen vertellen wie je bent, op welke afdeling je werkt, welke functie je doet en wat dat inhoudt.

R: Uhm ja nou, ik ben *naam medewerker*. Werkzaam op de afdeling finance waar ik mij met diverse zaken bezighoud, maar voornamelijk, uhm, BTW voor Nederland, alles wat erbij komt kijken btw, icp, CBS, vaak een stukje subsidies, debiteurenbeheer uhm, van de parts, uhm, de kostprijs van de parts met een stukken analyse, d'r op, ja, diverse rapportages opstellen, bijhouden en alles waar *naam medewerker* eventueel nog behoefte aan heeft in grote lijnen.

I: Ja, en wat is dan precies je functie?

R: Ze noemen het financieel administrateur.

I: Oké, uhm nou ja, de laatste tijd zijn de, de banen voor veel mensen natuurlijk heel erg veranderd door uhm ja, door corona en de lockdown is dat bij jou ook het geval?

R: Nou ja, we hebben voornamelijk vorig jaar, en het jaar daarvoor, best wel veel thuisgewerkt.

I: Mhm.

R: En uhm de baan zelf, is die wat veranderd, ja, daarna, zeker in het begin, lag meer de nadruk op uhm, op de cashflow die trouwens ik trouwens ook elke week maak.

I: Oke.

R: En ja, omdat het toch zeker in het begin natuurlijk niemand wist van hoe gaat het lopen. Wat gaan we allemaal doen en er nog meer de druk op om uhm om het geld binnen te halen. Dus debiteurenbeheer werd wel,

I: Ja.

R: Best wel belangrijker.

I: Dus uhm je had een mogelijkheid om thuis te werken en werkte je dan alleen thuis of uhm echt alleen maar thuis en niet soms op kantoor?

R: Oh op die manier. Ja wel alleen maar niet alleen maar thuis.

I: Dat bedoel ik.

R: Nee, dat werd wel een beetje afgewisseld.

I: Ja, oké, nou ja, Dat was gelijk mijn eerste vraag eigenlijk: op welke manier heb je de mogelijkheid om tijd en plaats onafhankelijk te werken? Maar je gaf aan dat je thuis kan werken. Uhm heb je uhm, maken jullie ook gebruik van flexibele werkroosters of flexibele uren?

R: Nee, hij is wel redelijk uhm redelijk gewoon van acht tot kwart voor vijf. Kij we zitten er meestal eerder en we zijn wat later weg, maar.

I: Ja.

R: Het is niet dat je helemaal zelf in kan delen.

I: Nee, oké, dus uhm je zou wel bijvoorbeeld de ene dag iets uhm later kunnen beginnen en de andere dag iets eerder we of?

R: Ja, dat doen we ook wel eens, vooral *naam medewerker*, bijvoorbeeld ook met het weer als het goeie wind is dan begint die wat eerder en is die om drie uur nog effe lekker dat die gaat surfen.

I: Mmm.

R: Ikzelf ik squash met *naam medewerker* en dan hebben we om vijf uur een baan in het Omnium. Gaan we meestal om half vijf. Zorgen dat we af kunnen ronden zodat we daar op tijd zijn.

I: Ja, oké, dus het is niet heel strak geregeld. Van die tijd tot die.

R: Het is een beetje geven en nemen bij *naam medewerker*, die weet dat ook. Die vindt dat prima.

I: Ja, oke.

R: Op die manier lost zich dat vanzelf wel een beetje op.

I: Ja, oké, en in hoeverre heb je het gevoel dat je autonomie hebt in je werk? Dus dat je bijvoorbeeld zelf kan bepalen waar je werkt, hoe je werkt en met wie en dat zelf je taken kan bepalen?

R: Mmm nou, een groot deel van de taken ligt wel redelijk vast, zeker ook in het kader van de maand en jaar afsluiting. Dus ja, dan is het gewoon uhm het lijstje afwerken dan moet, eerst dat en dat en dat dus wat dat betreft zijn we natuurlijk wel redelijk gebonden, gewoon qua afdeling. Voor de rest, ja, de cashflow die moet bijvoorbeeld altijd op vrijdag.

I: Ja.

R: Dan kan *naam medewerker* hem maandag bekijken en daarna moet hij naar Amerika dus er liggen best wel wat dingen vast, ja, en daaromheen is het zelf wel een beetje in te brengen. Je weet van nou, ja, je moet, dan en dan moet iets af zijn. Dus daar kan ik nu aan het beginnen.

I: Ja.

R: Dus ik denk dat het een beetje zeg, half om half.

I: Ja, oké, en kun je dan ook zelf bepalen met wie je werkt?

R: Dat ligt er net aan wat voor info je nodig hebt.

I: Ja.

R: Dus dat wordt eigenlijk bepaald. Stel nou bijvoorbeeld met die de uitzendkrachten die moet *naam medewerker* donderdag klaar hebben. Dan moeten we de reserveringen maken. Doordat ik die specifieke info nodig heb wordt er eigenlijk al bepaald met wie ik werk.

I: Ja.

R: Heb ik een vraag is het voornamelijk met *naam medewerker* omdat het over een rapportage gaat, dus dat ja, heb je dan zelf de keus? Ik denk dat wij gewoon, dat dat door de vragen bepaald wordt.

I: Oké, en uhm nu de corona tijd eigenlijk een beetje voorbij is, kun je dan, zou je dan er wel nog voor kunnen kiezen om thuis te werken, dat je zelf kan bepalen waar je werkt of?

R: Ja.

I: Ja.

R: Als ik bijvoorbeeld ik noem maar wat, de btw-uitgifte dat is best wel, best wel wat werk dus als ik tegen *naam medewerker* bijvoorbeeld, zeg van, we gaan morgen de btw doen, maar ik doe het thuis want dan kan ik even doorzetten dan zegt hij: joh is prima.

I: Oké, dus daar heb je wel uhm, vrijheid in.

R: Ja, dan kunnen we wel redelijk uhm en *naam medewerker* zit ook wel eens thuis, en *naam medewerker* doet het zelf ook bij de maandafsluiting als hij echt even meters moet maken en dan gaat ie gewoon thuis zitten.

I: Ja, oké, en de manier waarop je werkt is dat helemaal, helemaal uhm aan jou zeg maar hoe je dat gaat doen. Zeg maar ja, dat je zelf eerste plannetje maakt van oké, dat, en dat ga ik doen, of ja.

R: Nou ja, kijk uhm, ook hier, een heel groot deel van, van de rapportages liggen vast.

I: Ja.

R: Dus dat moet gewoon op die manier, want op die manier wordt het aangeleverd aan het hoofdkantoor. Uhm, de btw daar is gewoon online een omgeving waarin je dat doet, die ligt vast.

I: Ja.

R: Hoe je, hoe je tot die info komt, dat kan ik wel zelf bepalen. Uiteindelijk resultaat ligt gewoon, dat is gewoon vastgesteld hoe dat eruit moet komen te zien, in welke vorm, in welk programma. Dus.

I: Ja, oké, dus eigenlijk in het algemeen een beetje half half, dat je gevoel hebt van autonomie.

R: Ja, dan zou ik denk ik, eerder nog misschien driekwart niet autonoom omdat, ja, er is nou eenmaal vastgesteld voor bepaalde dingen hoe ze moeten.

I: Ja.

R: Ik kan de btw wel op een hele andere manier indienen, maar daar gaat de belastingdienst echt niet mee akkoord. Het moet in dat format anders kunnen wij er niks mee. Dus ja, dan moet ik een heel mooi format verzinnen met allemaal uhm fancy, dingen erin.

I: Ja. En als je bijvoorbeeld een keer zegt van nou, ik heb wat minder zin om dat te doen, ik doe liever even iets, iets anders, kun je dat gewoon zelf bepalen?

R: Voor een deel. Maar dat ligt dan voornamelijk een beetje in het middenstuk van de maand. Het begin van de maand is gewoon de maandafsluiting. Dat moet gewoon eigenlijk in een redelijk vaste volgorde, want als ik dit doe dan heeft *naam medewerker* heeft dat nodig, dus ik moet zorgen dat ik dat wel op dag 1 doe. Bijvoorbeeld sommige queries moet ik op dag één draaien, omdat ik op dag twee al vervaarding daarin heb zitten, omdat ja de fabriek gaat wel door. Dus dat ligt wel redelijk vast en richting het einde van de maand ook weer. Dan doen we eerst dat en dat en dan moet dat af, dat stuk tussenin daar zijn we wel redelijk, redelijk vrij om te zeggen van wat gaan doen.

I: Oké, vind je ook dat er sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers?

R: Ehm binnen Timesavers? Uhm ja en op de afdeling zeker, ja.

I: En heb je een voorbeeld daarvan?

R: Nou *naam medewerker* bepaalt wat er gebeurt. Zo simpel is het. Hij zegt wel dat we allemaal gelijk zijn.

I: Maar eigenlijk.

R: Eigenlijk is het allemaal wat *naam medewerker* wil.

I: Oké, oké, en voor de rest in het bedrijf merk je daar veel van?

R: Ja, dan krijg ik op zich niet zo heel veel van mee, maar ik denk wel dat het uhm het is wel vrij platte organisatie.

I: Ja, dat.

R: Want je hebt je hebt de vloer, daarboven zit het managementteam en *naam medewerker* is daar onderdeel van. Maar staat er eigenlijk net nog iets boven.

I: Mmm.

R: Als eindverantwoordelijke. Je hebt maar drie lagen, maar er wordt wel redelijk, denk ik, aan de hiërarchie vastgehouden.

I: Ja oke.

R: Vooral vanaf de vloer, dat mensen, maar daar ga ik niet over dat is niet mijn verantwoording, ga maar naar uhm, nou ja. Dat is voor de vloer dus al anders.

I: Oké uhm, vind je dan ook dat er sprake is van snelle communicatie, dat er bijvoorbeeld korte lijnen zijn?

R: Uhm, de lijnen zijn wel kort.

I: Waaraan merk je dat?

R: Maar ja, er zijn drie lagen, dus daar worden ze eigenlijk automatisch uhm kort

R: Als er iets in het MT besloten wordt, daar horen wij trouwens niks van, maar het komt wel, als *naam medewerker* bijvoorbeeld iets zegt: is het wel gewoon vanuit een MT lid op de, op de vloer in dit geval de finance vloer.

I: Ja.

R: Dus ja, en *naam medewerker* zit in het hoogste overlegorgaan wat we hier hebben dus dan heb je gewoon heel kort lijntje, er zit niks meer tussen.

I: Ja, oké, en heb je dan ook dat je gewoon bij iedereen even binnen kan lopen om een vraag te stellen of ja, heb je daar gewoon de vrijheid in? Het is niet dat je met iemand een afspraak moet maken ofzo?

R: Nee, sommigen vinden het wel prettig en het ligt er ook wel een beetje aan wat je te bespreken hebt, maar in principe staat iedereen z'n kantoor uhm, staat gewoon open.

I: Ja, dus je zou wel zeggen dat er sprake is van goede communicatie binnen het bedrijf.

R: Uhm, onderling, ja, gewoon ook ja qua algemeen, denk ik dat er nog wel wat te verbeteren valt.

I: Oké, en hoe bedoel je dat?

R: Nou, zaken die het bedrijf aangaan, dat ze die misschien wel meer kunnen communiceren. Even kort: wat is er in het MT besproken en ik snap dat je niet gelijk de hele vergadering op tafel kan gooien.

I: Nee.

R: Want er wordt misschien wel gesproken over de reorganisatie, ik noem maar wat.

R: Dat ga je niet helemaal op tafel gooien, maar even kort, wat punten van dit is besproken. Dit speelt er.

I: Ja, dat wordt nu niet gedaan? Helemaal niet of te weinig?

R: Nou ja, Teamly heeft wel uhm, heeft daar wel wat verbeteringen in aangebracht, omdat ja, dat is een vrij algemeen platform. Nou ja omdat er niet zo veel verteld wordt weet je ook niet wat je eventueel mist aan info

I: Nee.

R: En ik hoef ook niet alles te weten, maar regelmatig en ik kan even helaas geen voorbeeld bedenken. Dan denk je van oké, dus dat speelt daar en daar, uhm hadden we moeten weten. En tussen de afdelingen onderling kan het echt wel een stuk beter. Af en toe bij *naam medewerker* hoor ik dat ze op de planning weer alles door elkaar hebben gegooid en een machine die dan toch niet de deur uitgaat.

I: Mmm.

R: *naam medewerker* boekt de omzet van een machine op het moment dat die weg is.

I: Ja.

R: Dat is gewoon een accountant, dat is vereist. Als die machine hier nog is, is er geen omzet, je hebt pas omzet als die weg is. Dus nou ja, komt er dus deze week, gaat er een machine uit, dus je zegt oh die machine gaat eruit ik ga omzet boeken. Komt er op een gegeven moment een bericht voor mij en dan staat die er nog.

R: 'Ja, de klant kon hem nog niet kwijt' Dat soort dingen, daar kan nog zo veel in verbeterd worden.

I: Ja, en dat is dan vooral bij jullie op de afdeling?

R: Nou dat is info die wij op zich wel nodig hebben en die dus niet komt.

I: Vanuit het, de productie?

R: Vanuit de productie, vanuit de planning, dat kan *naam medewerker* zijn het kan zijn *naam medewerker* zijn.

I: En hoe komt dat dan? Denk jij dat dat zo uhm loopt?

R: Ik denk voor een deel dat ze er gewoon niet aan denken. Nee, ze willen de oplossing voor de klant. Daar wordt naar gekeken en dat is op zich ook prima. Alleen de gevolgen erna, die hebben ze niet in beeld.

I: Nee.

R: Dat geldt zeker ook bij *naam medewerker*, die doet echt zijn best die man die heeft het hartstikke druk, zeker nu met die nieuwe 32. We krijgen de uren niet rond om het zo te zeggen, zoveel werk is er. Dus we moeten snel een oplossing en alleen achter in de keten, dat is waar, bijna altijd gaat het dan mis.

I: Oké.

R: Bijvoorbeeld een simpel voorbeeld. Wij hebben, als er een order geplaatst wordt daar komt de factuur voor op een gegeven moment, en waar je aan de hand van een systeem kunnen wij zien wat is de status van die order? Is die status 50? Betekent dat die hele order dus binnen is, dan kunnen wij de factuur in behandeling nemen. Doen ze nu bij heel veel, dan maken ze een bulkorder, gooien ze de deur uit en ze boeken hem alvast binnen ook. Dus wij zien in onze systemen he die order is binnen. Dus wij gaan allerlei dingen daarmee doe, met die info. Nou blijkt dus dat er maar een deel van die order binnen is. Maar voor het gemak hebben ze hem alvast binnen geboekt.

I: Ja.

R: En dat soort dingen uhm, vooraf even overleggen, of tijdens het proces met alle afdelingen die betrokken zouden moeten zijn.

I: Ja.

R: En iedereen doet z'n best. Ik ben er heilig van overtuigd en iedereen holt als een gek om van alles te regelen. Alleen daardoor gaat er wel heel veel communicatie uhm, vindt niet plaats.

I: En hoe denk je dan dat het beter zou kunnen dat je bijvoorbeeld iedere week een uhm meeting even inschiet?

R: Ja ik weet niet eens of het iedere week is. Kijk, met die nieuwe bulkorders dat is iets wat ze hebben bedacht nou ja, de hele wereld, er is overal te kort aan momenteel in de hele wereld.

I: Ja.

R: Dus zodra ze iets kunnen bestellen uhm, springen ze bovenop. Laat maar komen. Dan hebben we die spullen in ieder geval. Voordat dat idee, dan pak je iemand van finance erbij, pak eventueel een andere afdeling erbij en dan vraag je jongens, hoe kunnen we dit het beste doen? Zodat het voor iedereen uhm werkbaar is.

I: Dus ja.

R: Het lijkt wel af en toe een beetje op: ja, ze doen, ze doen maar een dotje klinkt een beetje negatief, zo is het absoluut niet.

I: Nee.

R: Maar ja, je moet snel en we moeten die spullen binnen en dat snap ik alleen de hele keten die er achteraan komt,

I: Ja.

R: Die wordt dan volgens mij wel eens vergeten en uiteindelijk komt alle shit komt bij finance terecht, wij zitten als laatste in de keten.

I: Ja inderdaad.

R: Je hoort ons af en toe vast wel eens uhm,

I: Ja haha.

R: Vloeken op mensen zo van god, *naam medewerker* wat heb je nou weer gedaan nou, dat komt daardoor.

I: Ja, oké, duidelijk. In hoeverre vind je dat Timesavers, of ja misschien meer leidinggevende, zich flexibel opstelt en flexibel omgaat met de keuzes die je maakt?

R: Ja, ik denk dat *naam medewerker* dan niet helemaal representatief voorbeeld is, want *naam medewerker* is vrij van uhm, mijn wil is wet.

I: Mmm.

R: Nou, dat zal je ook wel eens opgevangen hebben.

I: Nou het hoeft niet per se representatief te zijn, dat is gewoon jouw ervaring.

R: Ja, wat hij zegt, dat gebeurt en uhm ik moet zeggen. Hij is het laatste jaar wel een beetje bijgedraaid het was veel erger.

I: Mmm.

R: Hij staat nu wel meer open voor, voor andere meningen en andere input. Anderhalf jaar geleden was het bijvoorbeeld, als iemand zijn zin begon, waarvan hij dacht dit: dit gaat de kant op die ik niet wil dan kapte hij hem al af.

I: Mmm.

R: Dat dat is absoluut niet meer zo.

I: Mmm.

R: Maar hij is wel degene die uiteindelijk alles bepaald.

I: Ja.

R: En dat wil die ook wel.

I: Ja, en vind je dan dat hij zich flexibel opstelt met ja, in de keuze die je maakt als je, net als met dat thuiswerken of?

R: Ja, dat staat daar eigenlijk wel weer een beetje los van, denk ik, op dat punt, is die zeker wel flexibel.

I: Mmm.

R: Van joh als je thuis wil werken, dan ga je lekker thuiswerken, maar in de keuzes enzo, nee.

I: Oke.

R: Uiteindelijk, ik kan iets doen, maar ik zal altijd tegen *naam medewerker* zeggen: joh, dit is wat ik wil, zie jij dit ook zo. En zegt ie dan nee, het gebeurt niet, dan gebeurt het niet.

I: Ja.

R: En dan heb ik er heel veel tijd en moeite en wat dan ook ingestoken dus vaak vragen we dan vooraf, van dit is het plan, nou een bepaald bestand onder handen nemen zodat we dan makkelijker kunnen werken.

I: Ja.

R: Dus daarin vind ik hem niet heel flexibel.

I: Oké, ehm ervaar je wel vertrouwen vanuit ja, vanuit *naam medewerker* dan en heel Timesavers eigenlijk gewoon de organisatie.

R: Ehm nou ja, *naam medewerker* heeft vorig jaar gezegd maar dat blijft maar even hier, vorig jaar zelf gezegd dat hij het niet vertrouwd als mensen thuis werken.

I: Oh oké.

R: Want alles en iedereen moest zo snel mogelijk terug naar kantoor, want ja dan kon je controle houden.

I: Ja.

R: En dat heeft hij ook gewoon gezegd. 'Ik vertrouw het niet als mensen thuiswerken'.

I: Ja, oké.

R: Dan doen ze niks.

I: Nee dus ja,

R: Dat is niet waar natuurlijk, maar dat is een gevoel, dus vandaar, vanuit daar: nee.

I: Nee.

R: Bij *naam medewerker* merk ik wel dat als hij bijvoorbeeld een paar dagen thuis zit dan uhm, ik heb, ik heb hem liever hier.

I: Ja.

R: Want dan is die rustiger, dan heeft die het overzicht, dan kan die ook misschien de mensen wel een beetje in de gaten. Vanuit thuis is die, dan gaat die heel vaak lopen bellen en lopen mailen en als hij hier is, is die is die relaxter.

I: Ja.

R: Het is net of die dan ook, als die thuis zit of die een stukje controle kwijt is. Zo voel ik, het.

I: Ja, daar heb ik straks ook nog een vraag over. Uhm en andersom heb jij wel vertrouwen in uhm ja, de organisatie?

R: Ja, ik denk dat het een mooie organisatie is ik zie heel veel dingen waarvan je denkt van dat zou ik niet op die manier doen.

R: Maar ik denk dat dat, dat is overal waar ik heb gewerkt.

I: Ja.

R: Hier wel iets meer dan bij andere.

I: Mmm.

R: Maar het is misschien ook een soort bedrijf.

I: Ja, dat verschilt ook.

R: Kijk dit is een productiebedrijf, dat is voor mij ook nieuw.

I: Mmm.

R: Dus ja, ik denk wel dat er een mooi organisaties straat staat. Er staat wel een mooi bedrijf, een bedrijf, wat ook continu zichzelf blijft ontwikkelen.

I: Ja.

R: En mensen daarin ook wel meeneemt, openstaat voor mensen die uhm die aangeven van ik wil, ik wil wat bijleren of wat dan ook.

I: Ja.

R: Kijk maar hoeveel stagiaires lopen.

I: Mmm.

R: Dat vindt het bedrijf gewoon heel belangrijk om mensen die kans te geven, dat vind ik wel mooi. Dat is ook wel een stukje vertrouwen naar de mensen toe denk ik, naar de stagiaires. Dus ja.

I: Ja.

R: Wat dat betreft zeker wel.

I: Oke en, stel jij je ook flexibel op tegenover Timesavers dat als ze zeggen van: kun je een dagje langer doorgaan? Dat je dat dan gewoon, dat je daarvoor openstaat of doe je dat liever niet? Of.

R: Ehm, dat gaat wel altijd ook wel wat beter. In het begin, *naam medewerker* verwachtte heel veel dat mensen gewoon, *naam medewerker*, is vorig jaar weggefallen, of ja het jaar ervoor alweer.

I: Mmm.

R: Maar al het werk moest nog, precies dezelfde hoeveelheid werk en het moest in dezelfde tijd nog steeds klaar.

I: Met minder mensen.

R: Ja dat gaat niet, meteen iemand minder van vijf naar vier, dat gaat gewoon niet.

I: Nee.

R: Maar dan werd er min of meer wel een beetje vanzelfsprekend geacht, dat je dat dan maar in je eigen tijd deed. Toen heb ik ook wel gezegd van nee, nee. Dat is ook wel een beetje afgekat. Ik heb het er nog een keer met *naam medewerker* over gehad, ik schrijf ook tegenwoordig mijn uren, lang niet allemaal, maar dat is wel, daar is ook wel een kentering in gekomen, *naam medewerker* vond het wel heel normaal dat we dan met vier man deden wat we normaal met vijf deden en daar stond dan niks tegenover.

I: Mmm.

R: Ja dat kan niet.

I: Nee inderdaad nee, maar als ze nu zouden zeggen van kun je ietsje langer doorgaan of zoiets zou je daar dan voor openstaan?

R: Ja eigenlijk doen we dat uit onszelf al. Dus ik was er om kwart over zeven, ik moet om acht uur beginnen. En ik was een kwart over zeven.

I: Ja.

R: Ja, dus het *naam medewerker* heeft is ook zoiets, ik wil nog even wat afmaken dan blijven we vanzelf wel wat langer zitten. Heel hard voor het afmaken zo, dan blijf je vanzelf wel anders.

I: Ja, oké.

R: Ik heb wel zoiets als ik, ik wil best langer werken, en zeker ook met de jaarafsluiting, maar als ik eenmaal naar huis ben, dan ben ik naar huis, dus ik ben een paar keer om half zeven, om zeven uur 's avonds naar huis gegaan. Maar dan is het ook, maar ik ga niet 's avonds nog een keer die computer opstarten.

I: Nee, nee.

R: Zo van ja, ik ga even lekker wat eten en dan is het avond.

I: Oké, uhm en dan nog een vraag over dat uhm die stijl van leidinggeven wat je net zei. Uhm in hoeverre vind je dat er gebruik wordt gemaakt van coachend en ondersteunend leidinggeven dus ja, met coachend bedoel ik een beetje motiverend en het ondersteunend, dat je bij degene altijd terecht kan vragen.

R: Ondersteunend zeker wel, je kan bij *naam medewerker* zeker altijd terecht met je vragen op welk vlak dan ook, maar ook niet alleen op het werkvlak ook als je privé wat hebt. Ik ben ervan overtuigd dat als ik hem midden in de nacht bel en ik heb hem nodig dan springt ie nou, dan komt die bij wijze van. En ja coachend ja, hij heeft heel vaak iets in zijn hoofd, zo moet het en zo wil ik het dus dan gaan we het ook op die manier doen. Is dat coachend, nee. Ik denk het niet.

R: Meer richting bepalend en meesleuren maar in dat proces daar naartoe kun je, kun je zeker alles aan hem vragen.

I: En merk je dan ook dat hij uhm, ja, een beetje motiverend is tegenover jou?

R: Nee, tegenover mij niet, maar dat ligt misschien ook aan mij.

I: Oke. Hoe zou je de stijl nu kenmerken, de stijl van leidinggeven, meer controlerend misschien?

R: Ik denk het wel maar niet helemaal niet per se in negatieve zin.

I: Nee, nee, dat hoeft ook niet.

R: Ja, als als die er niet is, dan gaat die vaak mailen en bellen. Dus dat is toch een stukje controle.

I: Mmm.

R: En het gaat wel redelijk zoals hij het wil, zo gaan we het ook doen. Dus ja wat voor stijl hoort daarbij, ik ben niet zo thuis in de managementstijlen.

I: Nee haha, maar je merkt dus dat het vooral controlerend is dan.

R: Voor mij idee wel, niet dat ik dat nou heel erg vind.

I: Nee, het hoeft ook niet negatief te zijn.

R: Het hoeft voor mij ook niet per se motiverend te zijn.

I: Nee.

R: Zo af en toe, maar hij is ook wel een beetje aan het veranderen daarin moet ik zeggen, ten goede.

I: Dat is positief.

R: Hij had natuurlijk *naam medewerker*. Ja, die heb jij nooit gekend, nee, maar dat was zijn sloofje, die zat hier ook al ruim twintig jaar.

I: Ja.

R: En als *naam medewerker* vroeg spring, vroeg Jan Willem, hoe hoog?

I: Ja.

R: Nou ja, Jan Willem is ons helaas overleden.

R: En, hij heeft nu een afdeling als hij zegt springen zeggen wij hoezo springen. Waarom zou ik springen? En die kentering begint wel een beetje te komen. Dat is dat doorgaat hebben dat die wel meer de groep erbij haalt.

I: Ja.

R: Ook met de vervanger van *naam medewerker* dat is nog steeds niet rond, maar wel heeft hij gezegd van jongens, als iemand het niet ziet zitten, dat iemand komt, dan komt die gewoon niet. Dus daar zit wel een, daar zit wel een kentering in, soms valt hij weer even terug. En dan zeggen we een keer wat tegen hem ofzo en dan zien we hem bij spreken nadenken van oh, ja, dus hij, hij is wel wat aan het veranderen.

I: Ja, oké, en wat zou jij ervan vinden als er binnen Timesavers meer ruimte komt voor flexibel werken, thuiswerken dat soort dingen?

R: Ehm nou ja, het, voor een deel is dat denk ik lastig omdat je een productiebedrijf bent.

I: Mmm.

R: Dus dan, voor de mensen op de vloeren wordt dat misschien wel lastig voor. Voor de rest ben ik alleen maar voor. Ik heb wel bij meer bedrijven gewerkt en dan was er iemand die was er altijd pas om kwart over negen ofzo, maar dan kon ze wel 's ochtends de kinderen naar school brengen.

I: Ja.

R: Die ging dan gewoon door tot half zes, terwijl de rest om vijf uur naar huis was. Maar dan kon de kinderopvang ze weer uhm, weer halen. En zo ja, ik denk dat je als bedrijf wel zult moeten tegenwoordig, zeker in de huidige markt als jij, nou ja, het is echt een medewerkers markt momenteel.

I: Mmm.

R: Dus als je als bedrijf die mogelijkheden niet biedt, dan sta je eigenlijk al achter.

I: Ja, inderdaad, en dan, denk je dat je collega's daar ook voor open zouden staan?

R: Ehm ja, durf ik niet te zeggen, voor een deel doen we het toch al een klein beetje, eerder beginnen zodat we eerder weg kunnen en dat soort uhm.

I: Ja.

R: Dus op de afdeling is het al wel redelijk, zit het er al wel een klein beetje in. Ik denk dat de rest van mijn collega 's, of het bedrijf het opengesteld, dat het ze niet heel veel interesseert of het zo is of niet.

I: Heb je er ook de middelen voor om thuis te werken? Qua computer en alles?

R: Ik gebruik wel mijn eigen computer, maar als ik inlog kan ik gewoon alles doen wat ik hier ook kan, het enige wat ik mis, zijn af en toe echt fysiek, de mappen die je nodig hebt om dat daar nog info in zit.

I: Ja, oké.

R: En dat merkten we ook wel toen we thuis werkten ja, en ik heb maar één scherm, in plaats van twee. Ik kan er thuis helaas geen twee kwijt.

I: Nee.

R: Dus het, het gaat ietsje langzamer daardoor.

I: Mmm.

R: Maar in principe kan ik, kan ik bij alle programma's en ik kan bij alle bestanden.

I: Oké, uhm en hoe denk jij dat het dat, dat flexibeler werken dus vormgegeven zou kunnen worden? Hier heb je daar ideeën over?

R: Ehm ja, wat flexibele tijden. Dat je wel met een soort bloktijden bijvoorbeeld werkt. Dus tussen half tien en 12 ben je er gewoon als je op de zaak werkt en tussen één en vier, uhm ja misschien ook naar uhm, naar vier dagen in plaats van vijf, vier keer negen.

I: Mmm.

R: Bijvoorbeeld dat soort dingen en dan zou ik mij voor kunnen stellen dat dat voor sommige mensen prettig is. Voor mij hoeft het niet persoonlijk, maar ik kan me voorstellen, dat zeker voor mensen met een gezin dat dat prettig is, dat ze één dag in de week vrij zijn, zodat kinderen niet naar de opvang hoeven of wat dan ook.

I: Nee.

R: Of dat je wat gaat doen met z'n allen.

I: Ja.

R: En nogmaals, in de productie denk ik dat het lastig is, hoewel je daar ook vast wel uit kan komen. Maar alle overhead eromheen ja, waarom niet? Als je maar zorgt dat het dat het doorgaat kijk, als bij de inkopers vier dagen werken en ze willen allebei op vrijdag vrij is misschien niet handig.

I: Nee dan zou je het moeten afwisselen.

R: Bijvoorbeeld.

I: Oké, nou dat waren eigenlijk al mijn vragen, heb je zelf nog iets wat je wilt toevoegen?

R: Mmm ja, ik was even benieuwd hoe je vanaf hier nu dan zeg maar verder gaat. Vanuit de interviews ga je dan een, ga je een voorstel schrijven naar Timesavers van dit komt eruit dus ga serieus nadenken over bijvoorbeeld vier keer vier dagen in de week en dat soort dingen?

I: Ja, klopt eigenlijk een soort van adviezen gaan er uitkomen.

R: Oke.

I: Op basis van deze interviews en een enquête ga ik ook nog houden, dus op basis daarvan wordt het advies dan gemaakt.

R: Kijken wat ze mee gaan doen.

I: Haha, dat is nog maar de vraag.

R: Nou ja je zit wel in een bedrijf, heel veel mensen werken hier al heel erg lang.

I: Ja.

R: En dat heeft zeker z'n voordelen, want daar zit heel veel kennis bij het bedrijf. Maar dat heeft ook z'n nadelen want ze zitten vaak toch wel een beetje vastgeroest.

I: Ja, inderdaad.

R: Van, we doen het al twintig jaar zo, waarom zouden we het anders doen.

I: Mmm.

R: En je merkt dat de generatie die, die binnenkomt ja, die staat daar wat anders in.

I: Inderdaad.

R: Die komen wel vanuit bedrijven waar het bijvoorbeeld al kon.

I: Ja inderdaad.

R: Dus ik ben benieuwd.

I: Ja, ik ook. Nou ja, dank je wel, in ieder geval.

Interview 2

Transcript respondent 2

Datum en tijd: 22-02-2022, 10:00

I: Uhm nou ja bedankt in ieder geval dat je dit interview met mij wil doen.

R: Geen probleem.

I: Uhm zou je misschien eerst kunnen zeggen wie je bent uhm wat je functie is en uhm welke taken daarbij horen.

R: *Naam medewerker*, ik werk hier inmiddels ruim ongeveer 20 jaar. Ik ben uhm chef van de verkoop binnendienst, ja sales officer manager maar goed ik regel dus vanaf het moment dat de buitendienst een machine verkocht heeft, dan gooit hij het bij mij op mijn bureau neer en hij heeft een map met papieren of ik krijg een mailtje met wat informatie en dan ben ik verantwoordelijk en dan regel ik vanaf het moment dat de order gesloten is door de buitendienst tot en met dat hij bij de klant staat gebouwd en wel, dus nu bijna een jaar verder, zorg ik dat dat gewoon geregeld wordt. Hoe de machine gebouwd wordt, dat de engineering het weet dat het hele bedrijf weet wat we verkocht hebben, dat facturen gemaakt worden, dat de orderbevestiging gemaakt wordt, de calculatie maak ik of controleer ik indien nodig uhm, et cetera et cetera.

I: Ja.

R: Dus ook het transport, maar dat is dan *naam medewerker* maar die valt ook onder mij en de inpak, het verschepen. Ik ben af en toe ook heftruck chauffeur. Dat doen we gewoon erbij.

I: Ja haha.

R: Dus van alles en nog wat.

I: Oke, uhm en nou ja voor de meeste mensen is hun uhm baan eigenlijk de laatste tijd best wel veranderd door corona, is dat bij jou ook het geval?

R: Nee bij mij niet.

I: Nee?

R: Nee want de machines moeten nog steeds gewoon gebouwd worden en de machines uhm gaan nog steeds gewoon, gewoon tussen aanhalingstekens, weg uhm, dus verandert er veel, ja nee eigenlijk, vorig jaar hebben we het drukste jaar ooit gehad. Dus dat is bijna bijzonder, we hebben meer machines dan ooit verkocht, meer machines ooit geleverd. Dus is er veel veranderd voor mij, nee. En de groep waar ik mee werk zal ik maar zeggen uhm kan ook niet thuiswerken.

I: Nee, dus u heeft ook niet uhm thuisgewerkt.

R: Uhm nee hoor echt niet thuisgewerkt.

I: Oke.

R: Uhm ja, misschien op een blauwe maandag als er iemand ziek was of in quarantaine heb ik 1 keer gehad, toen wel maar nee, verder niet.

I: Oke, uhm nou ja dan was mijn eerste vraag eigenlijk op welke manier heeft u de mogelijkheid om tijd en plaats onafhankelijk te werken dus nou ja thuiswerken zei u net dat uhm.

R: Ik ga het vanmiddag wel doen maar dan bewaar ik gewoon orders, wat ik gewoon in de computer moet doen dat kan op het gemakje thuis. Dat werkt eigenlijk beter thuis want hier word ik continu gestoord.

I: Ja.

R: Telefoon of dan komen ze helpen of, dus dat gaat helemaal prima thuis alleen dat is misschien 30% van mijn werk. Ik doe vaak rondlopen, is die machine al klaar, het contact met de klant, nog eens de fabriek in, wanneer ben je wel klaar, *naam medewerker* kom eens even helpen die machine laden want ik heb het druk en dus, dat thuiswerken is voor mij een paar uur per week of eens een dag per week is helemaal geen probleem. Maar uhm ik kan niet zeggen ik ga volgende week halve dagen thuiswerken.

I: Nee.

R: Dat gaat bij mij niet.

I: Nee oke.

R: Dan mis ik hier te veel.

I: Ja oke. En uhm kunt u gebruik maken van flexibele werkroosters, flexibele uren?

R: Nee ja, ik ben hier de chef van die paar mensen als ik een keer uhm, op maandagmorgen breng ik vaak mijn dochter naar school en begin ik iets later. Dat compenseer ik ruimschoots door de andere keer 's avonds een container te lossen of 's avonds een keer thuis een telefoontje of een mailtje of dus dat is op zich, daar zijn ze hier heel makkelijk in.

I: Ja dus u kunt het wel zelf een beetje indelen?

R: Indien nodig kan ik het regelen. Ik probeer, ik ben er eigenlijk altijd om 8 uur tot kwart voor 5.

I: Ja.

R: Maar uhm ja, indien nodig is het wel te doen.

I: Ja, oke. Uhm en in hoeverre heb je het gevoel dat je autonomie hebt binnen je werk dus dat je zelf kan bepalen waar je werkt met wie je werkt uhm.

R: Ja dat is bij ons uhm, volledig bijna.

I: Ja?

R: Ja hoor ja, mijn chef is er nu niet de nieuwe chef, *naam medewerker*, maar uhm nee die gaat mij niet hoeven vertellen hoe ik m'n werk moet doen. Nee hoor, nee. Die uhm, ik denk dat die het heel fijn vindt dat ik dat volledig helemaal zelfstandig doe en uhm ja nee dat gaat prima.

I: Ja?

R: Hij is ook verkoper dus ja uhm hij geeft ook orders aan mij, zo van R kan je dat regelen, ja dat ga ik doen. En hoe ik het doe en de weg, de weg van hiernaar uhm een deal van hem voor een machine ja dat regel ik.

I: Ja dus je kunt ook zelf wel een beetje zelf je taken bepalen.

R: Ja.

I: of liggen die echt vast?

R: Nee. Nee hoor daar ben ik volledig vrij in.

I: Oke. Uhm en waar u werkt dat staat dan eigenlijk wel een beetje vast? Neem ik aan?

R: Ja dat is hier.

I: Nou ja ik bedoel meer of je ook de mogelijkheid hebt om thuis de werken maar je zei net dat dat eigenlijk uhm,

R: Ja kan wel. Nu toevallig mijn dochter is ziek dus ga ik vanmiddag thuiswerken.

I: Ja.

R: En dat is geen probleem, dat bepaal ik gewoon zelf. En als het echt niet anders kan moet ik even wat regelen met oma's of weet ik het wat maar normaal gesproken niet hoor. Daar ben ik gewoon vrij in en uhm ja het is een wisselwerking he ik bedoel ik doe af en toe wat extra uren voor Timesavers enzo, geeft Timesavers mij wat terug.

I: Ja inderdaad.

R: Zo stom gezegd.

I: Vind u dat er sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers?

R: Nee.

I: Nee? Helemaal niet?

R: Nee heb ik geen last van.

I: Dus uhm

R: Ja op papier wel ik moet wel, als ik mijn snipperdag aanvraag, dan komt dat bij *naam medewerker* op zijn computer. Als *naam medewerker* een snipperdag aanvraagt komt die bij mij op de computer dus er is wel op papier hiërarchie alleen zo gaan we niet met elkaar om. Dus dan vind ik van niet. Ik kan bij *naam medewerker* naar binnen stappen, de directeur en uhm 'he goeie vakantie gehad' en een uhm dingetje en dat gaat helemaal prima. Er is geen machtsverhouding of iets in die geest. Als er echt een keer iets gezegd moet worden dan doet ie het wel maar dat komt hier zo weinig voor.

I: Dus de structuur is eigenlijk redelijk plat zou je zeggen?

R: Ja vind ik wel. Uhm ik moet het misschien anders zeggen. Ten opzichte van mij wel. Ik weet natuurlijk niet hoe een ander dat ervaart. Maar ik heb daar geen last van inderdaad of geen, nee nee.

I: Oke. Uhm, vind u dat er dan ook sprake is van snelle communicatie? Binnen het bedrijf?

R: Ja absoluut.

I: Bijvoorbeeld dat er korte lijnen zijn?

R: Ja. Ja hoor. Even de telefoon pakken of even binnenstappen bij iemand.

I: Dus uhm informatie wordt eigenlijk snel verspreid zou u zeggen?

R: Ja, ja. We zijn ook niet zo groot he.

I: Nee inderdaad.

R: Het is maar 90 man zeker ofzo ik weet het niet eens precies op het moment.

I: Ja.

R: Maar nee hoor als ik iets nodig heb dan loop ik de fabriek in 'He uhm kan je dat eens even snel doen' of uhm en als *naam medewerker* uhm 'ah joh ik heb eens even een lijstje nodig doe eens even snel uhm. *naam medewerker* ook gisteren, kan je eens even checken of die aanbatalingen binnen zijn. Dus dat gaat allemaal zo uhm nee allemaal korte lijntjes.

I: Ja. Oke uhm en uhm in hoeverre vindt u dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel omgaat met de keuzes die je maakt?

R: Ja volledig.

I: Ja?

R: Ja ik heb, ja.

I: Heb je daar misschien voorbeelden van? Eigen ervaringen?

R: Ja dat ik op maandagmorgen vanaf uhm het moment dat m'n dochter naar school ging dat is nu, 2 jaar geleden zeker, heb ik gevraagd of ik ze op maandagmorgen naar school kon brengen dat betekende dat ik iets later begin maar dat is totaal geen probleem. Dus flexibel: ja.

I: Ja uhm en ervaart u daarbij ook vertrouwen vanuit Timesavers?

R: Ja absoluut.

I: Heeft u daar misschien voorbeelden van?

R: Ja dat er nooit vragen gesteld worden.

I: Nee.

R: Als ik een keer thuis werk vanmiddag, ja ik zal echt mijn dochter een keer een glas limonade geven, ja is dat werk nee natuurlijk niet. Maar gaan ze daar moeilijk over doen, nee, gaan ze daar vragen over stellen '*naam medewerker*' heb je wel echt 4 uur gewerkt vanmiddag?' Die vraag heb ik nog nooit gehad, nog nooit.

I: Nee oke. Uhm en andersom, heeft u vertrouwen in uw werkgever, in Timesavers?

R: Ja, omdat ik die vragen niet krijg zou je bijna kunnen zeggen. Maar goed, ze vragen ook aan mij '*naam medewerker*' kan je vanavond een container lossen dat regel ik ook zelf. Als er een keer uhm, 'goh er komt vanavond om 7 uur een container en het komt echt goed uit als we die vanavond nog lossen en dit en dat dan regel ik dat gewoon met mezelf en thuis dat ik om 7 uur 's avonds nog een container kan lossen. En heeft *naam medewerker* dat aan mij gevraagd nee, maar dat weet ik dan zelf.

I: Ja.

R: Maar dat is dan wisselwerking he. Geven en nemen.

I: Uhm dus zou je dan ook zeggen dat u zich flexibel opstelt naar Timesavers toe?

R: Ja absoluut 100%.

I: Ja, oke. Heeft u daar misschien voorbeelden van?

R: Ja wat ik net zeg, dat ik een keer 's avonds hier blijf om uhm of ik heb nog eens een keer op een zondagmiddag of op een zaterdagmorgen een keer een machine geladen, vaak is het ook een collega die het doet hoor.

I: Ja.

R: Maar als hij een keer niet kan dan laad ik een keer een machine een keer in het weekend of een keer 's avonds of een keer uhm dat er een vervoerder in de file staat en die komt pas na 5 uur 'god wil je even blijven om uhm' dat regel ik dan zelf dat is van mijn kant flexibel naar Timesavers toe en Timesavers doet van hun kant naar mij ook nooit moeilijk als ik een keer uhm een uurtje later ben of is een keer wat eerder weg moet.

I: En u vindt dat ook niet erg dat u soms in het weekend nog uhm iets moet doen?

R: Dat komt niet vaak voor hoor, bijna nooit. Maar een keer 's avonds komt wel eens voor.

I: Ja?

R: Dat vind ik niet erg nee, daar heb ik geen moeite mee.

I: Mist u dan niet uhm bepaalde structuur dat je denkt van ik ga naar huis en nu uhm is het klaar nu heb ik gewoon uhm even rust om het zo even te zeggen?

R: Daar heb ik geen last van.

F. Nee?

R: Nee daar heb ik geen moeite mee. Maar zoals ik zeg ik heb het over uhm is 1 keer in de vier maanden dat dat een keer nodig is en dat je een keer anderhalf uur hier rondloopt 's avonds. En uhm we hebben een periode gehad dat het wat vaker voorkwam en ik denk dat het nu wat minder vaak voorkomt op het moment. Uhm het is nu ietsje, het gaat iets beter qua rust, het is wat meer rust, het is niet, vorig jaar was het een stressvol jaar met heel veel wat moest en problemen met Corona en collega's die er niet waren. Het was af en toe gewoon dweilen met de kraan open zal ik maar zeggen en dan moest ik wel eens helpen. Ik heb daar geen last van of geen moeite mee.

I: Nee oke. Uhm en in hoeverre vindt u dat er gebruik wordt gemaakt van coachend en ondersteunend leidinggeven? Dus met uhm coachend bedoel ik dan een beetje motiverend.

R: Ja dat is hier eigenlijk niet nodig denk ik, we hebben hier eigenlijk allemaal wel gemotiveerde collega's uhm die hebben geen even bot gezegd een schop onder de kont nodig van ga eens wat doen. Iedereen doet hier zijn taak uhm en iedereen die rent en vliegt en ze zullen eerder stress hebben van het te goed willen doen dan dat ze uhm lui worden van het achterover zitten. Die tijd hebben we niet want we hebben het te druk en we zijn meer gaan doen met dezelfde hoeveelheid collega's. Vooral hierzo op deze afdeling. Uhm dus iedereen is hartstikke druk maar iedereen is eigenlijk hartstikke, ook gemotiveerd en uhm weet wat zijn taken zijn en weet wat daarbij komt kijken en wat daarvoor moet gebeuren en uhm dat doen ze eigenlijk allemaal zonder eigenlijk te veel, ja iedereen moppert wel eens een keer als het even echt te veel is en als ik zie dat *naam medewerker* het iets te druk heeft pak ik wat bij hem weg. Er ligt nu een map op mijn bureau maar dat moet eigenlijk bij hem liggen maar ik weet dat hij het een beetje druk heeft even, strakjes gaan we het bespreken en dan. Dus zo doen we dat een beetje en dat gaat eigenlijk hartstikke goed.

I: Oke en ondersteunend leidinggeven dus dat je bij iedereen uhm of bij je leidinggevende terecht kan met vragen?

R: Ik kan altijd bij iedereen terecht maar ja zoals ik zeg ik werk hier 20 jaar ik kan het eigenlijk wel uhm, ja over het algemeen heb ik ze niet voor mijn werk nodig, niet per se.

I: Oke. Uhm, wat zou u ervan vinden als er binnen Timesavers meer ruimte komt voor flexibeler werken, flexibele werkroosters?

R: Ja daar ben ik wel voor.

I: Ja?

R: Ja daar ben ik wel voor. Want zoals ik zeg ik heb nu de maandag bijvoorbeeld geregeld, maar ik vind het ook wel eens leuk om een keer op een woensdag mijn dochter naar school te brengen en als het voor mijn vrouw ook beter uitkomt dat ik dat ga doen, zo van goh dan kan ik een keer vroeger beginnen, ideaal. En wil je dat compenseren door 's avonds een uur langer te blijven, natuurlijk, geen probleem. Of de volgende morgen uhm, of de volgende morgen uhm dan eerder te beginnen. Ik ben daar 100% voor.

I: En denkt u dat uw collega's hier ook voor open zouden staan?

R: Ja ik denk wel dat de meeste gewoon hun huidige werk tijdelijk aan willen houden, want dat zit hier al zo lang erin gebakken. Alleen uhm als *naam medewerker* een keer met z'n dochter iets heeft of weet ik het wat, dan denk ik dat het voor hem ook prettig is dat hij die vrijheid heeft om een keer een uurtje later te beginnen en dat dan te compenseren met een pauze of met een keer wat eerder te beginnen of. Ik denk dat dat ook wel een beetje iets is van deze tijd.

I: Ja. Want nu is dat voor hem dan bijvoorbeeld lastig om dat te regelen.

R: Ja dan moet hij een uur snipperen, als hij een uur eerder weg wil.

I: Ja.

R: Ja ik doe daar dan niet zo heel moeilijk over als hij zegt '*naam medewerker* ik werk morgenavond wat langer door' of ik begin wat eerder of ik ga een keer niet met pauze ik werk gewoon heel de pauze door kijk ik doe daar niet moeilijk over. Maar goed in de fabriek moeten ze klokken.

I: Ja.

R: Dus dat gaat gewoon niet. Dus als ze daar een keer uhm een half uur later beginnen en ze willen een half uur langer doorwerken is dat misschien in de fabriek wel iets lastiger maar ja ik zie daar ook wel een voordeel in. Dan verlies je omzet denk ik.

I: Heeft u ook de middelen om thuis te werken?

Telefoon gaat

R: Hou nou eens op.

I: Haha.

R: Moment hoor. Heb ik de middelen om thuis te werken. Ja ik heb een uhm, ik heb een uhm, telefoon van de zaak en ik heb een laptop van de zaak dus ik kan gewoon uhm, probleemloos thuiswerken. Ik kan gewoon inloggen.

I: En thuis ook gewoon een bureau en alles, dat soort dingen?

R: Ja dat had ik sowieso zelf al, mijn vrouw werkt heel veel thuis dus wij hebben een extra beeldscherm en toetsenbord en uhm nee joh, dat is helemaal geen probleem.

I: En je kan ook inloggen in alle systemen?

R: Ja, ik kan eigenlijk overal in.

I: Ja oke. Uhm en hoe denkt u dat flexibeler werken binnen Timesavers vormgegeven zou kunnen worden? Heeft u daar misschien ideeën over, hoe dat het beste kan?

R: Nee ik heb er zelf nog niet over nagedacht. Voor mezelf wel, dat ik zeg van goh ik begin een keer om half 9, nou dan ga ik om half 6 naar huis of om kwart over 5, ja je moet toch 8 uur op een dag werken, of in ieder geval 40 uur in de week, stom gezegd. En ik voor mezelf heel goed plannen dat ik dan zeg van nou, ik pak er een half uurtje bij ik breng ze naar school en ik werk hier wat langer door.

I: Ja.

R: Daar gaat Timesavers geen last van hebben en ik wel profijt.

I: Ja en wat zou u vinden van bijvoorbeeld bloktijden dat je 's ochtends uhm nou ja tussen uhm half 9 en uhm 12 uur en van 1 tot 5 dat je daartussen aanwezig moet zijn?

R: Ja maar dan wordt het alsnog niet, dat is ook niet echt, heet het dan flexibel?

I: Ja of ietsje ruimer genomen.

R: Oh zo. Dat je zegt het mag van half.

Telefoon gaat

R: Hij blijft bellen. Kan hij op pauze heel even?

Opname staat op pauze.

I: Ja dat was misschien niet zo een goed voorbeeld maar dat je een blok hebt van uhm 7 uur 's ochtends dan gewoon vroeg.

R: Oh zo. Ja dat je wel flexibel bent maar wel tussen bepaalde aangegeven tijden.

I: Ja.

R: Ja ben ik voor. Als ze dat ruim genoeg zetten. Als je zegt van 7 tot uhm, je moet je 8 uur maken maar wel tussen 7 en 6, he prima he.

I: Ja, ja dat bedoelde ik inderdaad.

R: Ja precies.

I: Uhm oke uhm, even kijken hoor, nou dat waren al mijn vragen denk ik. Heeft u zelf nog iets wat u wil toevoegen?

R: Nee ik heb denk ik mijn idee, wat ik bedoel met flexibele werktijden of flexibeler werken wel genoemd en ja ik ben wel benieuwd hoe Timesavers er tegenover staat. Ik denk dat *naam medewerker* zelf niet zo een voorstander gaat zijn uhm, maar er uiteindelijk er wel een klein beetje in mee moet alleen het lastige bij ons is natuurlijk, de fabriek zal ik maar zeggen, die klokken en die hebben wel gewoon een soort van vast werktijden. Kijk voor kantoor zal het allemaal wel te regelen wezen daar ben ik niet zo bang voor maar voor uhm. Of er eentje een keer om half 8 in klokt of eens een keer om half 9 of om kwart voor negen of om, ja is dat handig voor de doorstroom van die machinebouw als je weet dat die bijvoorbeeld volgende week woensdag, volgende week woensdag

moet die op transport, en dan in die week gaat diegene, oh nee want hij moet wel gewoon 8 uur werken op een dag. Ja ik weet het niet. Ik weet niet of het voor de fabriek praktisch gaat zijn. Ik weet het niet. Maar dat is dan aan jou om uit te zoeken waarschijnlijk.

I: Ja inderdaad.

R: Maar voor kantoor ja ik zie alleen maar een uhm win-win situatie denk ik.

I: Ja. Heeft u zelf misschien al ideeën over de productie hoe dat vormgegeven kan worden? Wat zou handig zijn?

R: Nee daar heb ik zelf echt nog geen seconde over nagedacht.

F. Nee. Want die bloktijden dat zou dan niet werken voor de productie?

R: Dat weet ik niet. Kijk als natuurlijk de een op de ander moet gaan wachten omdat de ene zegt ik kan pas verder als de volgende klaar is en die begint toevallig later, ja dat gaat niet werken. Dat is zonde van de tijd dat iemand staat te wachten. Nu komt dat denk ik niet zo heel vaak voor maar ja, als de eindcontroleur die machine op woensdagmorgen, als voorbeeld, om half 8 wil gaan controleren en de vorige dag begint diegene er later aan en uhm weet ik het wat die is niet klaar, dan heb je geen uitloop meer of speling meer. Dus of dat nou heel praktisch gaat zijn? Dat weet ik niet. Want ik weet ook niet in hoeverre dat die mensen daar het erg zouden vinden dat wij flexibel gaan werken en hun dat niet mogen. Omdat het praktisch niet realiseerbaar is, dat weet ik ook niet. Geen idee. Dus dat is mooi om uit te zoeken. Maar goed er zijn vast bedrijven die dat ook doen.

I: Ja ik uhm, je hoort natuurlijk van de kantoor omgeving dat die gewoon veel flexibel kunnen werken dat is geen probleem, maar in de productie heb je vaak gewoon een proces wat opgevolgd moet worden dus daar is het lastig inderdaad.

R: Daar kan ik me iets bij voorstellen, ja daarom. Dus uhm ik ben benieuwd naar de uitkomst.

I: Ja ik ook.

R: Haha.

I: Nou ja dat waren mijn vragen eigenlijk en nog een keer bedankt.

R: Geen probleem.

Interview 3

Transcript respondent 3

Datum en tijd: 23-02-2022, 09:30

I: Uhm, zou je misschien eerst even kunnen zeggen wat je naam is, op welke afdeling je werkt en je functie en de taken die daarbij horen?

R: Ja. Ik ben *naam medewerker* ik werk nou 5 jaar bij Timesavers als engineer, dat wil zeggen dat ik uhm machines teken, voornamelijk de 22 serie heb ik ontworpen, van 3D tot 2D en het onderhoud wat daarbij komt.

I: Oke. Uhm nou ja de laatste tijd zijn de banen van mensen natuurlijk best wel veranderd door Corona, is dat bij jou ook het geval?

R: Ik heb er helemaal niks van gemerkt.

I: Helemaal niks?

R: Ja goed we hebben natuurlijk uhm een tijdje uhm toen corona net opkwam hebben we vier dagen per week gewerkt.

I: En 1 dag thuis?

R: Uhm ja nou niet thuis werken, thuis gewoon niet werken. We moesten ATV dagen opnemen.

I: Oh oke.

R: Zodat we de werkzaamheden die we hadden wat konden spreiden over de jaren die, de vooruitkomende jaren.

I: Ja. Oke.

R: Maar voor de rest, de orders zijn niet naar beneden gezakt, die zijn eigenlijk alleen maar omhooggegaan. En qua werkzaamheden, ja, we hebben een paar keer vanaf thuis gewerkt.

I: Hmm.

R: Vorig jaar en dan wel om en om, hier en thuis. Dus ik werkte op maandag woensdag vrijdag thuis. En uhm de helft van mijn collega's precies die andere dagen. Dat je toch, als iemand ziek raakt maar de helft thuis zit. Of dat nou werkte weet ik niet. Op zich hebben we geen uitbraken gehad dus.

I: Nee oke. Uhm nou ja dan is mijn eerste vraag eigenlijk of je uhm, op welke manier je de mogelijkheid hebt om tijd en plaats onafhankelijk te werken? Je zei net al dat je dus thuis kon werken uhm, zou je ook kunnen, nu kunnen zeggen van ik wil 1 dag in de week thuiswerken of?

R: Ja, ze zijn er hier niet zo happig op om uhm, om echt thuis te werken, omdat het wat ja, wat gevoeliger is voor uhm ja, niet werken. Maar voor de rest, als thuis, thuis werken we meestal met teamviewer, thuis, dus gewoon de computer hierboven overnemen en dan uhm ja, voor mij is dat geen extra drempel om te werken zeg maar.

I: Dus zou jij het fijn vinden om dan misschien 1 dagje in de week thuis te werken?

R: 1 dag zou nog wel lukken maar thuis, de sfeer is toch wel heel anders.

I: Ja inderdaad.

R: Het is wel je privésituatie waar je dan voor werk bezig moet zijn.

I: Ja inderdaad.

R: Ja het is wel, het is moeilijker om een hele dag aan de slag te blijven.

I: Ja dat snap ik.

R: Maar de productieve uren zijn wel productiever.

I: Ja, omdat je minder gestoord wordt?

R: Ja.

I: Ja. Maar uhm zou dat dan kunnen als je zegt van ik wil een dagje thuiswerken of zeggen ze dan van nee dat uhm gaan we niet doen.

R: Ik heb een paar keer gehad dat er thuis iets werd afgeleverd of dat de CV werd gecontroleerd, dan ben ik naar mijn leidinggevende gegaan, van uhm, kan ik een dagje thuiswerken en dat is op zich geen probleem.

I: Nee.

R: Incidenteel natuurlijk.

I: Ja oke. Dus als je zou zeggen nou ik wil structureel elke dag, of niet elke dag, 1 dag in de week thuiswerken dat zou dan niet uhm.

R: Ik denk dat dat uhm hem niet gaat worden.

I: Nee oke. En uhm maken jullie gebruik van flexibele werkroosters, flexibele uren?

R: Nee. We beginnen om 8 uur en we eindigen om kwart voor 5.

I: Ja oke. En als je dan een keertje bijvoorbeeld wat eerder begint omdat je uhm 's avonds nog weg moet uhm zou je dan ook eerder weg mogen?

R: Ook incidenteel is het gewoon inderdaad te bespreken.

I: Ja.

R: Mijn leidinggevende zegt wel altijd van uhm, ja een beetje flexibiliteit voor jullie een beetje flexibiliteit voor mij. Dus ja een kwartiertje eerder weg dat kan als je dan de dag erna een kwartier eerder begint ofzo.

I: Ja oke. Maar dat zou niet elke dag uhm.

R: Nee ja dat is het inderdaad.

I: Oke. Oke uhm en in hoeverre heb jij het gevoel dat je autonomie hebt binnen je werk? Dus dat je uhm zelf kan bepalen waar je werkt, hoe je werkt, met wie je werkt en dat je zelf een beetje je taken kan bepalen.

R: Uhm qua taken als ik zeg maar een project op wil pakken dan kan ik dat project gewoon oppakken dat is geen probleem. Wij krijgen wat dat betreft redelijk weinig sturing van uhm m'n leidinggevende. Dat klinkt heel negatief, zo bedoel ik het niet haha.

I: Nee haha.

R: Nee goed dat uhm. De afdeling loopt we verdelen alles een beetje onderling en dat gaat gewoon goed. Wat betreft waar we werken, ja. Dat is niet echt uhm ja, dat is nooit echt de vraag naar geweest dus.

I: Nee oke. En hoe je werkt? Dat je zeg maar zelf bepaalt nou ik ga nu dit doen en dan ga ik dat doen en dat je zelf een beetje een plannetje maakt of is het echt dat iemand zegt van nou dit en dat ga je doen.

R: Oh nee dat mogen we in principe zelf bepalen. Uhm bijvoorbeeld de machine berekenen, hoe stevig een frame moet zijn ja je kan er een berekening tegenaan gooien we kunnen ook gewoon alle kokers iets dikker maken dan zal het ook wel blijven staan zeg maar. Dus ja nee, daar is niet echt controle op. Er zijn niet echt manieren waarop wij ons werk moeten doen.

I: Nee oke. En met wie je werkt? Staat dat vast?

R: Uhm ja. Dat is afhankelijk van het project. Of het nodig is, of wie er allemaal bij moet zijn voor uhm, ik heb dan uhm, bij het tekenen van die frames ben ik bijvoorbeeld heel veel met de lasser gaan praten want ik wil weten, of, die kan zijn werk echt beter dan dat ik dat kan dus op die manier een beetje samenwerken tot het beste resultaat. En ja een heleboel boven doen dat niet.

I: Nee oke. Uhm vind je dat er sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers?

R: Ja een hele platte hiërarchie. Dus.

I: Maar?

R: Ja?

I: Je merkt wel dat er iemand zeg maar boven je staat? Of dat niet per se?

R: Ja dat is lastig. Qua werkzaamheden niet echt, maar qua uhm werkomstandigheden wel.

I: Hoe bedoel je dat?

R: Inderdaad uhm, waar ik werk of, de werktijden, dat wordt gewoon bepaald vanuit de organisatie maar wat voor werkzaamheden ik op pak mag ik eigenlijk zelf beslissen. Dat is op de werkvloer een stuk minder trouwens, daar iedereen luistert naar *naam medewerker* en *naam medewerker* die krijgt de opdracht weer van Alan. Maar daar is de keten ook wat groter.

I: Ja inderdaad.

R: Terwijl, hier zitten we eigenlijk praktisch onder het MT.

I: Dus uhm je zou zeggen dat er dan eigenlijk een platte structuur heerst.

R: Ja.

I: Oke. Vind je dan ook dat er sprake is van goeie communicatie? Dat er korte lijnen zijn?

R: In theorie wel haha. Nee ja uhm, een heleboel informatie uhm. Ik heb heel vaak dat ik een mailtje krijg en dan staan er al een kleine 30 reply's onder zeg maar. Van oh ja kijk hier nog even naar. Terwijl iedereen had daar veel eerder van op de hoogte kon worden gesteld, gesteld kon worden. En

dat gebeurt hier best wel vaak, dat het duurt even voordat informatie bij de goeie persoon terecht komt.

I: Ja. Hebben jouw collega's daar ook last van?

R: Ja haha.

I: Oke haha. En uhm bijvoorbeeld informatie vanuit het MT naar jullie toe?

R: In principe alles wat we moeten weten qua MT-beslissingen dat komt wel op Teamly te staan. Maar bijvoorbeeld, er wordt een dure machine verkocht, hoe die moet worden gemaakt, dat horen we pas een paar stadia verderop. En daar had eigenlijk af en toe ook gewoon een engineer bij moeten zijn van hoe gaan we dat ding maken is dat überhaupt haalbaar.

I: Ja.

R: Ja dat mis ik dan wel weer.

I: Ja oke uhm, dus uhm ja informatie zou eigenlijk snel verspreid moeten worden maar in de praktijk is dat dan minder het geval?

R: Ja.

I: In hoeverre vind je dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel omgaat met de keuzes die je maakt?

R: Keuzes betreffende wat?

I: Uhm nou ja bijvoorbeeld werktijden, dat je zegt van nou ik wil minder gaan werken, ik wil meer gaan werken dat soort dingen.

R: Nou ik heb dus recent aangevraagd of ik 32 uur kan werken en uhm daarvoor ben ik naar mijn leidinggevende gegaan. Die zegt van uhm ja we willen je niet kwijt dus uhm als je met 4 dagen per week meer op je plek voelt vinden we dat hartstikke goed. Maar *naam medewerker* blijkt daar wat minder happig op te zijn, dat heb ik ook niet uhm, dat hoor ik ook maar van mijn leidinggevende. Alleen ja dat ging richting *naam medewerker*, *naam medewerker* heeft dat eigenlijk gelijk doorgezet en uhm daar bleek het toch minder een probleem te zijn dan dat ik had verwacht. Want uhm ik heb ook de term gehoord 'je wil toch werken'. En werken is in de techniek 40 uur maar blijkbaar zijn we daar toch flexibeler op dan verwacht.

I: Ja, hoezo had je gedacht dan dat het eigenlijk niet zo zou zijn?

R: Eigenlijk alle bedrijven waar ik heb gewerkt, eigenlijk alles wat in de techniek was, je begint om half 8 en je werkt tot half 5 en uhm 40 uur, punt. Dus ik heb eigenlijk nog niet heel veel mensen gezien binnen zo een bedrijf die flexibel werken. Of flexibel, minder dan 40 uur. Het is hier dan net, *naam medewerker* bijvoorbeeld, die werkt parttime en voor de rest kan ik er niet heel veel noemen eigenlijk.

I: Nee. Dus vanuit je leidinggevende was het eigenlijk geen probleem uhm en vanuit *naam medewerker* ook niet maar waarom dacht je dan toch dat het ja.

R: *naam medewerker* moet zijn handtekening er nog onder zetten. Dus ik weet niet wat daaruit komt.

I: Oke oke. Want het is nog niet rond zeg maar?

R: Nog niet helemaal nee.

I: Oke uhm, ervaar je daarbij ook vertrouwen vanuit Timesavers?

R: Soms wel soms niet want inderdaad dat thuiswerken daarbij is echt gewoon aangegeven van ja niet iedereen die thuiswerkt die houdt zich netjes aan die 40 uur.

I: Nee.

R: Dat je inderdaad thuis gaat zitten en gewoon lekker de hele dag een beetje voor jezelf gaat klussen. Dus wat dat betreft mist er wel wat vertrouwen. Maar goed er gaan een heleboel verhalen de ronde natuurlijk haha.

I: Ja haha.

R: Van uhm de andere kant, daar uhm is er iemand die gaat af en toe even naar Kruiningen, onze andere locatie om daar wat werkzaamheden te doen maar die is dan wel weg zeg maar. Dus eigenlijk ook gewoon is hij daar niet aanwezig haha.

I: Oh oke haha.

R: Goed oke, ik vind, over het algemeen, iedereen die heeft wel een beetje uhm ja, je vindt je werk leuk dus uiteindelijk je hebt ook wel een beetje verantwoordelijkheid om je uren vol te maken, of in ieder geval je werkzaamheden af te krijgen en ja daar moet je wel een beetje vertrouwen in hebben maar, dat is, niet iedereen kan dat natuurlijk.

I: Nee. Maar toen jij thuiswerkte die periode, ervaarde jij dan wel vertrouwen of ook niet?

R: Nee ik heb er eigenlijk nooit wat van gehoord, dus.

I: Nee oke. Niet dat ze vroegen wat ben je aan het doen of uhm.

R: Nee. Ja uit interesse maar niet echt zo van.

I: Nee oke. En uhm andersom, heb jij vertrouwen in Timesavers?

R: Uhm op wat voor gebied?

I: Uhm nou ja dat ze gewoon een goeie werkgever zijn.

R: Nou ja we hebben best wel veel goeie voorwaarden.

I: Ja?

R: We krijgen best een groot kerstpakket, elke maand is er een lunch en we hebben het echt niet slecht hier. Maar inderdaad, qua, alles wat een beetje afwijkt van de standaard, dat vind ik altijd moeilijk om te vragen.

I: Ja oke. Uhm en uhm dat je dat moeilijk vindt om te vragen, komt dat dan misschien ook een beetje door de cultuur? Dat iedereen eigenlijk fulltime werkt en als je dan iets anders wil dat je dan denkt van oh.

R: Ja tuurlijk, vooral dat.

I: Oke. Uhm op welke manier ben jij flexibel toe naar Timesavers? Dat uhm, dat als ze vragen van kan je bijvoorbeeld ietsje langer werken uhm want er is nog veel werk ofzo dat je dat dan gewoon doet? Of doe je dat liever niet?

R: Dat doe ik liever niet natuurlijk haha, maar het is ook nog nooit gevraagd.

I: Oh.

R: Ik gebruik wel voor thuiswerken mijn eigen systeem, mijn eigen computer en ja sommige die hebben vanaf hier een laptop gekregen maar ik dacht ja ik heb gewoon mijn computer staan het is goed. Dus wat dat betreft een klein beetje flexibiliteit maar ja er is weinig vraag naar.

I: Ja oke. Uhm in hoeverre vind je dat er gebruik wordt gemaakt van coachend en ondersteunend leidinggeven. Met coachend bedoel ik dan een beetje motiverend.

R: Heel weinig. Ik ja van uhm, het is misschien lullig om te zeggen maar ik heb niet heel veel leiding van mijn leidinggevende. Het loopt en dat weet hij dus hij hoeft zich er eigenlijk niet mee te bemoeien.

I: Nee, dus heb je er dan ook geen behoefte aan of?

R: Ja...

I: Of zou je zeggen ja soms zou het misschien wel fijn zijn.

R: Voor de moeilijke projecten ga ik gewoon naar mijn directe collega's en die kunnen daar een beetje in meedenken. Dat is genoeg denk ik.

I: Hoe zou je de stijl nu kenmerken dan? Van leidinggeven?

R: Afwezig haha.

I: Haha. Dus ook niet per se coachend of ondersteunend?

R: Nee. Maar goed we hebben laatst dan wel een cursus gedaan en ja uhm alles mag maar je moet er wel zelf achteraan anders gebeurt er niks. Gewoon niks.

I: Nee oke. En wat zou jij ervan vinden als er binnen Timesavers meer ruimte komt voor flexibel werken?

R: Ja mooi initiatief. Ik denk inderdaad wel, het misbruik ervan is moeilijk te peilen natuurlijk maar dat herinnert dan zo een systeem. En we hebben ook niet, geen standaard brokken van werk van he

dit moet je per week af hebben want dat zou het natuurlijk ook een stuk makkelijker maken. Want als je werk af is dan ben je klaar. Maar aangezien niemand echt precies weet wat we aan het doen zijn kan je dat ook niet, niet specificeren. Dat, en voor de fabriek is het ook veel moeilijker om flexibele werktijden in te stellen want iedereen is gewoon afhankelijk van elkaar dus ja aan de ene kant, mooi initiatief, maar ik weet niet of het zo uitvoerbaar is hier.

I: Ja en bedoel je dan want in de productie is dat, is dat sowieso lastiger maar op kantoor denk je dat het daar ook lastig is?

R: Uhm, minder. Maar goed er komen vragen van de fabrieksvloer en als er niemand is kunnen we die niet oppakken dus ja goed dat gaat natuurlijk nooit gebeuren dat er echt niemand is, maar dat blijft een beetje een drempel en ik denk ook dat ze hier in de organisatie, dat ze op die manier redeneren. Ik hoor heel vaak gelijke monniken gelijke kappen, maar als de helft van de monniken in de fabriek staat en de andere helft op kantoor zit dan is dat ook niet echt uhm representatief.

I: Nee. Maar jij zou er wel voor openstaan?

R: Ja.

I: En denk je dat je collega's er ook voor open zouden staan?

R: Hm, mijn directe collega's. Tja. Ik uhm, ik denk eigenlijk als we zeggen je moet 8 uur op een dag werken en zoek maar uit wanneer je dat doet, dat bijna iedereen om 8 uur begint en tot kwart voor 5 werkt. Dan wordt het alleen makkelijker als je inderdaad nog een klusje hebt of een dingetje om net wat eerder te beginnen af en toe. Ik weet niet of het heel veel anders zou gaan dan nu.

I: Nee. Oke heb je ook de middelen om thuis te kunnen werken? Computer en uhm kan je inloggen op alle systemen?

R: Ja, aangezien we teamviewer gebruiken, gebruiken we gewoon het systeem hierboven. Alleen ja ik gebruik dan wel mijn eigen computer thuis om teamviewer te gebruiken. En ik heb geen 3D muis maar daar zijn we mee bezig.

I: Oke. Maar voor de rest heb je gewoon een goed bureau en uhm dat soort dingen?

R: Dat hebben we in principe allemaal zelf geregeld. Een van mijn collega's zit aan de keukentafel. Die vindt het thuiswerken ook echt niet leuk.

I: Nee.

R: Maar voor de rest, nee we hebben niks qua thuiswerk spullen gekregen, op een laptop na.

I: Nee oke. Maar het thuiswerken bij jou gaat gewoon, je hebt alles wat je nodig hebt.

R: Ja ik persoonlijk wel ja.

I: Oke. Uhm heb jij misschien nog ideeën over hoe flexibeler werken vormgegeven zou kunnen worden hier?

R: Ja, ik denk wel als je het voor het kantoor toe wil gaan passen dat er iets van een kloksysteem zou moeten komen. Puur om ook dat vertrouwen vast te houden. Nou ja is het dan nog vertrouwen trouwens maar, haha.

I: Dus dan bedoel je als je, als je bijvoorbeeld thuiswerkt dat je dan thuis in klokt of hoe?

R: Ja zoiets. Maar ja verder, ja. Daar heb ik niet echt een antwoord op.

I: Nee oke. Heb je zelf nog wat, wat je wil toevoegen?

R: Nee.

I: Nee oke. Dan uhm ga ik de opname stoppen.

Interview 4

Transcript respondent 4

Datum en tijd: 23-01-2022, 15:00

I: Oke. Nou dankjewel in ieder geval alvast dat je dit interview met mij wil doen.

R: Ja.

I: Uhm zou je misschien eerst even kunnen vertellen wat je naam is, op welke afdeling je werkt, welke functie je doet?

R: Uhm mijn naam is *naam medewerker* ik ben plaatwerker in de plaatwerkerij uiteraard. Uhm wat moest ik nog meer? Haha.

I: Uhm ja misschien je taken die daarbij horen.

R: Uhm vooral in de canbak werk ik en uhm, bijspringen bij de laser als het eropaan komt.

I: Ja oke. Nou ja voor veel mensen is hun baan veranderd door corona en de lockdown en zo natuurlijk is dat voor jou ook het geval?

R: Nee helemaal niet eigenlijk.

I: Je hebt er niks van gemerkt eigenlijk?

R: Ja goed de pauzes moet je natuurlijk, je kan niet in de kantine eten dus uhm, eet ik op mijn werkplek maar verder uhm, nee weinig eigenlijk. Het gaat eigenlijk gewoon door allemaal.

I: En je taken ofzo zijn ook niet uhm, niet veranderd.

R: Nee, nee dat is allemaal nog steeds hetzelfde.

I: Oke dus uhm thuiswerken is voor jou denk ik geen optie.

R: Nee, nee dat gaat hem niet worden.

I: Uhm kunnen jullie wel gebruik maken van flexibele werkroosters en flexibele werkuren?

R: Uhm, nou weet ik eigenlijk niet echt, ik denk het niet eigenlijk. Want we werken natuurlijk met een groep en ja je moet natuurlijk allemaal tegelijk een beetje aanwezig zijn.

I: Ja inderdaad.

R: Maar ja ik heb er ook nog nooit aanvraag naar gedaan en ik heb er ook geen behoefte aan eerlijk gezegd.

I: Nee? En waarom niet?

R: Nee ik weet niet, ik doe het al 20 jaar zo op vaste werktijden werken. Ik ben dat zo gewend en dat zit er zo in.

I: Ja. En als je bijvoorbeeld uhm stel je, het zou beter uitkomen als je bijvoorbeeld een dagje eerder weggaat, zou het dan wel mogelijk zijn dat je bijvoorbeeld een half uurtje eerder begint en een half uurtje eerder weggaat?

R: Ja voor mij is dat geen probleem.

I: Ja kan dat gewoon?

R: Nou ja, nou, ik weet niet of dat kan trouwens maar ik heb er zelf geen problemen mee, het is natuurlijk maar net wat de leiding vindt.

I: Nee inderdaad, maar als je dat zou vragen zeg maar, zou dat dan mogen? En kunnen ook?

R: Ja misschien wel, ik weet het eigenlijk niet. Ja mijn chef is er natuurlijk om 7 uur altijd al dus ja als ik zeg kan ik een keertje om 7 uur beginnen zal het misschien wel kunnen. Ja ik heb er nooit navraag naar gedaan dus ik zou het ook echt niet weten eigenlijk. Het is eigenlijk wel een goeie vraag.

I: Nee oke haha. Uhm en kan je binnen je functie bepalen, kan je dan zelf bepalen hoe je werkt.

R: Ja eigenlijk wel ja alles moet natuurlijk gewoon op tijd af op een bepaalde volgorde dus ja daar heb ik wel rekening mee te houden maar hoe het verder allemaal gebeurt dat uhm.

I: Ja, de volgorde is zeg maar gewoon vrij, die kan je zelf een beetje bepalen?

R: Ja grofweg, ja.

I: Oke en uhm nou ja waar je werkt dat staat dan eigenlijk vast, dat is gewoon hier dat kan niet thuis.

R: Nee.

I: En uhm bijvoorbeeld met wie je werkt? Kan je dat uhm zelf bepalen?

R: Uhm ja soms wel ja. Meestal doe ik mijn werk alleen natuurlijk, soms heb ik wel eens een beetje hulp nodig.

I: Ja. Maar dat ligt dan misschien aan uhm van wie je hulp nodig hebt?

R: Ja, van wie is er vrij. Ik bedoel als de lassers het druk hebben dan kunnen die niet helpen natuurlijk dus ja goed meestal dan vraag ik even aan m'n collega aan de lasser of aan de chef.

I: Maar je werkt vooral alleen dan?

R: Ja, ja.

I: Oke en kan je ook zelf je taken bepalen.

R: Nee niet echt.

I: Nee die liggen gewoon vast?

R: Ja die liggen wel een beetje vast ja.

I: Ja oke en als je dan een keer zegt van uhm ik zou hier graag aan mee willen helpen of ik zou dat nog graag willen doen, zou dat dan, staan ze daarvoor open zou dat kunnen?

R: Uhm, ze staan er wel voor open maar het is lastig eigenlijk.

I: Ja? Waarom is dat lastig?

R: Ja goed, ik zit op een kleine afdeling, er zijn maar zoveel mensen en ik ben eigenlijk de aangewezen persoon om aan die Te werken. En ik heb al eens een keertje eerder aangegeven dat ik wel wat meer afwisseling zou willen hebben in mijn werk maar dat is dan niet mogelijk want iedereen heeft een beetje zijn eigen stek en daar zit je een beetje aan vast. Want ja als ik niet aan die canbak sta dan is er eigenlijk niemand die dat een beetje, die dat zelf een beetje kan. Ja de chef die kan dat maar ja die heeft zijn eigen werkzaamheden natuurlijk om de afdeling te leiden.

I: Ja. Dus jij bent eigenlijk de enige die jouw werk ja, kan zeg maar?

R: Nou ja niet de enige, maar ik ben de enige die het een beetje vlot kan.

I: Ja oke.

R: En ja zoals je zegt als je zo vastzit dan zeggen ze ook niet zo snel van ja ga maar eens een keertje aan de canbak werken en een beetje oefenen, want ja dat kost ook allemaal tijd natuurlijk en de productie, dat komt dat niet ten goede natuurlijk. Dus wat dat betreft is het wel begrijpelijk.

I: Ja. En is het dan ook zo dat de andere, dat jouw collega's afhankelijk zijn van jou zeg maar, dat als dat af is dan kunnen we verder of?

R: Ja soms wel ja.

I: Dus niet altijd?

R: Nou niet altijd, als het goed doorloopt natuurlijk is er niks aan de hand.

I: Nee oke.

R: Maar ja ik moet natuurlijk laswerk regelen voor de lassers maar ja soms heb je ook een heleboel onderdelen daar zit geen laswerk aan dat gaat gewoon zo weg. Dat soort werk en de lassers die komen dan stil te staan natuurlijk dus er moet weer ergens anders werk vandaan komen.

I: Ja oke. Uhm, vind je dat er sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers?

R: Dat is toch overal zo?

I: Nou ja, merk je daar veel van dat je echt iemand boven je hebt staan die bepaalt wat jij doet?

R: Nee zo ervaar ik dat niet echt. Je werkt gewoon samen met z'n allen daar, ik bedoel bij ons op de afdeling in ieder geval.

I: Ja. En jouw leidinggevende zegt dan niet van oke vandaag ga je dit en dat doen, dat weet je zelf eigenlijk?

R: Nee zoals ik zeg, meestal ligt de volgorde al vast weet je wel, dat wordt allemaal klaargezet op een bepaalde volgorde en dan uhm. Ja ik probeer een beetje alles te combineren voor zover het gaat, dat het een beetje vlot gaat natuurlijk. Maar het is niet zo dat ik hele dagen in het rond wordt gestuurd of zoiets dergelijks dat uhm.

I: Nee oke. Nee. Dus uhm dat vind je dan eigenlijk dat het wel meevalt die hiërarchie?

R: Ja, vind ik wel ja. Zo voelt het niet in ieder geval. Het is er natuurlijk altijd wel maar het is niet zo dat ik me onderdrukt voel ofzo.

I: Nee, nee oke. En vind je dan ook dat er daarom sprake is van snelle communicatie dat de lijntjes uhm kort zijn?

R: Ja, eigenlijk wel. Ja het is een kleine afdeling dus ja goed, als er wat dwars zit ofzo en ik heb vragen dan ga ik gewoon naar de chef toe, dan zeg ik van joh zo en zo.

I: En in het hele bedrijf?

R: Het hele bedrijf, ja denk dat het eigenlijk ook wel goed gaat, ik bedoel ja.

I: Kan je gewoon bij iedereen binnenstappen om iets te vragen en dat soort dingen?

R: Uhm ja eigenlijk wel, het komt niet zo vaak voor dat ik mensen nodig heb, als ik personeelszaken nodig heb of zo dan kan ik er wel binnenstappen.

I: Ja oke.

R: En vragen stellen dus ja.

I: Oke uhm. Dus uhm, je vindt wel dat er dus sprake is van goeie communicatie ook?

R: Uhm nou ja ik denk het wel, nou ja voor zo ver ik er mee te maken heb wel.

I: Heb jij er geen last van dat dingen er soms niet gecommuniceerd worden of slecht gecommuniceerd?

R: Uhm ja soms wel ja.

I: Heb je daar voorbeelden van?

R: Laatst moest ik om tien uur gaan werken want de productie moest omhoog. Nou ja dat wordt in de groep gegooid en vanaf daar moest ik het zelf maar uitzoeken. Er is verder niks meer van terecht gekomen eigenlijk.

I: Nee oke.

R: Dus uhm, er zou nog een gesprekje komen en weet ik het wat maar daar heb ik nooit meer wat van gehoord. Dus toen heb ik ook gezegd van bekijk het maar.

I: Ja. Een gesprek, bedoel je een toelichting op wat er gaat gebeuren?

R: Ja en in welke vorm het precies gaat nemen en ik had nog bepaalde vragen die ik dan had kunnen stellen.

I: Maar dat is niet gebeurd?

R: Dat is nooit gebeurd.

I: Oke. En hoe zijn jullie daar mee om gegaan, hoe is dat opgepakt?

R: Ik heb er nog een keer om gelachen en weer doorgedaan. Wat moet ik anders doen?

I: Nee dus jullie hebben het eigenlijk niet opgevolgd?

R: Uhm nee ik niet nee. Maar ja een hele groep mensen die zijn er gewoon mee doorgedaan. Maar ja zoals ik zeg we zouden een gesprekje krijgen, een dag voor dat gesprekje kwam Alan naar me toe en die zegt van morgen hebben we dat gesprek. Nou dat gesprek is er nooit meer gekomen. Vervolgens kreeg ik op een uhm dinsdag of woensdag kreeg ik ineens via via een brief in mijn handen geduwd dat ik uhm, de maandag daarvoor al aan de slag had moeten gaan, 10 uur. Dus ja dat uhm.

I: Dus op dat gebied...

R: Toen brak m'n klomp haha.

I: Dus op dat gebied zou het wel wat uhm beter kunnen.

R: Ja, dit specifieke geval wel ja. Ja zeker.

I: Heb je nog vaker dat je denkt van uhm nu had de communicatie wel wat beter gekund?

R: Uhm nee eigenlijk niet.

I: Nee en op de afdeling, ja het is een kleine afdeling natuurlijk.

R: Nee op de afdeling gaat alles prima eigenlijk, ja. Soms heb je wel van die dingen dat je je wenkbrauwen even frons, maar geen gekkigheid in ieder geval.

I: Nee oke. Uhm in hoeverre vind jij dat uhm Timesavers zich flexibel opstelt uhm tegenover jou en flexibel omgaat met de keuzes die jij maakt?

R: Uhm ja hartstikke flexibel eigenlijk. Ja ik heb echt, nee daar heb ik geen klachten over eigenlijk.

I: Dus uhm, als jij zegt van nou ik wil parttime gaan werken dan zou dat uhm.

R: Haha nee dat is wel erg heftig, nee dat zie ik niet gebeuren.

I: Nee? Waarom niet?

R: Ja omdat ik de enige ben die die machine kent maar ja.

I: Dus als je daar ooit nog behoefte aan zou krijgen dan zou dat niet uhm, dan zou dat niet gaan?

R: Ik denk niet dat dat zo 1 2 3 zou gaan nee. Nee dat geloof ik niet.

I: Uhm heb je misschien voorbeelden van uhm waarvan je uhm vond dat Timesavers zich flexibel op had gesteld tegenover jou?

R: Ja ik heb nooit problemen met het een of ander, ik kan altijd vrij krijgen als ik wil en uhm ja voor de rest is het allemaal wel in orde ik uhm, ik heb verder ook niet zo veel wensen ik bedoel uhm.

F. Nee oke. En als je bijvoorbeeld uhm een keertje een half uur eerder weg moet, dan kan dat gewoon?

R: Ja dat kan altijd. Ja dat uhm Nee als ik het even bespreek met de chef dan is dat meestal zo geregeld. Ik heb eigenlijk nog nooit gehad dat hij zei van 'nee dat gaat niet door'.

I: Nee. Oke en ervaar je daarbij ook vertrouwen vanuit je werkgever, of vanuit je leidinggevende, vanuit Timesavers in het geheel?

R: Ja eigenlijk wel.

I: Oke. En uhm andersom, heb jij vertrouwen in Timesavers? Of ja in je leidinggevende, dat alles gewoon goed geregeld uhm wordt?

R: Ja mijn leidinggevende staat wel voor de afdeling, dat kan ik wel zeggen.

I: Wie is jouw leidinggevende?

R: *naam medewerker*.

I: Oh ja oke. Uhm oke. En uhm zou jij ook zeggen dat je je flexibel opstelt naar Timesavers toe?

R: Ja dat denk ik wel, ik denk dat er best veel mogelijk is.

I: Als er bijvoorbeeld iets langer gewerkt moet worden of uhm dat soort dingen.

R: Ja het ligt er wel aan in welke vorm het gegoten wordt natuurlijk. Ik ben er niet principieel op tegen nee dat uhm.

I: Nee oke.

R: Maar het is nog nooit nodig geweest ofzo. Het is pas afgelopen jaar dat ze daar een beetje mee komen.

I: Ja.

R: Dus ja als het allemaal een beetje goed geregeld is dan uhm heb ik er geen problemen mee.

I: Uhm en in hoeverre vind jij dat er gebruik wordt gemaakt van coachend en ondersteunend leidinggeven bij jullie op de afdeling?

R: Haha, wat is dat?

I: Uhm nou ja coachend daar bedoel ik een beetje meer mee motiverend en uhm af en toe gesprekjes ofzo, functioneringsgesprekjes en met ondersteunend dat je gewoon altijd terecht kan met vragen en zo?

R: Ja ik kan altijd terecht met vragen dat is het probleem niet maar functioneringsgesprekken heb ik in 13 jaar tijd nog niet gehad dus uhm.

I: Oke uhm dus uhm je zou zeggen dat er niet per se gebruik wordt gemaakt van coachend leidinggeven.

R: Nee, nee dat uhm nee dat niet.

I: En hoe zou je de stijl van leidinggeven, hoe zou je dat nu kenmerken? Hoe wordt dat nu gedaan?

R: Stijl van leidinggeven goeiedag, wat bedoel je daarmee?

I: Ja bijvoorbeeld uhm heel controlerend dat uhm de leidinggevende heel vaak controleert wat je doet of.

R: Nee zoals ik zei het is eigenlijk heel vertrouwelijk, ja. Hij vertrouwt op me dat ik mijn werk goed doe en uhm, ik doe m'n best en uhm.

I: Ja.

R: Verder uhm ja, er wordt niet echt heel erg moeilijk gedaan. Er wordt natuurlijk gestuurd waar nodig is maar verder uhm, als je gewoon je werk doet is er niks aan de hand.

I: Nee dus...

R: Dan ga je gewoon uhm ja.

I: Nee dus controlerend dat zou je niet zeggen dat dat zo is.

R: Nee niet controlerend.

I: En wat dan wel? Wat zou dan wel, wat zijn kenmerken?

R: Uhm ja.

I: Sturend zei je net al.

R: Nou sturend, het is heel vrij eigenlijk.

I: Ja.

R: Ja zoals ik zeg het is vrij eigenlijk gewoon. Ik doe gewoon mijn werk en zo lang dat goed is dan hoor ik niks bijzonders eigenlijk. Ik bedoel uhm, het is wel duidelijk dat Kees meestal wel tevreden is over mijn werk dus ja dan uhm.

I: Oke dat is mooi.

R: Ja precies dan is het goed toch.

I: Ja inderdaad. Uhm en wat zou jij ervan vinden als er binnen Timesavers meer ruimte komt voor flexibel werken? Zou je daarvoor open staan?

R: Ja ik sta er wel voor open maar ik heb er zelf geen behoefte aan.

I: Nee, je zou er zelf geen, geen gebruik van gaan maken?

R: Nee waarschijnlijk niet.

I: Oke uhm, ja uhm en hoe denk jij dat uhm dat uhm dat flexibel werken, hoe dat vormgegeven zou kunnen worden hier? Heb je daar ideeën over hoe dat in de productie omgeving kan?

R: Nou.

I: Misschien dingen van je collega's gehoord of.

R: Nou ja goed wij hebben het er eigenlijk nooit over. Ja als je natuurlijk halve dagen wil gaan werken of eerder wil beginnen of zo dat is gewoon niet altijd haalbaar natuurlijk. Zeker niet als je op een kleine afdeling zit want als er eentje eerder moet beginnen of eerder weg moet dan staat hij in z'n eentje en dat kan dan eigenlijk weer niet dus.

I: Oke. Ik wou nog even terugkomen op mijn vorige vraag van wat jij ervan zou vinden als er binnen Timesavers meer ruimte zou komen voor flexibel werken. Uhm hoe denk je dat jouw collega's daar tegenover zouden staan?

R: Ik denk eigenlijk een beetje hetzelfde als mij, ik denk ook niet dat ze er zoveel behoefte aan hebben eigenlijk.

I: Nee. Maar dat ze er wel voor open zouden staan. Dat als het er is dan, dat ze dan denken van ja prima maar ik ga er niks mee doen.

R: Ja precies. Nee ik denk dat ze een beetje onverschillig zijn ook wel een beetje als mij eigenlijk wel.

I: Ja.

R: Maar ja goed misschien zit ik er helemaal naast natuurlijk. Ik bedoel ik heb ze nooit horen zeggen van goh nou zou ik andere werktijden willen hebben ofzo.

I: Nee oke. En hoe zijn jouw werktijden nu, hoe ziet jouw rooster eruit?

R: Uhm ik werk van half 8 tot kwart over 4.

I: Oke en zijn er dan echt roosters of hoe?

R: Nee dat zijn gewoon de vaste werktijden dus ja.

I: Ja en iedereen die werkt van half 8 tot uhm?

R: Ja.

I: Uhm, ja dan wou ik ook nog vragen of je de middelen hebt maar ik denk dat dat in jouw geval, ja thuiswerken gaat sowieso niet dus uhm ja dan uhm is mijn laatste vraag eigenlijk of je zelf nog wat wil toevoegen.

R: Nee eigenlijk niet haha.

I: Nee oke haha dat kan. Oke. Nou dan uhm was dit het al eigenlijk.

Interview 5

Transcript respondent 5

Datum en tijd: 24-02-2022, 09:30

I: Oke. Nou ja als eerst wil ik je even bedanken dat je de tijd hiervoor wil nemen. Heel fijn.

R: Geen probleem.

I: Uhm zou je misschien eerst even je naam, functie en afdeling kunnen vertellen?

R: Ja ik ben *naam medewerker* ik werk nou uhm 5/6 jaar in het magazijn ofzo en daar zit ik uhm prima.

I: Ja en wat voor taken horen daarbij, voer je uit?

R: Uhm ja orders pikken, uhm inkomende goederen inboeken zeg maar en in het magazijn zelf leggen en orders pikken natuurlijk voor de machines uhm en orders inboeken van uhm, die voor *naam medewerker* lopen zeg maar, vanuit de staalkant. Dat het allemaal op voorraad wordt gelegd en uhm ja dat is het eigenlijk een beetje.

I: Oke. Nou ja de laatste tijd is voor veel mensen hun baan natuurlijk een beetje veranderd door corona, uhm is dat bij jou ook het geval?

R: Nee, niet echt dat uhm, nee.

I: Helemaal niet? Zijn je taken niet veranderd of je werktijden?

R: Nee, nee dat is allemaal wel hetzelfde. Ik moet zeggen het is eigenlijk alleen maar drukker geworden haha.

I: Ja oke haha. Veel mensen moesten natuurlijk ook thuiswerken maar ik denk dat dat bij jou niet echt uhm.

R: Nee, dat heeft voor ons totaal geen zin uhm zeg maar. Dat werkt totaal niet.

I: Nee oke. Uhm kunnen jullie wel gebruik maken van flexibele werkroosters, flexibele werkuren?

R: Ja als we dat zouden willen zou dat best kunnen denk ik maar dat is totaal niet aan de orde eigenlijk.

I: Nee. Dus zelf heb je daar nog nooit naar gevraagd of?

R: Nee, het is ook niet echt nodig.

I: Nee, zou je het niet fijn vinden om af en toe uhm als je 's avonds nog iets hebt dat je uhm 's ochtends een half uurtje eerder begint en 's middags een half uurtje eerder weggaat?

R: Nee nee, deze tijden vind ik gewoon prima eigenlijk. Ik bedoel het is een hartstikke mooie tijd uhm vind ik.

I: Oke.

R: Ja van half 8 tot kwart over 4 ik vind dat prima. Ja het is beter dan 5 uur uhm van 8 tot 5 ofzo of, ik vind dit veel makkelijker veel fijner, ik ben lekker op tijd thuis, je begint lekker op tijd dus.

I: Dus u vindt die structuur wel fijn?

R: Ik vind, ja ik vind het prima zo. Absoluut.

I: Oke. Uhm kan je binnen je functie zelf bepalen hoe je werkt?

R: Nou goed ja, je hebt wel standaarddingen natuurlijk maar je kan wel bepalen wanneer wat je eigenlijk doet.

I: Ja. Dus de volgorde kan je zelf wel een beetje uhm.

R: Ja hoor. Gisteren moest ik ook even wat opruimen achter en ik moest een machine picken maar ik kon niet verder met die machine picken omdat het gewoon overal helemaal vol staat. Ik zeg nou weet je wat dan ga ik eerst dat doen, in plaats van dat ik die machine ga picken want dan, ja dat schiet niet op.

I: Ja, ja.

R: Dus je kan het zelf wel een beetje indelen hoor.

I: Ja. Dus je kan op zich wel een beetje zelf je taken bepalen of ligt dat dan weer, wel weer vast? Nou ja het ligt wel vast, maar hoe je het doet zeg maar ja dan moet je zelf even kijken wat daar het makkelijkste voor is. Wat het beste uitkomt.

I: Dus je kan het redelijk zelf indelen?

R: Ja. Absoluut.

I: Oke en kan je dan ook zelf bepalen met wie je werkt?

R: Nee maar dat hoeft ook niet. Ik bedoel ik heb uhm twee collega's, *naam medewerker* en *naam medewerker* is erbij gekomen dan en ja we doen alle drie hetzelfde eigenlijk. Ja het hoort gewoon bij het magazijn werk dus ja je hebt weinig keus met wie je werkt ik bedoel de ene doet het heftruck werk. Ik doe dan toevallig deze week het heftruck werk en *naam medewerker* volgende week, dat hebben we dan onderling afgesproken. Dat we een beetje wisselen zeg maar.

I: Ja het is niet dat je luistert naar een leidinggevende die zegt uhm wat je moet doen.

R: Nee dat is eigenlijk niet uhm. Er komt soms iemand iets brengen van goh hier heb je een order om een machine uhm te picken zeg maar. Dus ja van daar wordt iemand vanuit de montage weer aangestuurd zeg maar. Ja dan wordt het doorgegeven aan *naam medewerker* en *naam medewerker* komt dan bij ons met een papier om die machine te picken. Dus ja dat is eigenlijk het enige wat we krijgen gewoon. Dus.

I: Ja oke. En nou ja zelf bepalen waar je werkt, dat ligt redelijk vast voor jou dat is natuurlijk gewoon hierzo.

R: Ja in het magazijn.

I: Ja in het magazijn, thuis kan natuurlijk niet. Nee. Vind je dat er sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers?

R: Nee dat geloof ik niet echt.

I: Nee merk je daar niet veel van?

R: Nee nee ik denk niet dat dat uhm er is niet echt een hiërarchie, dat denk ik niet.

I: Nee dat nee. En waaraan merk je dat? Dat dat er juist niet is?

R: Ja uhm, dan begrijp ik het woord hiërarchie toch goed he? Of niet?

I: Uhm ja gewoon een uhm, lagen eigenlijk, dat je echt iemand boven je hebt staan.

R: Ja nou ja, die hebben we natuurlijk wel. Dat is dan *naam medewerker* maar het is niet zo dat hij uhm, dat hij nadrukkelijk aanwezig is zeg maar. Dus dat uhm, het is geen dominant persoon om het zo maar te zeggen, zoiets uhm, dat niet. Ja met die anderen hebben we eigenlijk weinig te maken, ja dat is het gewoon. Kijk iemand van de montage ofzo die hebben met veel meer andere mensen eigenlijk te maken.

I: Ja inderdaad. Ja.

R: Dus ja daar kan ik niet over oordelen.

I: Nee oke. Maar bij jullie op de afdeling uhm, merk je daar niet zo veel van?

R: Nee het is gewoon vriendelijk en uhm gemoedelijk eigenlijk ik bedoel een lolletje en uhm dit en dat dus het gaat eigenlijk, wat dat betreft is het allemaal leuk.

I: Ja een hiërarchie hoeft niet per se negatief te zijn natuurlijk.

R: Nee, nee.

I: Meer dat uhm, dat je gewoon echt iemand boven je hebt staan dat er echt lagen zijn. Maar daar merk je dan niet zo veel van?

R: Nee daar merken wij eigenlijk weinig van, ja ze zijn er wel maar uhm ja kijk als er natuurlijk wat moet gebeuren ofzo dan krijg ik wel te horen van goh even, he. Als er iets bijzonders is. Maar voor de rest uhm, nee niet echt.

I: Oke.

R: Ja.

I: Uhm vind je dan ook dat er daarom sprake is van snelle communicatie? Korte lijntjes?

R: Nou die communicatie die uhm, die kan wel wat beter hoor.

I: Ja? Heeft u daar voorbeelden van?

R: Nou ja, soms he, dat er een vrachtwagen geladen moet worden, blijkbaar, spullen die naar de spuitery moeten ofzo of wat ook, ja dan staat die vrachtwagen er al en wij weten van niks. Zulk soort dingetjes, dat is wel eens vervelend. He, normaal gesproken kan je op tijd alles klaarmaken en dit, dat het goed ingepakt staat. Nou en dan staat, gisteren ook kwam Dingemanse lossen gisteren die kwam spullen halen ja die man stond bij ons 'ja ik kom van Kruiningen spullen halen' ja, ik weet van niks. Zeg maar. Dat zijn wel eens dingetjes die kunnen wel eens beter gecommuniceerd worden. Dat je er wat meer bij betrokken wordt.

I: Ja oke. En uhm zijn jullie wel op de hoogte van bijvoorbeeld beslissingen uit het MT, wat daar besproken is in een vergadering of?

R: Weinig. Daar krijgen we nog niet echt veel van mee. Het is niet dat *naam medewerker* komt van oh dit en dat hebben we gezegd of wat dan ook. Ja goed je vindt wel eens wat op Teamly natuurlijk of wat ook, je leest natuurlijk wel regelmatig maar uhm. Ja echt, wat er echt allemaal besproken wordt dat uhm. Als je wat wil weten kan je het zo ook wel vragen.

I: Ja oke. Oke uhm zou je dan zeggen dat informatie uhm snel verspreid wordt of dat dat wel meevalt?

R: Ja ik vind het wel meevallen eigenlijk.

I: In hoeverre vindt u dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel omgaat met de keuzes die je maakt? Dus als je zegt van nou ik wil parttime gaan werken dat ze daar flexibel mee om gaan.

R: Ja volgens mij wel. Ik heb daar zelf geen ervaring mee maar als ik dan met uhm, bijvoorbeeld Fred van de montage, die is een dag minder gaan werken en volgens mij is dat netjes geregeld.

I: Ja oke. Dus als je aan je leidinggevende zou vragen van uhm is dat allemaal goed dan denk je dat dat wel uhm.

R: Dan denk ik dat je er op een gegeven moment wel uit moet komen. Ja goed dan zal je met uhm met Gerry en zo misschien moeten gaan praten natuurlijk. Ik bedoel ik kan niet zomaar in 1 keer gaan zeggen he ik kom een dag minder en dan zal je loon natuurlijk aangepast moeten worden of wat ook.

Maar ja goed als dat zo gaat, het is mijn instelling totaal niet hoor ik bedoel het hoeft ook helemaal niet maar.

I: Nee en als u bijvoorbeeld uhm, nou ja bijvoorbeeld wat ik net zei dat je bijvoorbeeld een keertje eerder weg moet omdat je een afspraak hebt ergens uhm. Zou dat dan ook gewoon kunnen? Is dat gewoon uhm.

R: Ja goed, ik heb een dochter en vorige week ook met die storm, die moest ik ineens van school op gaan halen. Ja goed moest ik om 11 uur in een keer weg. Ja. Dan is dat geen probleem.

I: Nee. Oke uhm ervaart u daarbij ook vertrouwen vanuit Timesavers?

R: Ja hoor, ja hoor absoluut. Ja ik vind uhm op zich gewoon een goeie baas. Wat dat betreft heb ik er niks, heb ik er niet te veel te klagen over.

I: Nee oke.

R: Nee totaal niet.

I: Oke en uhm andersom, heeft u vertrouwen in Timesavers?

R: Ja ik denk het wel.

I: Ja?

R: Ja ik zou niet weten waarom niet eigenlijk.

I: Heb je misschien ervaringen of voorbeelden van uhm, van dat vertrouwen?

R: Nou ja ik heb uhm, 2 jaar geleden heb ik mijn heup gebroken zeg maar. Ja ik kreeg toch belangstelling van goh hoe het ging en uhm.

I: Ja.

R: En een fruitmandje en zo en uhm zulk soort dingen allemaal, ja hoor. Toen was het allemaal leuk.

I: Ja oke. En uhm stel jij je ook flexibel op naar Timesavers toe als ze zeggen van uhm kan j een half uurtje langer blijven of.

R: Oh ja, ja regelmatig. Ik bedoel als er om kwart over 4 nog een vrachtwagen komt ja. Dan uhm lossen we die nog even snel. Dan ga ik niet zeggen van goh uhm kom morgen maar terug. Dus dat uhm.

I: Nee oke. Uhm en in hoeverre vindt u dat er gebruik wordt gemaakt van coachend en ondersteunend leidinggeven? Met coachend bedoel ik dan uhm een beetje motiverend.

R: Pfoe. Ja geen idee. Ik heb, wij hebben er eigenlijk weinig last van moet ik zeggen.

I: Ja.

R: Dat is uhm, ja.

I: Ja uhm. Dus uhm nou met ondersteunend bedoel ik dan dat je altijd terecht kan met vragen bijvoorbeeld is dat wel het geval?

R: Ja hoor. Ja ik vraag regelmatig wat aan *naam medewerker* zeg maar, of wat ook, of als hij bij een vergadering is geweest ja dan vraag ik af en toe wel eens wat van goh, hoe was het ofzo.

I: Ja maar uhm dus jullie afdeling is wel redelijk zelfsturend? Denk ik dan?

R: Ja.

I: Dus uhm, de leidinggevende speelt niet echt een grote rol?

R: Nee niet echt.

I: Nee oke. En hoe zou u de stijl van leidinggeven, hoe zou u die nu kenmerken?

R: Sorry?

I: Hoe zou u de stijl van leidinggeven, hoe zou u die nu kenmerken? Hoe gaat dat nu een beetje?

R: Ja gewoon vriendelijk, ja hoe gaat het nou je wordt wel aangestuurd maar ja. Nogmaals wat ik daarstraks eigenlijk zei het is niet dat ze er bovenop zitten.

I: Nee nee.

R: Je krijgt wel gewoon je vrijheid om het te doen. Ja kijk als je het niet goed doet dan krijg je het natuurlijk ook wel te horen. Maar goed uhm. Je bent gewoon vrij eigenlijk om uhm, te uhm, doen wat je moet doen.

I: Ja.

R: En wat je kan doen eigenlijk. Dus dat uhm dat is het eigenlijk wel.

I: Ja. Oke. Wat zou u ervan vinden als er binnen uhm Timesavers meer ruimte zou komen voor uhm flexibel werken?

R: Ja. Kijk zoals het nu is kijk, wederom in het magazijn hebben we er eigenlijk weinig last van. Wij pakken dingen, machines en die leveren we uit he, de onderdelen zeg maar.

I: Mhm.

R: Nou goed uhm, als wij dat hebben gedaan, dan zijn we eigenlijk klaar want wij zetten dat binnen, binnen zetten we het neer. Ja en als het daar vol is ja dan kunnen wij niet meer verder.

I: Nee.

R: Dus ja bij ons is die flexibele tijden, ja dat heeft eigenlijk totaal geen zin.

I: Nee dat zou niet werken?

R: Dat zou niet werken nee. Want als je, stel ik zou later beginnen om 10 uur of van 10 tot weet ik veel wat ik zeg maar wat 10 tot 8 of zo weet ik veel wat. Ja dan weet ik zeker dat om 5 uur al uhm, zo sta. Dat kan gewoon niet.

I: Nee. Dus je hebt er zelf ook eigenlijk geen behoefte aan?

R: Nee. Nee ik heb er geen behoefte aan en ja ik zit ook met de kinderen thuis en zo ja dat is gewoon lastig.

I: Ja en hoe denk je dat jouw collega's daar tegenover zouden staan?

R: Ik heb geen idee, ik denk eigenlijk dat die er ook wel een beetje hetzelfde over denken.

I: Ja. Dat ze er niet per se behoefte aan hebben.

R: Nee, nee. Uiteindelijk doe je dat voor niks.

I: Ja oke. Maar als u dan de keuze zou hebben om een keertje uhm.

R: Ja kijk als het moet als ze zouden vragen *naam medewerker* zou je even langer willen blijven, ja natuurlijk dat doe je gewoon ik bedoel dat is geen probleem. He, kan je is een keertje een uurtje langer blijven ofzo of wat ook, of he er moet nog even wat gedaan worden, kan dat? Ja natuurlijk dat is geen probleem. Zeg maar. Maar om dan echt uhm eerder te gaan beginnen of later te gaan beginnen en dan later klaar zijn ja dat heeft totaal geen zin want dan heeft *naam medewerker* alles al vol gezet, ja en dan kom ik daar en dan uhm heb ik niks meer te doen.

I: Maar je zou er wel voor openstaan als het zou komen. Niet dat je het moet gebruiken maar.

R: Ja dat ligt er echt aan, dat ligt ook aan de tijden natuurlijk.

I: Ja, ja.

R: Maar ja goed, ja, wat ik zeg op zich is het niet nodig, je hebt er eigenlijk gewoon helemaal niks aan. Dat is dan zo dus ja.

I: Ja oke, nou ja thuiswerken is voor u dan geen optie dus ik denk ook niet dat u dan de middelen daarvoor heeft om uhm, ooit nog thuis te kunnen werken.

R: Nee, nee. Dat is totaal uhm. Nee.

I: Uhm heeft u zelf ideeën over hoe flexibel werken binnen Timesavers of binnen de productie omgeving uhm vormgegeven zou kunnen worden?

R: Ja eigenlijk niet zo. Voornamelijk omdat je gewoon beperkt bent met de ruimte die je hebt.

I: Ja.

R: Het is gewoon klein en het is een chaos zeg maar.

I: Ja en is het dan ook zo dat uhm andere afdelingen afhankelijk van jullie zijn? Dat uhm als je dit klaar hebt dan kunnen hun pas verder of?

R: Nee wij lopen juist, wij kunnen pas weer uit gaan geven als de montage zeg maar uhm plek heeft zeg maar, dan kunnen wij weer verder.

I: Dus jullie zijn juist afhankelijk van de montage?

R: Ja of wij kunnen, nou ik heb een paar dagen machines op die heftruck zitten die moet ik gaan pakken he of onderdelen daarvan. Ja die kan ik pas neerzetten als er ruimte is. Zeg maar. Ja die is er niet.

I: Nee.

R: Dus ja dan uhm houdt het voor ons op, dus dan lopen wij vast zeg maar dus daarom hebben die flexibele werktijden voor ons ook totaal geen zin.

I: Nee oke.

R: Zeg maar.

I: Dus uhm u heeft zelf nog niet echt per se ideeën over hoe dat vormgegeven zou kunnen worden?

R: Nee ja het enige wat ik weet is een groot gebouw met heel veel ruimte erin en zo dat je gewoon uitbreidt.

I: Ja.

R: Ja de dingen die je wil kan uitbreiden. Dat is het want je loopt wel vast op de ruimte die er is. We kregen ook, we hebben ook CSM erbij gekregen nou dat staat helemaal bomvol nou. Dat zou voor ons lucht moeten geven omdat we zo veel materiaal binnenkrijgen.

I: Ja.

R: Dat wij daar een beetje meer speling in zouden krijgen he, dat we niet alles hoeven te verplaatsen of weer 20 keer vast moeten hebben want nou het staat weer helemaal vol, we zijn gewoon weer terug bij af.

I: Ja.

R: Dus ja dat is het, dat is het grootste probleem.

I: De ruimte eigenlijk?

R: De ruimte eigenlijk, absoluut.

I: Ja, oke uhm heb je zelf nog iets wat je wil toevoegen?

R: Nee eigenlijk niet. Ja over die ruimte dat uhm dat is wel het hoofd ding eigenlijk en ik denk als dat opgelost is, ja dan.

I: Dat er meer mogelijk is?

R: Ja dan is er veel meer mogelijk. Je hebt die spuitcabine natuurlijk en ja die zet je helemaal vol, dat ze kunnen spuiten en ja als het helemaal vol staat, dan zijn wij klaar.

I: Ja.

R: Dan kunnen wij niks meer brengen. Nou als hun dan uhm als ze met twee man zouden spuiten, dan loopt het ook veel beter door en dan kunnen wij ook weer verder.

I: Ja.

R: Ja dat kan je ook met machines doen, dan kan je gaan bouwen, maar dan moet je ook de ruimte hebben voor die machines die op de vloer staan en die staan ook helemaal vol. Dus ja je komt gewoon geen steek verder.

I: Nee oke. Merkt u dat meerdere collega's daar last van hebben?

R: Ja iedereen denk ik. Ik hoor er echt veel over. Die zeggen enkel maar ja de ruimte, of een ander gebouw zeg maar, of wat dan ook waar je gewoon veel meer uhm dingen in kan.

I: Ja.

R: Dat hoor je echt uhm, dat is denk ik echt wel het grootste probleem wat er is. Ik denk als dat er niet is dan gaat het veel beter.

I: Ja oke haha. Oke nou dan uhm waren dat mijn vragen eigenlijk.

R: Ja oke top.

Interview 6

Transcript respondent 6

Datum en tijd: 26-02-2022, 09:30

I: Ja in ieder geval bedankt dat dat je tijd wil nemen om dit interview te uhm doen. Uhm zou je misschien eerst even kunnen vertellen wat je naam is, welke functie je doet en op welke afdeling je zit?

R: Uhm nou ja mijn naam is *naam medewerker*, 24 jaar, een jaar werkzaam binnen Timesavers en ondertussen mechanisch monteur.

I: Ja.

R: En eindmontage.

I: Oke. Uhm en welke taken voer je zoal uit?

R: Uhm nou ja, de machine opbouwen en afbouwen en gereedmaken zodat de klant kan schuren.

I: Oke. Uhm nou ja voor veel mensen is hun baan de afgelopen tijd veranderd door corona, is dat voor jou ook het geval?

R: Uhm nee in mijn geval is dat niet veranderd

I: Helemaal niks? Ook niet je taken of werktijden?

R: Nee ook niet.

I: Oke uhm dan was mijn eerste vraag eigenlijk op welke manier heb jij de mogelijkheid om tijd en plaats onafhankelijk te werken maar ik denk dat dat in jouw geval niet echt uhm mogelijk is.

R: Nee.

I: Nee want thuis werken is voor jou denk ik geen optie.

R: We hebben thuis wel de ruimte maar uhm nee.

I: Nee haha. En maken jullie gebruik van uhm flexibele werkroosters, flexibele uren?

R: Nee. Bij ons werken we van half 8 tot kwart over 4.

I: Ja en dat is gewoon altijd zo?

R: Altijd.

I: Oke en uhm als je dan bijvoorbeeld zegt van uhm ik uhm begin een half uurtje eerder want dan wil ik ook een half uurtje eerder weg want ik heb nog dit of dat, zou dat dan kunnen?

R: Uhm, er is in het verleden een zzp'er geweest en die kon vanwege een kind wat thuis zat niet voldoen aan de tijden die wij hier hanteren en toen is er gezegd inderdaad uhm jij mag van 7 tot kwart voor 4 werken, maar dat was ook de enige uitzondering.

I: Ja.

R: Nee, ja eigenlijk niet. Iedereen begint ook pas om half 8 en je mag niet in je eentje op een werkvloer staan, dat is uhm wettelijk strafbaar.

I: Oke, dus uhm in, bedoel je dan op jouw afdeling of in heel de fabriek?

R: In heel de fabriek.

I: Oke.

R: In je eentje werken mag bij de wet niet.

I: Nee.

R: Ik weet niet of je daarvan op de hoogte was?

I: Nu wel haha.

R: Oke haha.

I: Uhm, dus als je dan bijvoorbeeld een afspraak zou hebben 's middags ofzo dan uhm zou je die eigenlijk op een ander moment uhm in moeten plannen.

R: Uhm ja of je pakt een uhm vrije dag of vrije middag 2 uurtjes extra of minder.

I: Oke. Uhm kan je bepalen hoe je werkt en met wie je werkt, is dat, kan je dat zelf bepalen?

R: Hoe je werkt als zijnde?

I: Uhm nou ja dat je gewoon zelf een plannetje maakt van oke dit en dat ga ik doen en dan uhm.

R: Oh een stappenplan zeg maar?

I: Ja zoiets.

R: Oh op die manier kan je wel zelf werken ja.

I: Ja.

R: Met wie je werkt dat uhm kan je niet helemaal uhm zelf verzinnen of hoe je het ook wil noemen, dat is gewoon een vast gegeven.

I: Ja oke. En uhm nou ja waar je werkt dat ligt voor jou eigenlijk denk ik best wel vast, dat is gewoon uhm in de fabriek. Uhm en kan je ook zelf een beetje je taken bepalen?

R: Ja in principe wel.

I: Liggen die, liggen die niet vast?

R: Nee kijk het gaat er meer om dat uhm dat de machine op een bepaalde datum klaar is en hoe die klaar is of hoe wordt die klaargemaakt dat maakt niet uit als jij van A tot Z werkt dan is dat goed maar ga jij van A naar F en dan weer even terug naar B dan kan dat ook.

I: Ja, ja. Oke. Uhm en uhm vind je dat er sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers? Dus dat je heel erg merkt dat uhm ja dat er echt laagjes zijn?

R: Ja op zich wel.

I: Ja en hoe merk je dat?

R: Ja gewoon de manier hoe sommige mensen met mensen op de werkvloer he, het voetvolk, omgaan. Ja.

I: Oke. Heb je daar misschien voorbeelden van? Je hoeft geen namen te noemen ofzo hoor.

R: Ja, bijvoorbeeld uhm nee ja daar ga ik eigenlijk niet over door.

I: Oke.

R: Haha.

I: Nee dat is goed als je dat niet wil dan hoeft dat niet. Uhm.

R: Ik wil er wel bij zeggen, want het wordt natuurlijk gewoon opgenomen, dat het wel een heel informele sfeer is he. Dus het wil niet zeggen dat uhm iemand met de scepter zwaait en dat is het. Maar er is wel een bepaald persoon binnen het bedrijf zeg maar en die die denkt heel wat te zijn.

I: Ja.

R: En dat is niet hier op kantoor maar dat is bij ons op de werkvloer en ja zodra hij weg is dan is het een stuk relaxter.

I: Ja oke. Dus uhm op zich merk je wel een hiërarchie?

R: *Knikt*

I: Oke. Uhm vind je dat er uhm, binnen de organisatie sprake is van snelle communicatie, dat er korte lijntjes zijn, dat je gewoon naar iedereen toe kan stappen?

R: Er zijn korte lijntjes maar er is wel een gebrek aan communicatie.

I: Oke kan je daar misschien iets meer uitleg bij geven, voorbeelden?

R: Heel veel mailcontact maar ja dan lezen ze hun mail niet. Moet er een machine op tijd weg dan werk je over (in mijn geval) en dan komt er een controleur 8 uur later maar eens aan kakken. Ja dan krijg je behoorlijk de tyfus erover in.

I: Ja.

R: Ja waarom werk je dan nog over, allemaal van dat soort dingen.

I: Ja uhm dus dan zou je eigenlijk niet per se snel verspreid wordt.

R: Nee, verre van. En er wordt ook niet veel gedaan met die informatie.

I: Hoe bedoel je?

R: Als een medewerker op de werkvloer een ja, redelijk goed uhm voorbeeld heeft om iets beter te kunnen doen. Wordt er eerst gezegd nee dat kunnen we niet doen, twee weken later komt een manager die komt langs met hetzelfde voorstel en dan is het ineens wel tof. Ja dat is een beetje uhm ja averechts.

I: Ja. Oke. Uhm in hoeverre vind je dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel om gaat met de keuzes die jij maakt? Dus...

R: Oh heel flexibel.

I: Ja.

R: Als ik uhm om 2 uur zeg ik wil om kwart over 3 weg dan zeggen ze oke is goed.

I: Ja.

R: Dus op, ja, wat dat betreft is het heel flexibel.

I: En uhm als je dan bijvoorbeeld zegt nou ik wil uhm parttime gaan werken of, bijvoorbeeld he. Uhm zou dat dan gewoon kunnen, zouden ze daarvoor open staan?

R: Daar heb ik geen ervaring mee.

I: Oke, maar wat denk je?

R: Uhm ik uhm, ja het zal wel een uhm gesprek rond de tafel zijn natuurlijk, wil je dat kunnen doen. En of ze ervoor open staan ik denk het wel. Er zijn er inmiddels 2 bij ons op de werkvloer, die doen het. Een mechanisch monteur en een uhm elektromonteur dus op zich, ik denk dat ze ervoor open staan maar ze willen natuurlijk het liefst wel hun uhm, productiedoeleinden halen en dat kan niet als jij uhm 6 mensen hebt lopen die maar uhm 32 uur werken of minder.

I: Ja, dan zou je eigenlijk meer mensen aan moeten nemen.

R: Ja.

I: Maar het is dus niet uhm ja, niet heel gebruikelijk dat mensen parttime werken bij jullie?

R: Nee. Op de werkvloer dan he. Op kantoor uhm daar heb ik geen weet van.

I: Ja. Uhm en uhm ervaar je daarbij ook vertrouwen vanuit Timesavers?

R: Voor de mensen die parttime werken?

I: Uhm nee uhm ja als jij uhm, ja eigenlijk met die flexibiliteit of zij dan uhm vertrouwen hebben in jou en in je werk en uhm ja.

R: Ik neem aan dat ze toch wel vertrouwen hebben in je. Anders werk je hier toch niet?

I: Nou ja dat is de vraag.

R: Ja anders zou je hier niet werken.

I: Dus je ervaart wel uhm vertrouwen.

R: Uhm ja van diverse personen, ja, wel ja.

I: Ja oke. En andersom, heb jij vertrouwen in je werkgever? In Timesavers?

R: In Timesavers zelf wel. In sommige managers niet.

I: Nee. En uhm waarom is dat, waaraan ligt dat denk je?

R: Dat ik geen vertrouwen heb in die managers?

I: Ja.

R: Uhm ze zeggen ja maar ze doen nee.

I: Oke, ja. En uhm stel jij je ook flexibel op tegenover Timesavers als ze bijvoorbeeld vragen van uhm ja kan je een half uurtje langer blijven want uhm.

R: Uhm ja. Afgelopen jaar van de 52 of 48 weken dat we hier uhm werken, heb ik er toch denk ik wel 30 uhm overgewerkt.

I: Ja en dat vind je ook geen probleem?

R: Nee.

I: Nee. Oke. Uhm hoe uhm is de stijl van leidinggeven bij jullie op de afdeling, hoe uhm gaat dat nu hoe ervaar je dat.

R: Oh rampzalig.

I: Oke haha. Wil je daar verder nog wat over zeggen?

R: Ja er is hier iemand en die denkt dat die leiding kan geven maar hij kan geen leidinggeven.

I: Ja oke en hoe, hoe wordt dat nu gedaan dan is er gewoon komt dat door die slechte communicatie bijvoorbeeld of?

R: Ja slechte communicatie uhm ja zeggen nee doen. Geen vertrouwen geven naar zijn uhm medewerkers.

I: Ja. Dus in dat opzicht is het vertrouwen dan, merk je dat niet?

R: Nee.

I: Nee oke.

R: Geen technisch aspect, dat uhm is ook een gemis.

I: Mhm. En uhm wordt er dan gebruik gemaakt van bijvoorbeeld coachend leidinggeven? Dat ze je wel proberen te motiveren uhm. Ja een beetje dat soort dingen?

R: Ja maar er is een verschil tussen motiveren en motiveren. De hele tijd achter iemand zijn hol aanlopen en zeggen ah dat doe je echt goed dat, dat is ook vervelend op den duur.

I: Ja nee dat bedoel ik niet.

R: Nee.

I: Ik bedoel gewoon echt uhm op een goeie manier motiveren. Dat je iemand echt een beetje probeert te coachen.

R: Nee.

I: Nee. En ondersteunend, kan je wel bij iedereen terecht voor vragen?

R: Op de werkvloer?

I: Ja.

R: Ja, ja op zich wel.

I: En ook bij alle leidinggevenden gewoon, kan je gewoon binnenstappen en uhm.

R: Ja in principe wel maar wil je dat bij alle leidinggevenden hm, ik zelf niet.

I: Nee.

R: Nee.

I: Oke. Uhm zou je dan bijvoorbeeld zeggen dat de stijl, dat dat nu meer controlerend is? Dat je heel erg voelt dat je gecontroleerd wordt op wat je doet?

R: Zo kun je het beter omschrijven.

I: Ja. Oke. Uhm dus dat coachend en ondersteunend leidinggeven is niet echt uhm, gebeurt nu niet echt.

R: Nee.

I: Nee. Oke. Uhm en wat zou jij ervan vinden als er binnen Timesavers meer ruimte komt voor flexibel werken?

R: Flexibel werken of flexibele werktijden?

I: Uhm nou ja dat is eigenlijk een beetje.

R: Want flexibel werken dat, dat kun je nu al doen als mechanisch monteur.

I: En hoe, hoezo?

R: Nou ja, dat van A tot Z uhm werken of van A naar F.

I: Oh zo nee dan bedoel ik flexibele werktijden inderdaad.

R: Ja flexibele werktijden. Uhm ja zelf heb ik er geen problemen mee. Ik heb geen kinderen of wat dan ook. Maar ik denk dat er mensen zijn met kinderen hier die dat toch niet uhm heel fijn vinden.

I: Nee en uhm waarom denk je dat?

R: Nou ja goed uhm je hebt hier het geluk dat je om kwart over 4 thuis bent of klaar bent, dan ben je half 5 kwart voor 5 thuis die hebben nog een dag met hun kinderen. Maar stel je gaat om 10 uur of 11 uur pas beginnen, in de ochtend dan heb je bijna geen tijd voor je kinderen dan ben je 7 uur thuis, dan kun je niks leuks met ze doen.

I: Nee. Inderdaad.

R: Of uhm op bed brengen want er zijn er ook heel veel op kinderen onder de 10 jaar. Ja. Dat zal voor hun wel een gemis zijn denk ik.

I: Ja. Maar uhm jij zou daar wel voor open staan dan?

R: Ja ik heb daar geen moeite mee.

I: En hoe denk je dat jouw collega's daar tegenover zouden staan?

R: Uhm nou ja, uhm.

I: Zouden zij ervoor open staan of zouden ze denken nou voor mij hoeft het niet.

R: Nee die enquête is vorig jaar ook al een keer eerder geweest over flexibele werktijden en zelfs 2 ploegendiensten en daar kwam niet een al te best resultaat uit.

I: Nee.

R: Althans, voor ons wel als zijnde werk uhm nemers maar uhm de werkgever die vond dat toch niet al te best.

I: Oke hoe kwam dat, dat ze dat niet uhm, toch niet uhm goed vonden.

R: Ik neem aan dat ze iets anders hadden verwacht dan wat er op het blaadje naar voren kwam. En uhm, voor de rest kan ik niet in hun gedachtegang kijken dus.

I: Nee, nee dat snap ik haha.

R: Haha.

I: Oke. Dus even, jouw collega's denk je dat er niet per se heel erg voor open zouden staan.

R: Nee.

I: Oke. Heb jij misschien ideeën over hoe dat flexibele, die flexibele werktijden binnen Timesavers hoe dat vormgegeven zou kunnen worden?

R: Uhm. Klinkt een beetje rot maar wachten totdat alle oude generatie personen er uit zijn en zodra er jong bloed is gewoon zeggen dit gaan we doen en niet de hele tijd bij mensen gaan polsen zo van wat vinden jullie ervan en uhm hoe zouden jullie dit doen en. Nee als baas zijnde moet je gewoon een keer je hard maken voor bepaalde dingen, of als manager zijnde niet de hele tijd aan mensen dingen gaan vragen. Dat wordt nu heel veel gedaan, vooral door die manager. We willen nu een 32 serie bijvoorbeeld in Kruiningen gaan uhm bouwen, een hele assemblagelijijn. Dan gaan ze eerst mensen pijlen. Uhm wil je daar naartoe, wat denk je daarvan. Nee je moet gewoon zeggen, uhm, dit is het plan, die gaan er naartoe, ben je het er niet mee eens wieber je maar, ben je het er wel mee eens dan ga je daar naartoe. Ja je moet gewoon concrete afspraken maken. Je moet niet gaan hannesen tussen dit en dat.

I: Ja oke. En je zei net dat je dan denkt dat je moet wachten totdat de oudere generatie zeg maar weg is.

R: Ja want die verzetten zich natuurlijk. Er zijn erbij en die werken hier al 20, 40 jaar en die hebben alleen maar een rechte lijn gehad en als je nu ineens een uhm ja een grafiek gaat krijgen van dit dalen en uhm een top zeg maar dat vinden ze niet fijn.

I: Nee. En uhm merk je dan al dat de jongere generatie er wel wat meer voor open zou staan? Merk je dat van je collega's?

R: Uhm bepaalde mensen wel.

I: Maar ook niet allemaal?

R: Nee ook niet allemaal.

I: Nee.

R: We leven natuurlijk in een generatie met alleen maar computers en dat soort dingen dus ze mogen al blij zijn dat ze jong bloed krijgen hier in de werkplaats.

I: Ja. Dus nu werken er vooral uhm oudere dan.

R: Ja. Volgens mij ben ik nu de jongste mechanisch monteur op de werkvloer.

I: Oke. Uhm dus uhm echt ideeën over die werktijden hoe dat vormgegeven zou kunnen worden dat je bijvoorbeeld uhm.

R: Nee die heb ik niet.

I: Uhm, heb je zelf nog wat wat je wil toevoegen?

R: Over flexibele werktijden?

I: Ja. Of ja iets anders mag ook.

R: Hoe denk je er zelf over, over flexibele werktijden binnen Timesavers?

I: Uhm nou ja ik denk dat het sowieso op de productievloer een hele grote uitdaging is. Uhm nou ja op het kantoor lijkt het me niet ja, in ieder geval een minder groot probleem zeg maar ik zit, mij lijkt het heel fijn om gewoon uhm zelf een beetje je tijd in kunnen delen en dat je wat eerder weg gaat en 's avonds nog even wat doet. Mij lijkt dat heel fijn. Maar uhm nee ik denk dat het op de werkvloer inderdaad wel een hele grote uitdaging is, om uhm ja dat sowieso vorm te geven want nou ja in de kantooromgeving is dat, is het redelijk makkelijk. Uhm en net als wat je zei hier heb je ook niet een regel dat er 1 iemand op de vloer moet zijn of dat je niet in je eentje mag zijn. Dus uhm ja nee in de fabriek is dat wel echt een hele grote uitdaging.

R: En denk je dan niet alleen aan flexibele werktijden maar zou je dan ook denken aan een uhm ploegendienst? Of heb je daar nog niet echt over nagedacht of in verdiept?

I: Uhm, nou ja dat was.

R: Ik weet nog niet precies wat je namelijk moet doen hier, met je studie. Dus of je enkel naar flexibele werktijden kijkt of dat je ook eventueel kijkt naar een uhm poging tot 2 ploegdiensten.

I: Nou ja het gaat nu vooral om uhm hoe kan zoiets implementeren. Want er moet wel draagvlak voor zijn en de stijl van leidinggeven moet er ook naar zijn vandaar ook die vragen over dat leidinggeven.

R: Ja als een leidinggevende al niet wil overwerken 5 minuten. Uhm de beste man die komt om 28 hierzo binnen, ja, om 30 staat iedereen op de werkvloer. Geef je dan het juiste voorbeeld? Nee.

I: Nee inderdaad. Dus ja er gaan heel veel dingen vooraf, voor je zo iets kan implementeren en dat is eigenlijk meer wat ik, uhm aan het onderzoeken ben, hoe ga je dat in deze organisatie dan hoe ga je dat implementeren. Hoe ga je daar draagvlak voor creëren en de stijl van leidinggeven, ja, zou dan moeten veranderen. Dus uhm ja dat eigenlijk.

R: Ja ze zijn ook niet vakbekwaam he, de managers. Aan onze kant.

I: Uhm hoe bedoel je:

R: Als er een zieke is wordt die niet ingevallen door een manager.

I: Nee.

R: Op die manier zeg maar.

I: Uhm waarom is dat? Omdat ze het zelf niet?

R: Omdat ze het zelf niet kunnen. Kijk mijn vader de is leidinggevende in een bakkerij over 27 filialen. Dat is een uhm best flinke fabriek en met corona zijn er veel zieken geweest en dan draait mijn vader gewoon 60, 70 uur in de week. Dat vind ik normaal. Een manager die laat zien aan zijn medewerkers ik hoor bij jullie, ik ben 1 van jullie maar ik regel ook dingen voor jullie. Het moet niet zijn dat een manager alleen dingen regelt voor zijn eigen bestwil.

I: Ja.

R: He, nogmaals, 28 stapt hij hier de deur binnen en 16 over is hij de deur uit. Nee die vent die hoort om 10 over 7 binnen te zijn, kwart voor 5 de deur maar eens uit te gaan.

I: Ja. En uhm merk je dat vooral op jouw afdeling of is dat overal?

R: Nee enkel op onze afdeling.

I: Oh oke.

R: Onze afdeling loopt ook rot zodra hij er is. Dan is het rennen of stilzitten. We hebben een tijdje een zzp'er hier gehad, ja dan weten we nu meteen ook om wie het gaat. Maar afijn. Die zzp'er was hier 3 maanden...

I: Ik weet dat niet hoor ik heb geen idee uhm haha.

R: In 3 maanden tijd zijn de machines van 3,5 machine per week is dat naar 4 tot 5 machines per week gegaan. We hadden een rechte lijn in de productie, je hoefde niet te rennen of stil te staan. Je ging gewoon in een fatsoenlijk tempo door. Alles was gewoon goed geregeld, miste je iets dan ging je daar hem toe, hij ging er meteen achteraan. Niet dat hij het op een memo schreef en uhm nou ja 4 weken later moest je er zelf nog maar even achteraangaan. Het werd gewoon goed geregeld en die man had nog nooit op zo een functie gezeten hij zat normaal gesproken ook gewoon in de productie binnen het bedrijf Timesavers niet op deze locatie maar wel binnen het bedrijf.

I: Ja.

R: En ja dan moet je als directeur zijnde toch gaan afvragen, zo zie ik het dan, is die man wel geschikt voor de functie die hij nu heeft. Ik denk van niet.

I: Oke, oke. Verder nog iets wat je wil je toevoegen?

R: Nee eigenlijk niet.

Interview 7

Transcript respondent 7

Datum en tijd: 25-02-2022, 14:00

I: Uhm zou je misschien eerst even je naam kunnen noemen, welke functie je uitvoert en de afdeling waarop je werkt?

R: Uhm *naam medewerker*, een draaier en ik werk op de afdeling machinaal.

I: Oke. En welke taken voer je zoal uit?

R: Uhm ik doe hoofdzakelijk assen, bussen, uhm ja alles wat met draaiwerk te maken heeft.

I: Ja oke.

R: Dus alles wat rond is haha.

I: Haha. Uhm nou ja voor veel mensen is hun baan natuurlijk veranderd door corona, is dat bij jou ook het geval?

R: Nee.

I: Helemaal niet?

R: Nee. Ik heb mezelf veranderd haha.

I: Ja uhm dus je taken zijn niet veranderd, werktijden zijn niet veranderd, helemaal niks.

R: Nee, Nee.

I: Nee oke. Nou ja dan was mijn eerste vraag eigenlijk uhm op welke manier jij de mogelijkheid hebt om tijd en plaats onafhankelijk te werken. Maar dat is voor jou denk ik, Ik denk niet dat je thuis kan werken?

R: Nee. Nee dat gaat moeilijk.

I: Uhm hebben jullie wel flexibele werkroosters, flexibele uren?

R: Nee.

I: Nee. En uhm als je dan bijvoorbeeld zou zeggen van nou ik wil een half uurtje eerder beginnen dan kan ik een half uurtje eerder weg want ik moet nog dit of dat doen?

R: Valt te regelen.

I: Ja maar lastig of?

R: Nee dat valt ook wel mee.

I: Oke. Dus de leidinggevende ofzo heeft daar geen problemen mee?

R: Nee.

I: Oke.

R: Als je maar overlegt.

I: Ja, ja inderdaad. Oke uhm kan je zelf bepalen hoe je werkt? En uhm een beetje zelf je taken bepalen?

R: Ja en nee.

I: Oke.

R: Hangt ervan af.

I: En waar hangt dat vanaf?

R: Kijk gisteren heb ik zelf mijn volgorde bepaald. Wat voor producten of ik eerst doe. En nu zit ik er dus mee dat ik vandaag nog iets af moet hebben. Omdat daar spoed bij is.

I: Ja. Maar de taken die liggen dan wel vast?

R: Ja.

I: Alleen de uhm je kan wel zelf je plannetje maken van oke ik ga eerst dit doen dan ga ik dat doen, dat kan wel?

R: Ja.

I: Uhm en kan je dan ook uhm zelf bepalen met wie je werkt?

R: Nee want ik werk altijd zelfstandig.

I: Oke. Nou en waar je werkt dat is denk ik, dat ligt bij jou best wel vast dat is gewoon natuurlijk hierzo of uhm in de fabriek.

R: Ja.

I: Uhm vind je dat er sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers? Dus dat je echt merkt dat je een leidinggevende boven je hebt staan zeg maar, dat er echt laagjes zijn?

R: Nee.

I: Kan je dat misschien uitleggen? Waarom niet?

R: Uhm ja waarom niet. Ja mijn leidinggevende is niet echt een leidinggevende.

I: Oh hoezo?

R: Uhm de leidinggevende die ik hiervoor mee heb gemaakt, dat was echt zo van zo is het en niet anders. En met ja dat zal waarschijnlijk ook wezen omdat ik ongeveer dezelfde leeftijd heb dat je wat makkelijker een discussie over iets aan kan gaan.

I: Ja. Maar uhm jouw leidinggevende die zegt dan niet van nou vandaag ga je dit of dat doen en zo moet het en zo uhm.

R: Nee.

I: Nee. Is hij wel uhm, heeft hij wel wat invloed op jouw werk zeg maar, is hij wel aanwezig of is het gewoon eigenlijk als je vragen hebt kan je terecht maar voor de rest.

R: Nou als je vragen hebt kan je sowieso terecht bij hem. Hij is wel aanwezig maar niet bij het extreme af.

I: Nee je wordt niet aangestuurd zeg maar.

R: Niet echt.

I: Nee oke. Uhm vind je dan ook dat er sprake is van snelle communicatie binnen de organisatie? Dat er uhm korte lijntjes zijn?

R: Die korte lijntjes maak ik zelf haha.

I: Oke haha hoe bedoel je dat?

R: Uhm ik heb een telefoon tot mijn beschikking omdat ik BHV'er EHBO'er ben dus als ik een vraag over een tekening heb dan is het altijd eerst even kijken oh die heeft het getekend. Dus ik ga gewoon kijken of die er is dus ik bel gewoon eventjes.

I: Oh ja dan bel je gewoon.

R: Dus dat is het kortste lijntje wat of er is.

I: Ja en uhm vind je dan ook dat er sprake is van goede communicatie, dat dingen goed gecommuniceerd worden.

R: Niet altijd.

I: Nee en hoe komt dat denk je?

R: Uhm ik heb ook wel eens het idee dat engineering te makkelijk naar de leidinggevende stapt zonder ook een te overleggen met de persoon die het maken moet.

I: Ja dus dan heb je eigenlijk misschien behoefte aan een soort van uhm korte vergadering ofzo dat ze uitleggen van nou dit en dat.

R: Het hoeft ook nog niet eens echt een vergadering te wezen. Als ze even met de tekening komen van god, zie jij dat zitten om dat te doen zo.

I: Dan is het al goed?

R: Dan is het al goed.

I: Ja.

R: Want wij zien snel genoeg of dat veel meer werk gaat kosten of sommige dingen kunnen niet eens.

I: Ja. En communicatie vanuit bijvoorbeeld uhm, want je zat niet in de OR toch of.

R: Ja.

I: Oh oke. Uhm hoe communiceren jullie dingen die daaruit uhm die uit vergaderingen gekomen zijn?

R: Ja via Teamly. Maar ja wordt het nog gelezen.

I: Dat is nog de vraag ja haha.

R: Haha dat idee heb ik dat dat niet meer gebeurt.

I: Nee oke en hoezo komt dat? Omdat mensen weinig op de hoogte zijn? Of hoe?

R: Uhm de OR wordt ergens van beschuldigd.

I: Oh. Mag ik vragen van wat dat is?

R: Nou ja ze uhm de OR wordt hoofdzakelijk beschuldigd, of nou ja de meeste, dat ze voor jullie eigen erin zitten. Om jullie eigen hachje te redden.

I: Oke. Uhm wat vindt u daarvan?

R: Uhm.

I: Misschien begrijpelijk dat andere mensen dat denken of.

R: Ja het is wel begrijpelijk.

I: En waarom is dat begrijpelijk?

R: Uhm omdat ze niet helemaal snappen hoe het bedrijf in elkaar steekt.

I: Nee. En hoe zou dat komen dat zij dat niet ja dat ze dat niet helemaal snappen?

R: Uhm kortzichtigheid. Zo is het niet anders.

I: Ja oke, uhm. Om even terug te komen op die informatie of dat snel wordt verspreid, je zou dan zeggen van niet?

R: Nee. Niet aan onze kant in ieder geval. Je bedoelt op de productievloer of?

I: Oke en binnen het kantoor dan wel of?

R: Weet ik niet.

I: Oke. Maar in ieder geval in de fabriek niet?

R: Nee want ze komen ook niet met vragen.

I: Nee oke. En heb je misschien andere voorbeelden daarvan? Hoe dat uhm.

R: Uhm we hebben natuurlijk die verschoven werktijden uhm zijn besproken. Daar ben ik dus wel zelf persoonlijk met de mensen over aan de praat geweest. En hoe dat in elkaar steekt, hoe ze dat wouden. Dat is hetzelfde als de vakantie. Gespreide vakantie, daar zijn we ook over bezig geweest.

I: Ja.

R: Dan merk ik dus dat ik aan onze kant wel echt communiceert want ik wist dus al binnen 2 dagen tijd dat 90% gewoon tegen was.

I: Ja.

R: Maar ik merk dat er dan aan deze kant niet gecommuniceerd wordt met de mensen.

I: Uhm, ik weet niet, zou je nog wat zeggen?

R: Ja, want uhm zelfs in de OR zelf zijn er ook problemen. Ik heb met *naam medewerker* gesproken over die gespreide vakantie en dan gaat zij mij meer dingen vertellen en die leg ik dan ook op tafel in een OR-vergadering. Die heb ik ook naar mijn achterban gecommuniceerd maar het lijkt wel alsof sommige OR leden daar totaal niet voor vatbaar zijn.

I: Nee oke. Met die gespreide vakantie want volgens mij had ik gehoord dat er een bedrijsvakantie was dat iedereen...

R: Ja die hebben we.

I: Oke en moet iedereen dan verplicht vakantie nemen of.

R: Ja.

I: Oke en met een gespreide vakantie bedoelen jullie dan dat je niet per se in die tijd vakantie hoeft...

R: Ja klopt.

I: Dat je gewoon zelf uhm. Is dat nu helemaal niet mag je het nu helemaal niet zelf kiezen van.

R: Ja.

I: Oke dat ligt echt vast zeg maar.

R: Dat ligt vast die drie weken.

I: En in de zomervakantie? Dan is het ook niet de bedoeling dat je dan nog een weekje opneemt?

R: Dat uhm, uhm als het niet al te druk is dan kan het gewoon.

I: Oke, oke. En over die uhm flexibele werktijden. Want ik hoorde iets over ploegen, dat uhm...

R: Ja dat uhm waren dus geen ploegen.

I: Hoe is dat een beetje uhm...

R: Dat is heel slecht ontvangen.

I: Oke en hoe moet ik dat dan voor me zien, ploegen, dat ze 's ochtends of...

R: Nou nee uhm ze spreken hier over versprongen werktijden. We hebben een omgevingsvergunning en dat houdt in dat er van 7 uur 's ochtends tot 7 uur 's avonds gewerkt mag worden. Maar hij wou er al overheen.

I: Oke.

R: Uhm de productiemensen wouden al om 6 uur beginnen en dan zou die ploeg, even kijken dat is dan kwart voor 3 stoppen en die andere zou rond 10 uur beginnen en pas rond half 8 stoppen.

I: Ja en dat werd niet goed ontvangen?

R: Sowieso niet, de OR is er ook over bezig geweest om uhm ja, hoe wil je dat in gaan voeren.

I: Ja inderdaad.

R: Kijk nou neemt Jantje neemt mijn werk 's ochtends over en dan kom ik en dan moet ik Jantje weer overpakken.

I: Ja dat gaat misschien niet altijd heel soepel.

R: Dat gaat helemaal niet soepel.

I: Waarom wilden, waarom werd het dan ingevoerd zeg maar die ploegen gewoon om te kijken van is het wat of wat was de gedachte daarachter?

R: Nou de gedachte was er over zodra het druk wordt op 1 machine dan kunnen we dat even invoeren en zodra het niet meer druk is dan doen we het niet meer.

I: Nee oke.

R: Maar dan heb je kans dat je 3 weken later weer voor hetzelfde probleem zit.

I: Ja inderdaad.

R: Ja dus dat heeft puur met bottlenecks te maken.

I: Ja en uhm er was ook een soort enquête of poll uitgezet? Wat voor vragen waren dat die daarin stonden? Ik heb al aan *naam medewerker* gevraagd of ik daar een keer naar kon kijken maar dat is er nog niet van gekomen dus.

R: Dat gaat altijd zo traag. Uhm ja de vragen kwamen daar hoofdzakelijk op neer, of je daar problemen mee had.

I: Met die ploegen?

R: Ja. Maar ja dan kunnen ze ook op een gegeven moment opmerkingen erbij zetten en dat doen ze weer niet.

I: Nee.

R: Er zijn heel weinig mensen die dat doen.

I: Nee dus...

R: Zelfs uit de OR he. Hetgeen wat, dat had iemand uit de OR neergezet die trek je er ook gelijk tussenuit allemaal, dat ben ik gewoon geweest.

I: Ja oke. En uhm ja ik dacht eigenlijk dat die uhm dat die ploegendiensten zeg maar dan ingevoerd werden om uhm mensen wat flexibiliteit te bieden qua werktijden, maar dat is dan niet uhm.

R: Nee, nee.

I: Oh nee oke dat dacht ik eerst.

R: Nee.

I: Oke.

R: Was het maar zo een feest haha.

I: Ja haha. Uhm even kijken hoor. In hoeverre vind je dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel omgaat met de keuzes die je maakt?

R: Pfoe. Wat een lastige vraag.

I: Dus uhm als je bijvoorbeeld zegt van nou ik uhm, bijvoorbeeld, als je bijvoorbeeld zegt nou ik wil parttime gaan werken, hoe gaan ze daar dan mee om? Zeggen ze van nou dat is prima of gaat dat lastig?

R: Uhm, makkelijk. Want ik ben dit jaar een dag minder gaan werken.

I: Oke. En dat ging gewoon helemaal uhm.

R: Ja.

I: Oke. Dus uhm ja ze gaan wel flexibel om met de keuzes die jij eventueel maakt.

R: Ja.

I: Oke. Ervaart u daarbij ook vertrouwen vanuit Timesavers?

R: Haha. Aangepast contract, dat moet ik nog steeds zien.

I: Oke.

R: Dat moet ik nog steeds zien. Dat heb ik nog niet gehad.

I: Oke dus uhm niet helemaal of?

R: Nee maar ik heb ook het idee uhm, dat HR, dat is een makkelijke naam, *naam medewerker*, oh dat doet *naam medewerker* wel.

I: Ja. En vanuit, vanuit de OR dan of gewoon vanuit het bedrijf of.

R: Nee. Bijna de hele organisatie.

I: Ja. Ja oke. Dus dat vertrouwen dat is niet helemaal zoals het zou moeten zijn.

R: Het is er wel, want anders had ik daar allang staan stampvoeten van he hoe zit het wanneer krijg ik dat contract. Maar voor sommige mensen kan het inderdaad beter.

I: Ja. En dan bedoel je jij met sommige mensen of hoe?

R: Uhm mensen die er korter werken uhm mensen die kortzichtiger zijn.

I: Oh oke dus dan praat je vanuit andere collega's bijvoorbeeld.

R: Ja.

I: Oke uhm en andersom, heb jij vertrouwen in Timesavers? Dat ze gewoon een goeie, ja goeie regels opstellen, een goeie organisatie zijn.

R: Ja.

I: Oke. Uhm en ben je dan ook flexibel toe naar Timesavers als ze zeggen van zou je iets langer kunnen blijven of.

R: Oh dat is al zo vaak gebeurd.

I: Oke. Dat gaat gewoon goed uhm, dat is geen uhm.

R: Nee dat is geen probleem.

I: Nee oke. Uhm hoe zou je de stijl van leidinggeven nu kenmerken eigenlijk op de afdeling?

R: Soepel.

I: Is dat bijvoorbeeld controlerend of juist niet of.

R: Nee, niet controlerend.

I: Nee. Dus vooral vrij?

R: Het is dat ik het gemeld heb, dat ik een afspraak met jou had, anders had ik gewoon weg kunnen gaan en dat had hij me niet eens gemist.

I: Oke haha.

R: En dan zit hij recht tegenover me zo een beetje. Hij loopt 100 keer langs op een dag.

I: Oke dus dan vooral bezig met zijn eigen, met zijn eigen werk.

R: Ja.

I: Uhm, dus bijvoorbeeld coachend leidinggeven dat uhm, merk je daar iets van, vind je dat daar sprake van is of.

R: Nee.

I: Ja met coachend bedoel ik dan een beetje motiverend.

R: Dat gaat de laatste tijd beter bij hem.

I: Oke. En uhm ondersteunend leidinggeven? En daarmee bedoel ik dan uhm, ja wat ik net al zei dat je terecht kan met vragen, dat je wel voelt dat je ondersteund wordt als het nodig is natuurlijk.

R: Oh ja als het nodig is.

I: Oke uhm wat zou jij er zelf van vinden als er binnen Timesavers meer ruimte komt voor flexibelere werktijden?

R: Ik denk dat het moeilijk is.

I: Ja. En waarom is dat uhm moeilijk?

R: Uhm. Je zit gewoon met bepaalde toeleveranciers noem maar op, uhm dingen die op tijd weg moeten dus het is gewoon heel moeilijk.

I: En zou je er zelf wel voor openstaan of?

R: Ik probeer juist af te bouwen haha.

I: Oh haha.

R: Het is wel aan me gevraagd, ik ben zelf met een voorstel gekomen van 4 keer 10.

I: Ja.

R: Toen was het uhm, wil jij eraan meedoen.

I: Mhm.

R: Toen heb ik tegen de productiemanager gezegd ja tot op zekere hoogte want ik ben bezig met minder te gaan werken en ik zeg dan wordt het 3 keer 10, 1 keer 4.

I: Ja. En dat kon gewoon?

R: Uhm daar heb ik geen antwoord op gekregen.

I: Oh. Is dat nog niet uhm, nog niet uitgevoerd zeg maar die 4 keer 10?

R: Ja er is een proef geweest maar dan wordt het weer bottlenecks genoemd.

I: Oh oke wat bedoel je daar mee?

R: Uhm dat houdt dus in er werden ook gewoon bij ons op de afdeling gedaan en dan hadden bewerkingscentrums gezegd nou dat is een bottleneck, dat en dat maar op een gegeven moment valt die bottleneck weg.

I: Ja en wat...

R: Maar dan creëer je hem ergens anders. Dus degene die eigenlijk aan die ene machine stond, stond in een keer heel ander werk te doen, 4 keer 10. Toen zeiden ze ja uhm ho even, dit was de bedoeling toch niet? Dus die zijn er uit hun eigen mee gestopt met 4 keer 10 en zo is die 4 keer 10 mislukt.

I: Ja dus het werd niet helemaal goed ontvangen dan?

R: Nee.

I: Nee. Waren er ook mensen die wel uhm iets positiefs eraan over hielden zeg maar?

R: Er loopt er nu nog eentje in de ronde die er niet eens aan mee heeft gedaan, die zegt ik ben voor.

I: Oh oke.

R: Maar het is wel iemand waarvan je afhankelijk bent dat hij er is.

I: Ja oke, hoe denk je dat jouw collega's daar tegenover zouden staan? Tegenover meer flexibiliteit uhm, qua werktijden?

R: Geen idee? Durf ik niks over te zeggen.

I: Nee oke dat kan. Uhm heeft u zelf ideeën over hoe dat vormgegeven zou kunnen worden, die flexibelere werktijden? Je zei net al dat 4 keer 10 maar dat is dan niet helemaal uhm.

R: Nee dat is niet flexibel.

I: Nee maar het is wel, het is wel iets anders, je hebt wel een dagje een dagje erbij zeg maar een dagje vrij.

R: Ja.

I: Maar heb je zelf misschien ideeën over hoe het dan wel goed vormgegeven zou kunnen worden?

R: Ik denk dat het heel moeilijk is.

I: Ja oke. En omdat uhm, is het dan ook zo dat mensen vaak afhankelijk van elkaar zijn? Van uhm als dat af is dan kunnen wij pas verder?

R: Ja.

I: Ja oke dat speelt dan ook uhm wel mee denk ik. Uhm ja dat waren al mijn vragen eigenlijk. Heb je zelf nog wat wat je wil toevoegen.

R: Nee.

I: Oke.

Interview 8

Transcript respondent 8

Datum en tijd: 25-02-2022, 14:30

I: Zou je misschien eerst even naam en functie en afdeling kunnen noemen?

R: Uhm, naam is *naam medewerker*, is het duidelijk? Mijn naam is *naam medewerker*, functie uhm, ik ben controller, ofwel hoofd voor finance en uhm, moet je nog meer hebben?

I: Uhm misschien je taken die daarbij horen?

R: Uhm eindverantwoordelijk voor uhm finance.

I: Ja oke. Uhm nou ja voor veel mensen is hun baan natuurlijk veranderd met betrekking tot corona, is dat voor jou ook het geval?

R: Nee.

I: Helemaal niet?

R: Nee de eerste week uhm, was even een beetje zoeken omdat we allemaal, of in ieder geval gedeeltelijk, om de 2, 3 dagen thuis gingen werken. Uhm maar daarna was het al heel snel dat we allemaal terugkwamen uhm en eigenlijk voor corona waren er ook al mensen die uhm, die 1 of 2 dagen thuis werkten voor bepaalde projecten of uhm dat soort zaken. Dus voor ons is er echt uhm niks veranderd.

I: Nee en jijzelf, heb je thuisgewerkt of?

R: Nee.

I: Helemaal niet?

R: Heel af en toe. Maar uhm in het begin, maar voor de rest zijn we allemaal weer teruggekomen en uhm. Wat dat betreft is er echt niks veranderd tussen voor of na corona. Mensen mochten toch al 1 dag thuiswerken, als ze dat wilden voor bepaalde afgebakende projecten. Uhm dat was in corona tijd en dat zal nu ook zo blijven.

I: Oke en uhm heb je nu nog de mogelijkheid om uhm tijd en plaats onafhankelijk te werken dus dat je, nou ja je zei het net al soms een dagje thuis.

R: Ja hoor.

I: Ja.

R: Ja aan de ene kant heel belangrijk natuurlijk uhm maar dat deden we eigenlijk toch al, een van de weinige afdelingen.

I: Mhm ja. Oke volgens mij maken jullie geen gebruik van uhm flexibele werkroosters of flexibele uren?

R: Uhm tijdens coronatijd hebben we dat wel gedaan uhm, dat ze laat ik maar zeggen van de 4, er waren er 2 thuis en 2 op de zaak.

I: Ja.

R: Maar daar zijn we ook heel snel, zeg maar na een maand of 2, 3 hebben we dat losgelaten, is iedereen weer teruggekomen.

I: Ja. En waarom was dat, dat het zo snel eigenlijk werd losgelaten weer?

R: Uhm omdat we hier elkaar wel vertrouwden van uhm ja als je geen corona hebt, vooral blijven zitten. En de coronaplek was ook goed ingedeeld en uhm ja. Veilige werkplek.

I: Oke. Uhm en hoe heb je dat ervaren, het thuiswerken en dat hun uhm 2 op kantoor en 2 thuis?

R: Ja dat is niks. Dat is echt drama. Thuiswerken echt continu echt dag in dag uit ja dan moet zo een uhm, ik wil niet zeggen ijzige discipline hebben maar je moet zo een takenpakket hebben uhm, zelfstandig takenpakket uhm maar je moet geen werk overlappingsactiviteiten hebben want dan word je helemaal, helemaal kierewiet dat gaat bijna niet. Net wat ik zeg als je een taak hebt voor 1 of 2 dagen en je kan thuis gewoon werken, he fantastisch vooral thuis blijven doen dan word je niet gestoord en maar je hebt gewoon input nodig van andere afdelingen. Het is een productiebedrijf, alle verschillende disciplines zijn hier aanwezig uhm, dus ja daar ben je ook mee, nauw mee verbonden dus ja het is heel lastig om dan thuis te werken.

I: Ja oke. En in hoeverre heb je het gevoel dat je autonomie hebt binnen je werk? Dus dat je zelf ja uhm een beetje je taken kan bepalen en dat je zelf kan bepalen met wie je werkt en waar je werkt?

R: Uhm ikzelf of de afdeling?

I: Nee jijzelf.

R: Uhm ja sowieso maar ja je bent sowieso altijd afhankelijk van andere afdelingen van andere mensen voor de input van informatie die je krijgt. Uhm ja ja.

I: Dus wel redelijk veel autonomie?

R: Absoluut.

I: En uhm zelf bepalen met wie je werkt en hoe je werkt, dat, dat kan ook?

R: Ja maar ja je bent altijd wel afhankelijk van de verschillende afdelingen waar je die informatie van krijgt. Dus dan kan je dat niet bepalen.

I: Nee maar... Zeg maar.

R: Als je met productie wil werken dan of informatie, dan moet je naar Alan of naar Bert dus ja.

I: Maar je hebt wel heel erg de vrijheid van dat je voor jezelf een plannetje maakt en zegt nou dit ga ik doen.

R: Nou ja vanuit een visie bepaal je de strategie van de strategie heb je natuurlijk doelstellingen. Uhm dus dat wordt wel bepaald.

I: Ja oke. Dus daar heb je dan niet helemaal de vrijheid in om bijvoorbeeld zelf je taken te bepalen.

R: Nee, nee.

I: Oke. En nou ja waar je werkt, je gaf net al aan dat je uhm de mogelijkheid hebt om thuis te werken, eventueel. Dus dat zou dan hier kunnen of thuis.

R: Ja.

I: Vind je dat er sprake is van hiërarchie binnen Timesavers?

R: Wel een hele platte hiërarchie uhm, voor buitenstaanders die hier net komen werken die denken van uhm he je hebt hier geen hiërarchie. Maar als het puntje bij paaltje komt uhm, is die formele hiërarchie uhm, zeker wel aanwezig. En dat moet ook natuurlijk. Het zou heel raar zijn als die er niet zou moeten zijn. Uhm maar ik weet wel, op de ene afdeling is die wel meer aanwezig dan op de andere.

I: Heb je daar misschien voorbeelden van?

R: Haha, waarom vraag je dat nou.

I: Haha.

R: Ik denk dat als je in de productie gaat kijken daar heb je wel een behoorlijke boomstructuur uhm, kijk je bij ons op de afdeling, op finance, is het zo plat als het maar zijn kan. Uhm dus ja die 2 verschillen zie wel enorm uhm.

I: Ja dus op kantoor is er eigenlijk die hiërarchie wat meer dan of uhm minder juist dan de productie. Ja oke. Uhm en vind je dan ook dat er, dat er daarom juist sprake is van snelle communicatie? Dat er korte lijntjes zijn?

R: Tuurlijk, tuurlijk. Een platte organisatie zijn altijd snellere uhm. Ligt er wel een beetje aan hoe groot de afdeling is maar als je zo een afdeling van 5/6 mensen dan hoef je geen uhm baas boven baas en boven baas dat uhm dat gaat niet werken.

I: Nee dus uhm de communicatie binnen het bedrijf, binnen de afdeling is wel, loopt gewoon goed.

R: Ja, ja.

I: Oke en uhm, ja dus dan zou je ook kunnen zeggen dat informatie redelijk snel wordt verspreid?

R: Binnen de afdeling wel binnen het bedrijf uhm, haha. Dat is niet altijd. Binnen de afdeling wel.

I: Oke en, en hoe komt dat, dat dat binnen het bedrijf wat minder is?

R: Ja ik denk een stukje hiërarchie.

I: Ja oke.

R: Voordat dat überhaupt ergens verspreid is en dat het bij de juiste persoon is en dat die juiste persoon ook nog er überhaupt wat mee gaat doen. Dan kan je beter een platte organisatie hebben.

I: Ja. Oke uhm uhm in hoeverre vind je dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel omgaat met de keuzes die je eventueel maakt?

R: Mijn keuzes?

I: Ja. Als je bijvoorbeeld zegt van uhm ik wil parttime gaan werken of dat uhm.

R: Daar gaan ze heel flexibel mee om.

I: Ja?

R: Ja ik heb er maar met eentje te maken dus dat is makkelijk.

I: Ja, ja.

R: Uhm, ja zo lang je er geen misbruik van maakt en uhm je kan zelf uhm de discipline opbrengen om om, daar ook uhm, dan, dan uhm krijg je ook meewerking.

I: Ja en hoe bedoel je dan misbruik daarvan maakt?

R: Uhm nou ja zeker bij thuiswerken uhm moet je er echt wel bovenop blijven zitten of het wel allemaal 100% gaat.

I: Ja. Heb je dat gemerkt tijdens uhm dat er wel thuis werd gewerkt?

R: Nee is meer van horen, nou meer van anderen uit de beurt die dan 's ochtends een stukje gaan lopen of tussen de middag een stukje gaan lopen.

I: Binnen het bedrijf of in jouw omgeving?

R: Nee nee gewoon extern.

I: Oke.

R: Dan denk ik van dat is toch wel een beetje apart.

I: Ja. Uhm maar je zou wel zeggen dat Timesavers zich flexibel opstelt tegenover jou en flexibel omgaat met de keuze die je maakt?

R: Ja, ja.

I: Oke. Ervaar je daarbij ook vertrouwen vanuit de werkgever?

R: Uhm ja natuurlijk, zonder vertrouwen gaat het niet werken.

I: Heb je daar misschien een voorbeeld van? Ervaringen?

R: Een voorbeeld van vertrouwen. Ja dat is meer een beetje zo empathisch/emotioneel uhm, daar kan je niet...

I: Nee het is meer dat je het gewoon voelt?

R: Ja. Dat voel je snel genoeg aan.

I: Ja oke. Uhm.

R: We gaan het halen hoor binnen een half uur haha.

I: Ja haha. Uhm even kijken hoor, ben je ook flexibel toe naar Timesavers dat als je bijvoorbeeld een keertje wat langer moet blijven dat dat gewoon kan of.

R: Ja hoor.

I: Ja oke.

R: Nee dat, ja dat zit in je kijk op het moment dat je gaat vragen aan iemand goh blijf en dat is meer richting mijn indianen, van uhm je moet vanavond blijven. Nee dat moet je ook aanvoelen. Als er eentje wil gaan kiten 's middags want het gaat waaien, joh ga lekker kiten.

I: Ja.

R: Maar wel zorgen dat je werk af is. Ik moet niet 's avonds erachter komen hij moet nog alles doen. Daar heb ik een hekel aan. En ja dat is vice versa ook, het ligt ook een beetje aan de functie. Kijk bijvoorbeeld van een managementfunctie mag je wel verwachten dat ze de uren niet uhm allemaal schrijven en ja het werk moet gewoon af zijn, punt.

I: Ja. Oke uhm en hoe zou je ja, jouw stijl van leidinggeven dan eigenlijk, hoe zou je die kenmerken?

R: Mijn stijl van? Geen idee. Ik zou dat wel eens willen laten onderzoeken hoe, hoe mijn stijl van leidinggeven is. Ik heb geen idee. Uhm het gene, hoe ik het wil, straal ik uit. Uhm ja is ook niet goed, maar als je wel dezelfde mensen hebt om je heen die je dan op die manier kan inzetten dan weten ze waar ze aan toe zijn. Uhm ik heb er niet zo veel moeite mee als ze een keer naar de dokter of de arts moeten, daar hoeven ze echt geen briefje voor te schrijven. Maar nogmaals dan moet het werk gewoon af zijn. En dan begin je gewoon iets eerder of je gaat 's avonds iets later weg of je gaat eerst naar huis en dan ga je eten en dan uhm start je je PC nog een keer op.

I: En uhm zou je ook zeggen dat uhm je gebruik maakt van bijvoorbeeld coachend leidinggeven dus uhm, ja meer motiverend eigenlijk?

R: Ik heb echt geen idee hoe mijn leiderschapskwaliteiten of uhm hoe dat uhm, ja ik weet het niet. Ik ben gewoon mezelf. En plak er een naam achter. Ik weet niet hoe dat uhm.

I: En uhm probeer je dan wel een de mensen zeg maar te motiveren een beetje of hoe.

R: Niet bewust. Misschien doe ik dat onbewust.

I: Mhm oke. Oke en uhm ondersteunend leidinggeven? Maak je daar gebruik van, nou ja dat je gewoon uhm, ondersteund waar nodig is, dat ze terechtkunnen wanneer nodig.

R: Ja dat sowieso. Ja als ze een vraag hebben dan, dan staat de deur altijd open. Ja dat vind ik heel normaal, ja zo ben ik. Als iemand een probleem heeft dan komen ze naar me toe en dan lossen we het op. Of uhm tussen, onderling lossen we het op. En hoe je dat noemt uhm coachend of uhm, ik weet het niet. Ik ben ik.

I: Ja oke. Uhm wat ik ook nog wou vragen over dat thuiswerken eigenlijk of je daar ook de middelen voor hebt.

R: Nee joh. Gewoon een keukentafel op zo een triptrap stoel van de uhm van onze kinderen toen ze 2/3 jaar waren. Ik vind dat heerlijk.

I: Ja?

R: Ja, gewoon.

I: Je mist dan niet hier het bureau en dat je 2 schermen hebt?

R: Ik vind dat zo een gelul dat ze zeggen je moet thuis ook een bureau en uhm dit en dit. Nee je werkt toch waar je werkt. Dat is toch heerlijk. En het belangrijkste is dat je een keer in een andere omgeving zit dat je ook, dat je niet vastgeroest zit dat heb je vaak he, dan heb je dezelfde route naar de zaak en dan dit loop je en dan zit je achter je bureau, je klapt hem open ja, dan krijg je echt 0 prikkels binnen. Dus het is gewoon goed om een keer, ook op verschillende dagen gewoon uhm thuis te werken maar desnoods in de tuin of op zolder of uhm. Ja maar dat is denk ik heel erg belangrijk denk ik dat je uhm op andere manieren uhm.

I: Juist een beetje die afwisseling?

R: Ja.

I: Oke. Uhm en je kan ook inloggen in alle systemen enzo?

R: Ja overal.

I: Oke. Uhm en uhm wat zou jij ervan vinden als er binnen Timesavers meer ruimte komt voor flexibele werktijden?

R: Flexibele werktijden?

I: Ja.

R: Nou voor thuiswerken ben ik wel voorstander.

I: Ja gewoon flexibel werken eigenlijk thuis of dat je uhm.

R: Ja 100% Ik ben er echt 100% voorstander van. Ik dat komt, maar de manager die erboven zit moet het echt goed in de gaten houden.

I: Ja.

R: En dat kan ik dan voor mezelf wel bepalen als ik thuiswerk. Dan heb ik vooraf in mijn kop zitten oke ik wil dat dat en dat doen want hier op de zaak is het lastig of ik kom er niet aan toe of ik wil juist thuis even isoleren om te zeggen van oke nou ben ik aan het voorbereiden voor de komende dagen of weken. Of ik kan juist wel die mails sturen thuis. Uhm dat is wel prettig. Maar je moet oppassen dat je niet meer een babysit gaat worden voor je kinderen die thuis rondlopen of, of noem het maar op.

I: Ja.

R: Uhm, dat wordt lastig.

I: Oke en uhm hoe denk je dat jouw medewerkers op de afdeling daarop zouden reageren? Hoe denk je dat zij dat vinden?

R: Ja uhm het hobbelt al wat ik zei. Voor corona hadden we ook al een informele wet, als je thuis wilde blijven werken, maar ze vinden het allemaal veel te leuk om hiernaartoe te komen. Of het efficiënt is weet ik niet. Uhm en daarom stuur ik ze wel eens naar huis, als het echt grote projecten zijn. Uhm want ja thuis heb je die communicatie niet, je praat niet met elkaar dan kan je gewoon lekker doorgaan.

I: Mhm.

R: Dus ja er is eigenlijk niks veranderd en ik stimuleer het alleen maar.

I: Ja. En hun vinden het dan wel fijn dat ze af en toe een stukje thuis kunnen werken ofzo of?

R: Ja maar kijk wat ik zeg, ze vragen er niet om. Het mooie vind ik wel als je thuis kan werken bijvoorbeeld. Vorige week of 2 weken geleden kwam er een vent van de KPN, nou hij kwam het internet maken. Ja dan kan je het combineren. Normaal gesproken moet je er een dag voor vrij nemen uhm. Maar nu kun je het combineren. Of als er een loodgieter komt of er komt nog eens een bouwvakker, nou ja dan ben je even 1, 2 uur weg maar dat is beter dan een hele dag weg. Dus uhm.

I: Oke en de rest van jouw collega's, hoe denk je dat die daar tegenover staan?

R: Ook hetzelfde. Ik hoor ook wel eens ja dan komen ze een pakketje brengen, in de ochtend of uhm. Helemaal goed.

I: Ja. Dus iedereen, of nou ja iedereen, de meeste zouden daar dan wel uhm open voor staan.

R: Ja hoor, ja.

I: Oke. Uhm heb jij misschien ideeën over hoe dat dan vormgegeven zou kunnen worden, het best?

R: Het thuiswerken?

I: Ja of flexibelere werktijden. Thuiswerken dat is natuurlijk...

R: Nou flexibelere werktijden, daar ben ik niet echt voorstander van. Dus uhm de ene begint om 10 uur en de andere om 9 uur en de andere om 3 uur 's middags.

I: Ja zo iets.

R: Daar ben ik geen voorstander van. Uhm begin gewoon tussen half 8 en 8 tot uhm kwart over 4 en kwart voor 5 dat wel. En als je dan thuiswerkt of hier op de zaak werkt of je zit in Timboektoe dat maakt me niet uit. Maar je moet wel even in de loop zijn dat is wel prettig.

I: Hoe bedoel je dan in de loop, dat je uhm.

R: Dat je in ieder geval beschikbaar bent en dat je wel werkzaam bent. En niet wat ik zeg de ene begint om half 8 en de ander om half 11 want dan heb je om half 8 iemand nodig en dan kan het niet en omdat die nou ja niks zit te doen.

I: Dus uhm dat zou jij dan niet fijn vinden als dat uhm.

R: Nee, nee.

I: En uhm voor jezelf zou jij dat zelf dat je het zelf gaat doen?

R: Ook niet. Dat zou ik ook niet fijn vinden ten opzichte van de anderen. Maar goed ik ben altijd bereikbaar maar. Uhm dus dat flexibele werktijden, hm. Dat zie ik niet zitten. Maar het dynamisch werken dus uhm stukje thuiswerken en dat die KPN boer komt of uhm er komt een tv die wordt uhm. Helemaal fantastisch, gewoon doen.

I: Dus vooral het thuiswerken dat zou je dan wel uhm.

R: 1 max 2 dagen in de week. Briljant, moet je doen.

I: Ja, oke. Uhm dan waren dat uhm. Oh nee, hoe je denkt dat als het dan echt moet komen zeg maar hoe dat dan vormgegeven zou kunnen worden? Dus dat je bijvoorbeeld een bloktijd hebt van vroeg 's ochtends tot vroeg 's avonds dat je daartussen.

R: Dus je begint van half 8 tot half 10 ofzo en na verloop je binnenkomt ga je naar huis. Maar dat wordt echt een rommeltje hoor dat wordt echt. Moet je je voorstellen, dan begint op maandagochtend begint er eentje om half 8. Nou komt er eentje om 8 uur binnen. Nou he leuk he voetbalwedstrijd wat heb je in het weekend gedaan. Komt vervolgens om half 9 binnen, nou weer voetbalwedstrijd en dan eentje om 9 uur en eentje om half 10. Effectief ben je dan pas om, ja half 10, 10 uur bezig. Dan kan je pas echt. Dan denk ik van nou dat werkt niet. Dat werkt echt niet.

I: Het zou dan ook ten koste gaan van de productiviteit zou je denken.

R: Ja, ja.

I: Ja oke. Uhm dat waren dan mijn vragen eigenlijk, wil je zelf nog wat toevoegen?

R: Uhm, ja dat dynamisch werken, ik probeer het wel te stimuleren. Uhm ik denk dat het echt wel een positieve, een motivatie wat je ook kan geven. Want heel veel bedrijven doen het al

tegenwoordig. Je ziet ook heel veel bedrijven dat zeg gewoon 5 dagen in de week thuis zitten, nou daar geloof ik niet in want je kan niet, we zijn allemaal mensen en je wil naar het koffiezetapparaat en je wil een praatje pot, je wil iets horen dus. Ja bij grotere bedrijven waar heel veel functies overbodig of heel erg beperkt zijn. Dat geloof ik dan wel. Maar ik geloof voor de medewerkers zelf is er helemaal geen bal aan. Ik zou helemaal gek worden, hele dagen thuis. Ik zou helemaal gestoord worden.

I: Ja.

R: En je mist je creativiteit. Je hoort niks je ziet niks, dus als je daar een, een wisseling in maakt van 1 of 2 dagen per week uhm ja ik denk dat dat alleen maar ten goede komt ook voor het aantrekken van nieuwe arbeidskrachten. Daar ben ik heilig van overtuigd.

I: Ja oke en even weet je ook of het op andere afdelingen al veel wordt gedaan, thuiswerken, of is het echt alleen bij jullie vooral uhm.

R: Nee bij inkoop wordt het ook gedaan uhm, incidenteel. Kijk het moet ook kunnen he. En uhm, ja bij inkoop je hebt inkooporders nodig je hebt facturen nodig. Ja als je die niet meeneemt ja dan moet je echt heel goed plannen. Dus ja daarom zeg ik ook de manager die erboven zit de leidinggevende moet heel goed de mensen aansturen als ze thuis zijn, hoe ze dat het beste kunnen aanpakken. Uhm want ja om maar thuis te blijven om thuis te werken dat vind ik een beetje onzin.

I: Ja.

R: Het moet echt een ingekapte werkzaamheid zijn die je kan doen die je dan houdt voor de komende weken of dagen of jaren.

I: Ja.

R: Uhm ja verder voor de rest, verkoop weet ik niet of die thuiswerken uhm, productie kan sowieso niet.

I: Nee.

R: Dus ja volgens mij, inkoop hoor ik wel eens wat maar voor de rest, het wordt niet echt gepromoot.

I: Nee oke. Voor de rest nog...

R: Nee ik ben helemaal voor. Dus uhm je kan mij uhm check, en uhm helemaal goed.

I: Oke dan was dat hem, dan ga ik hem stoppen.

Interview 9

Transcript respondent 9

Datum: 01-02-2022, 09:30

I: Uhm, zou u misschien eerst even naam, functie en afdeling kunnen noemen en de taken die daarbij horen.

R: Ja mijn naam is *naam medewerker* uhm, ik ben verantwoordelijk voor de IT van Timesavers in breedste zin van het woord. Ja je kan het zo gek niet beginnen eigenlijk wat dat is, van gebruikers aanmaken, zoals jij er ook eentje was, tot uhm complexe dingen als projecten als een salesforce, EHP uhm ja. Het is heel divers.

I: Ja. En dan geef je leiding aan een afdeling of?

R: Ik heb het tot voor kort altijd alleen gedaan, is niet helemaal waar, we hebben natuurlijk een hele poos *naam medewerker* gehad maar die is natuurlijk vanwege ziekte uitgevallen we hebben nu sinds kort *naam medewerker* aangenomen en *naam medewerker* hebben we op het project salesforce gezet. Dus we zijn nu met z'n tweeën.

I: Oke en...

R: En soms heb ik stagiaires, we hadden natuurlijk een stagiaire, die heb je nog meegemaakt he, *naam oud stagiaire*.

I: Uhm.

R: Heb je die nog gezien?

I: Nee.

R: Dat overlapte natuurlijk net elkaar. Dus dat uhm, we hebben ook wel eens afstudeerders, stagiaires MBO/HBO.

I: Ja en hoe groot is de afdeling?

R: Nu zijn we met z'n tweeën.

I: Oke.

R: We zijn nog zoekende naar een derde voor een developer functie maar dat is nog even de vraag.

I: Ja oke. Uhm nou ja uhm door corona is voor veel mensen hun baan natuurlijk uhm een beetje veranderd, is dat voor jou ook het geval?

R: Zeker. Uhm zeker in het begin van corona hadden we natuurlijk uhm, de actie thuiswerken uhm. Dus ineens moesten heel veel collega's uhm die zijn thuis gaan werken natuurlijk.

I: Ja.

R: Toen met IT had je natuurlijk eventjes van ja hoe dan nu verder? Mensen moeten gewoon inloggen, moeten met een VPN-verbinding gaan werken of op een andere manier thuis gaan werken. Uhm we moesten spullen aanschaffen, mensen moesten ineens laptops thuis hebben, beeldschermen uhm de werkplek moest een beetje ingeregeld kunnen worden. Dus dat was wel even een dingetje wat even snel geregeld moest worden. Uhm ja voor de rest eigenlijk uhm niet zo heel erg. Dat was het eigenlijk.

I: Nee, maar u heeft zelf ook thuisgewerkt dan?

R: Ik heb zelf ook een poos uhm, de helft van de tijd thuisgewerkt, dat was ook de afspraak in het begin. Volgens mij was het half om half. Ik had toen mijn collega Wilfred uhm, dus of ik was op de zaak of hij was hier.

I: Ja. Oke. En uhm hoe uhm heeft u dat ervaren het thuiswerken?

R: Oh ik vind het prettig.

I: Ja?

R: Ja hoor. Ik vind het thuiswerken prima. Het ligt er natuurlijk wel aan wat je aan het doen bent. Als ik hier ben, is het vaak de gekte van de dag en dat is ook hartstikke leuk maar als je met een project bezig bent dan is het niet altijd handig. Dan word je er continu afgehaald dus het heeft uhm, ja het heeft z'n voor- en nadelen uhm, ik vond het wel prettig maar op de lange duur wil je toch weer je collega's zien. Maar ja wat ik zeg het was half half he.

I: Ja inderdaad.

R: Dus ik weet niet uhm, net als bij heel veel andere bedrijven dat je bijna een jaar weggeweest bent dat heb je natuurlijk hier niet gehad.

I: Nee inderdaad.

R: Dan veranderd de zaak denk ik wel. Maar ik vond het eigenlijk die half om half, ik vond dat prima werken.

I: Ja en als je dat je hele, ja hoe zeg je dat de hele tijd zou moeten doen, hoe zou je dat dan vinden.

R: Geen idee, geen idee. Wat ik zeg ik vond dat half om half dat werkte eigenlijk best wel goed had ik dat twee jaar willen doen? Weet ik eigenlijk niet. Op een gegeven moment hebben we dat gewoon teruggedraaid natuurlijk he.

I: Ja ja.

R: Ik denk dat we dat een half jaar gedaan hebben ofzo? Zoiets.

I: Ja. En als je bijvoorbeeld nu en dagje, 1 of 2 zou moeten thuiswerken?

R: Ja goed ik kan dat toch al regelen als dat moet natuurlijk.

I: Ja.

R: Uhm, ja wat ik zeg, ik vind het wel prettig, zeker als je aan een project werkt en uhm je wil daar geconcentreerd aan werken dan is dat ideaal. Uhm kijk in mijn functie is het wel zo dat ik wel iemand op kantoor wil hebben. Uhm op een gegeven moment viel natuurlijk mijn collega *naam medewerker*, die viel uit vanwege ziekte ja dan ben je nog alleen over en dan is het natuurlijk veel lastiger om te zeggen van ik ga thuiszitten want ja dan kun je de hand en spandiensten die je hier nog nodig hebt die kun je dan niet doen.

I: Nee dus u zou wel zeggen dat er dan uhm, als u thuiswerkt...

R: Je moet altijd minimaal met z'n tweeën zijn.

I: Ja dus dat er altijd eentje op kantoor uhm.

R: Dat is wel het idee.

I: Ja oke. Uhm en uhm hoe, hoe ging dat thuiswerken qua werk/prive balans? Ging dat goed of liep dat een beetje.

R: Ja geen enkel probleem. Eigen kantoor dus dan is het uhm, dan doe je de deur dicht.

I: Ja inderdaad haha. Oke en uhm heeft u nu nog de mogelijkheid om tijd en plaats onafhankelijk te werken, dus dat je uhm ja thuiswerken zou sowieso kunnen dan. Uhm en bijvoorbeeld flexibele werkroosters, flexibele uren kunt u daar gebruik van maken?

R: Ja zo heb ik altijd gewerkt. In mijn functie is het eigenlijk altijd van, kijk ik probeer gewoon altijd gewoon kantoortijden te volgen. Dat vind ik wel zo netjes. Maar ja goed uhm automatisering draait 24/7.

I: Ja en hoe ziet dat er dan een beetje uit?

R: Ik ben in feite altijd wel min of meer bereikbaar. Ik doe 's avonds wel eens wat dingetjes uhm maar ik probeer wel mijn uren in de gaten te houden, dat het niet uit de hand loopt.

I: Ja oke. Uhm en uhm dat, dat gaat wel goed gewoon het is niet dat dat u daar moeite mee heeft ofzo?

R: Nee nee, dat gaat gewoon prima. Ik word regelmatig gebeld door allerlei collega's die problemen hebben. Ik schat ondertussen zelf al in wat ik moet doen nu en wat ik kan zeggen, dat komt morgen wel.

I: Ja en als je bijvoorbeeld zou zeggen nou ik begin een half uurtje later en dan uhm ga ik ook een half uurtje later weg kan je dat gewoon doen is dat geen probleem?

R: Dat kan ik sowieso doen.

I: Ja oke.

R: Alleen ik probeer het niet te doen, maar het kan wel.

I: Oke en waarom probeert u het dan niet te doen?

R: Ik probeer gewoon de werktijden van de rest van de mensen aan te houden.

I: Gewoon voor uzelf of?

R: Een beetje uit gevoel van dat is het meest prettig maar in principe als ik hier om 9 uur binnen kom en ik ga om half 6 weg, er is niemand die wat zegt.

I: Nee oke.

R: Dat is geen enkel probleem. Ik hanteer een beetje het principe geven en nemen.

I: Mhm. Oke. Uhm in hoeverre heeft u het gevoel dat u autonomie heeft binnen uw werk dus dat je bijvoorbeeld, nou ja zelf bepalen waar je werkt dat kunt u dan eigenlijk?

R: Eigenlijk wel.

I: Bijvoorbeeld thuiswerken?

R: Ja hoor.

I: Uhm en uhm bijvoorbeeld zelf bepalen hoe je werkt? Dat je zelf uhm bepaald van nou vandaag ga ik dit en dat doen in die volgorde?

R: Min of meer. Min of meer wel.

I: Ja oke en kunt u ook zelf uw taken bepalen?

R: In grote lijnen is dat zo. Ik bedoel natuurlijk ik heb gewoon mijn projecten en mijn taken die ik natuurlijk met mijn collega's afspreken met mijn leidinggevende afspreken wat we ongeveer gaan doen, maar hoe ik het doe, wanneer ik het doe. Ja het moet wel een keer af komen natuurlijk en ook binnen een bepaalde tijd maar dat bepaal ik eigenlijk zelf wel.

I: Ja oke. En uhm bijvoorbeeld zelf bepalen met wie je werkt is dat ook gewoon, kan je dat een beetje zelf bepalen?

R: Ja eigenlijk wel.

I: Oke uhm ik wou nog even terugkomen op, want u zei net dat u thuis kan werken als het moet maar als je nou zegt ik heb gewoon even zin om een dagje thuis te werken gewoon, niet per se dat het moet maar dat je denkt nou voor mij is het fijner, kan het dan ook?

R: Dat zou kunnen, ja hoor.

I: Oke. Uhm uhm vind u dat er sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers?

R: Het is een moeilijk antwoord, dat is een ja en nee vraag uhm. Tuurlijk is er een hiërarchie uhm en ook weer niet.

I: Ja.

R: Het is een beetje lastig uit te leggen denk ik. Zeker ook in mijn functie. Ik heb natuurlijk een eilandfunctie eigenlijk. Ik bedoel heel veel dingen die ik doe, daar heeft de rest geen enkel verstand van. Daardoor is het denk ik voor andere mensen ook heel erg lastig te beoordelen wat ik doe. Kijk, ze zien mij voornamelijk als het fout gaat. Maar wat ik doe op de achtergrond om het goed te laten gaan, ziet geen mens. En dat is juist het lastige van zo'n functie eigenlijk. Want hoe minder je mij ziet, hoe beter het gaat maar dan denken mensen vaak weer, hij doet de hele dag niks. Dus dat is een beetje uhm maar ik denk mijn leidinggevende snapt dat wel. Maar ik denk dat een hele hoop andere mensen in het bedrijf dat niet snappen.

I: Nee inderdaad.

R: Ja qua hiërarchie ja goed is er natuurlijk. Ik bedoel uhm *naam medewerker* is mijn leidinggevende en daarna praat ik met *naam medewerker* vaak uhm maar het is niet strikt. Niet heel strikt

I: Nee oke. Ik dacht eigenlijk dat *naam medewerker* alleen van uhm finance was maar.

R: Hij is ook mijn baas. Officieel. Ik val onder *naam medewerker*.

I: Oke. Dat wist ik niet. Oke. Maar merk je, merkt u dan heel erg, dat beslissingen die er worden gemaakt, dat die zeg maar van bovenaf worden gemaakt? Dat de, de directie, leidinggevende/manager die maakt?

R: Kijk de uiteindelijke beslissing wordt natuurlijk daar gemaakt. Maar die wordt wel door mij gestuurd.

I: Ja. U heeft daar wel invloed op?

R: Absoluut, absoluut, absoluut.

I: Oke.

R: Wil niet zeggen dat ze altijd luisteren maar uhm ja wat ik al zeg uhm, mijn werk snappen de meeste mensen toch niet en dat geeft ook niet dat is uhm. Dus als ik ergens met een voorstel kom of wat dan ook, ja dan is het vaak goed voorstel, wat kost het en dan, dan is dat vaak het punt waar we over praten. Is dat het waard bijvoorbeeld of dat soort dingen.

I: Oke dus u heeft wel invloed op de beslissingen die gemaakt worden.

R: Absoluut.

I: Oke uhm dus hiërarchie zegt u nou dat is aan de ene kant wel aan de andere kant niet. Uhm vindt u dat er daarom ook sprake is van snelle communicatie? Omdat je dan toch ook een stukje minder hiërarchie hebt?

R: Ja er is hele snelle communicatie. Wat dat betreft.

I: Kunt u dat misschien uitleggen? Voorbeelden misschien, ervaringen.

R: Nou ja goed, meestal is een appje of een mailtje al voldoende, om het heel snel te maken. Ik bedoel dat is, daar hoeven niet vergaderingen voor belegd te worden zeg maar om even daarover door te spreken. Sommige dingen natuurlijk ook wel en er zijn ook een hele hoop dingen die beslis ik gewoon zelf, zonder overleg.

I: Ja inderdaad.

R: Ja dat kan ik gewoon doen.

I: En uhm zou u dan zeggen dat dat eigenlijk door het hele bedrijf uhm een beetje zo is? Of is dat vooral van u naar.

R: Ik denk het niet. Sommige afdelingen zeker, maar ik denk dat het zeker niet altijd zo is.

I: Nee. Heeft u daar misschien voorbeelden van of misschien ideeën waarom of hoe dat zou komen?

R: Nou ja als je natuurlijk in de fabriek werkt en je bent 1 van de monteurs dan is het heel anders dan dat je bijvoorbeeld een functie als mij hebt. Waarbij ik alleen ben.

I: Mhm ja.

R: Dus ik kan veel meer zelf beslissen en doen wat ik denk dat goed is voor de organisatie en dat moeten ze dan maar vertrouwen natuurlijk dat is ook een band, die bouw je op over tijd. Maar ik kan me voorstellen als jij 1 van de monteurs in de fabriek bent, da het toch anders werkt.

I: Ja, dus dan uhm, die snelle communicatie dan vooral van u naar de leidinggevende?

R: Ik zit eigenlijk direct bij de leidinggevende of ik zit bij *naam medewerker* maar ik denk dat je op de werkvloer altijd wat lagen ertussen hebt zitten.

I: Ja vooral in de productie dan of zou dat hier ook in de, kantoor zijn.

R: Ik denk ook wel denk ik. Maar in mindere mate.

I: Ja. Uhm dus uhm u zou wel zeggen dat er sprake is van een goeie communicatie tussen u en de leidinggevende dan sowieso?

R: Absoluut.

I: Oke. Uhm in hoeverre vindt u dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel omgaat met de keuzes die u maakt, dus bijvoorbeeld als je zegt van uhm nou ik wil parttime gaan werken hoe, hoe ja, hoe wordt daar mee om gegaan?

R: Goeie vraag, ik heb die vraag nog niet gesteld dus uhm haha.

I: Nee haha.

R: Ik denk dat het heel behoudend is, als ik die vraag zou stellen maar ik hoor uit de fabriek wel eens verhalen van mensen die dat graag willen dat dat toch niet zo makkelijk te realiseren is.

I: Nee.

R: En soms snap ik dat ook wel maar je hebt ook te maken met wettelijke regeltjes natuurlijk he. Ik bedoel er staat gewoon heel simpel in de CAO als ik aan zou geven ik wil 4 dagen in de week werken dan moet dat vanuit de leidinggevende wel een heel goed argument komen om dat te weigeren.

I: Ja inderdaad.

R: Dat is een beetje zoals het in de CAO omschreven staat kijk en tegen mij kunnen ze dan waarschijnlijk heel makkelijk zeggen ja je bent alleen je kunt niet ineens 4 dagen werken. Maar ja als je bijvoorbeeld 1 van de 5 monteurs bent ja dan is dat toch heel lastig om als leidinggevende te zeggen van dat mag jij niet. Want zo werkt ze wet.

I: Ja. Dus als u nu zou aangeven van nou ik wil parttime werken dan zou dat waarschijnlijk niet gaan of.

R: Ik denk in mijn situatie dat dat erg lastig wordt.

I: Ja. Omdat u dus in uw eentje bent. Of nou ja met z'n tweeën dan.

R: Ja nu met z'n tweeën maar inderdaad, dat zal lastig zijn.

I: Ja.

R: Maar stel dat je zo meteen een afdeling hebt met 2, 3 mensen die redelijk gelijkwaardig aan elkaar zijn ja dan is er eigenlijk geen enkel argument te verzinnen om dat te weigeren. Als ik dat zou willen.

I: Mhm. En in de productie omgeving, u zei net dat dat waarschijnlijk daar moeilijker gaat, waarom denkt u dat ze daar, ja dat ze dan iets moeilijker.

R: Ja het is een beetje traditioneel.

I: Ja.

R: Traditioneel 40 uur in de week, half 8, kwart over 4. Maar ik heb, ik ben namelijk voorzitter van de ondernemingsraad binnen Timesavers en ik krijg die vraag wel eens van collega's op de werkvloer van ja ik heb aangegeven dat ik 4 dagen in de week wil gaan werken. Ja, dan zeg ik joh als je even in de CAO kijkt, daar staat gewoon in dat jij dat recht hebt. En dat eigenlijk jouw baas dat niet kan weigeren.

I: Ja.

R: Behalve als hij een hele goeie gegronde reden heeft van nou je bent op die vrijdag zo onmisbaar, dat kan niet. Dan moet je wel onmisbaar zijn he, dat is toch bijna niemand eigenlijk dus kan dat eigenlijk bijna niet geweigerd worden.

I: Nee, oke.

R: Dat is een beetje het verhaal wat daarachter zit.

I: Ja dus meer vanuit het principe dan van nou iedereen werkt 40 uur dus.

R: Ja. Daar komt het een beetje vandaan. Ik denk dat dat wel losgelaten gaat worden.

I: Ja?

R: Ja dat zal wel moeten.

I: Ja inderdaad en hier in de kantooromgeving is dat minder? Die, dat ze zeg maar denken vanuit het principe nou iedereen werkt 40 uur dus.

R: Ook, ook. Maar ik denk, en dat zie je ook als je bijvoorbeeld een vacature open hebt staan, ze willen allemaal 4 dagen in de week, 32 uur werken. En dat is nog lastig hier.

I: Ja oke.

R: Maar ik denk wel als je nieuwere jongere mensen wil krijgen dat je denk ik geen keuze hebt.

I: Nee.

R: Want ze willen allemaal, bijvoorbeeld een jong gezin met kinderen. Die willen, op de vrijdag is de papa thuis en op de maandag de moeder en dan nog een keertje de oma en zo regel je dat. Zo doen mijn kinderen dat namelijk ook. Die werken ook geen 40 uur in de week.

I: Nee inderdaad.

R: Dat denk ik dat je hier ook steeds meer zal gaan zien en wil je aantrekkelijk zijn als werkgever denk ik dat je niet zo veel keuze hebt.

I: Ja.

R: Maar goed je ziet hier natuurlijk ook heel veel mensen, en daar hoor ik ook bij die zijn wat ouder en die zijn nog echt van 40 uur in de week ik denk dat de jongere mensen, die gaan toch meer van 4 dagen, 32 uur. Of misschien 9 uur op een dag werken, dat kan misschien ook nog, maar toch die extra dag vrij. Om voor de kinderen te zorgen.

I: Ja precies.

R: Dus dat is wel een beetje. En daar moet je denk ik als bedrijf in mee gaan anders krijg je zo meteen geen personeel meer, denk ik.

I: Ja inderdaad. Oke uhm en uhm ervaart u daarbij ook vertrouwen vanuit Timesavers dat als je bijvoorbeeld thuis gaat werken dat uhm.

R: Nee. Ik zelf persoonlijk niet maar uhm. Dit is vertrouwelijk maar *naam medewerker* heeft wel eens tegen mij gezegd van ik vertrouw mijn mensen niet.

I: Oke.

R: En dat vind ik eigenlijk vind ik dat kwalijk. Want waarom zou je je mensen niet vertrouwen dat vind ik uhm, dat snap ik niet zo goed. En wat als iemand hier achter zijn bureautje zit, werkt die dan wel. Ik zie het verschil niet zo. Ik bedoel je hebt met volwassen mensen te doen. De meeste mensen zijn minimaal MBO HBO opgeleid die kun je toch wel een beetje vertrouwen als je ze niet vertrouwt dan kun je je afvragen waarom werkt iemand hier, als je het toch niet vertrouwt. Dat is dan heel vreemd. Maar dat, dat is echt, daar moet je wel een beetje voorzichtig mee zijn maar dat is hier toch echt, *naam medewerker* is ook in de 60 echt nog de ouderwetse stempel en dat dat botst wel eens, daarin.

I: Ja inderdaad. Oke.

R: Voorzichtig zijn hiermee.

I: Ja ja inderdaad. Oke uhm en uhm is dat dan alleen omdat hij heeft gezegd van nou ik vertrouw ze niet, of merk je ook zelf van uhm dat er vaak wordt gevraagd wat ben je aan het doen of dat soort uhm.

R: Dat wordt mij nooit gevraagd.

I: Nee oke.

R: Ja informeel natuurlijk wel. Wat staat er, dat soort dingen. Maar wat heb ik nou vandaag gedaan? Die vraag heb ik nog nooit gekregen.

I: Oke en uhm heeft u daarbij vertrouwen in uhm in uw werkgever zeg maar in Timesavers?

R: Jawel. Zeker wel.

I: Oke en uhm stelt u zich dan ook flexibel op tegenover Timesavers dat als ze zeggen nou, ik moet uhm, of uhm kan je een uurtje langer blijven zoiets?

R: Ik hanteer in principe geven en nemen altijd. En ik hou zelf een beetje in de gaten dat ik in die 40 uur uitkom in de week. Dat zal de ene keer wat meer de andere keer wat minder zijn. En dat vind ik een soortement van vertrouwen wat je elkaar hebt.

I: Ja inderdaad.

R: En er is nooit iemand die tegen mij heeft gezegd van uhm ga je nou om 4 uur naar huis. Maar er is ook niemand die tegen mij zegt wat doe je om 6 uur nog, wat doe je hier nog. Dat uhm, maar dat ligt ook een beetje aan de functie waar je inzit. Ik bedoel dat is voor mij heel makkelijk maar als je natuurlijk op de werkvloer staat is dat onmogelijk bijna.

I: Ja inderdaad, oke.

R: En daarom zeg ik, ik probeer gewoon de werktijden aan te houden van de rest. Zo dat je ook zo min mogelijk vragen krijgt, waarom komt die om 9 uur binnen. Maar niemand ziet dat ik hier om 6 uur nog zit.

I: Nee inderdaad.

R: En ik probeer dat soort dingen een beetje te voorkomen. Dan hou je het een beetje in het midden.

I: Ja dus en uhm.

R: Terwijl je eigenlijk moet zeggen wat maakt het uit als je om 9 uur half 10 binnenkomt en je gaat om 7 uur weg wat maakt dat nou uit.

I: Ja inderdaad. Zou u dat fijner vinden? Als dat zo uhm zou gaan zeg maar.

R: Soms wel.

I: Ja.

R: Ja.

I: Oke uhm ja oke. Uhm in hoeverre vindt u dat er gebruik wordt gemaakt van coachend leidinggeven. Met coachend leidinggeven uhm bedoel ik vooral uhm het begeleiden, motiveren, dat een beetje.

R: Ook dat is tricky.

I: Mhm.

R: Ik denk dat het voor mij niet speelt. Dat dat zo is.

I: Ja.

R: Nee.

I: Dat uhm dat coachend leidinggeven of.

R: Uhm ja wat is coachend leidinggeven dat, dat is wel een moeilijke definitie.

I: Ja snap ik. Uhm nou ja coachend leidinggeven is meer ja gewoon het motiveren van iemand uhm niet dat dat per se nodig is maar gewoon een beetje, ja gewoon altijd blijven motiveren en uhm begeleiden om uhm om ja beter te worden of naar beter, ja.

R: Ja over motiveren, begeleiden dat is er zeker. Absoluut. Wat zei je daarna?

I: Uhm, het begeleiden om uhm ja naar voortgang ook voor jezelf dat je je bijvoorbeeld blijft ontwikkelen met cursussen of ja dat soort dingen.

R: Ja dat moet ik zelf initiëren.

I: Ja oke.

R: Dat komt niet van die kant uit. Dat moet ik gewoon zelf doen maar ja dat is ook weer zo een functie die ik heb ja, uhm. Dat weet mijn leidinggevende niet en dat is ook geen verwijt aan hem. Dat is, dat weet hij niet. Daar kan hij ook moeilijker over meepraten.

I: Ja dat snap ik. Uhm en uhm ondersteunend leidinggeven? Met ondersteunend bedoel ik dan ja echt het ondersteunen nou ja dat denk ik niet dan, ondersteunen van jou bij je taken.

R: Ja niet bij mijn taken maar een andere manier natuurlijk wel degelijk.

I: Ja. En hoe, hoe dan?

R: We hebben ook wel eens dat, dat we iets moeten organiseren, ik wil wat en dan moet hij mij assisteren om het er doorheen te drukken, dan opereren we met zijn tweeën.

I: Mhm.

R: Om *naam medewerker* te overtuigen van iets of wat dan ook. Dus ja absoluut, ja.

I: Oke en hoe zou u de stijl van leidinggeven hoe zou u dat nu uhm ja kenmerken eigenlijk? Is dat bijvoorbeeld vooral sturend of uhm controlerend zou ook nog kunnen.

R: Controlerend zeker niet. Sturend eigenlijk ook niet het is eigenlijk zelfsturend.

I: Ja.

R: Tuurlijk we hebben een plan, we bewaken een plan door het jaar. Maar ja is dat echt, dat is lastig.

I: Ja. Snap ik. Is het uhm, is het misschien meer zo dat op papier zeg maar is *naam medewerker* jouw leidinggevende maar in het echt ben je vooral zelfsturend.

R: Ja dat is wel zo. Tuurlijk op papier is hij mijn leidinggevende maar in principe praten wij gewoon op hetzelfde niveau met elkaar. Vanuit zijn tak financiën en vanuit mijn tak IT. Zit daar vaak nog heel veel overlap in.

I: Ja.

R: Maar uiteindelijk beslis ik bijna altijd over, qua IT beslis ik meestal wel zelf. En dan is het een vertrouwen van de kant van *naam medewerker*, van dat is vast goed.

I: Ja. Inderdaad.

R: Van ja dit kost een paar duizend euro dat overleg ik natuurlijk met *naam medewerker* van goh dit kost het wat denk jij, ben je het er mee eens en dan zegt hij vaak ja als jij het een goed idee vindt uhm, doe maar. Zo gaat het meestal een beetje dat is toch een vertrouwen wat je opbouwt. Het is niet dat je ergens binnenkomt dat het zo werkt. In de loop der tijd gaat het zo.

F Ja inderdaad, oke. Uhm.

R: En het botst ook wel eens natuurlijk. Dat is ook zo.

I: Maar ja dat heb je altijd.

R: En dat geeft ook helemaal niet en daar zijn we ook wel van overtuigd dat dat soms goed is dat het een keertje flink klappert. Als het maar ergens over gaat. Dat is niet erg.

I: Uhm wat zou u ervan vinden als er binnen Timesavers meer ruimte komt voor uhm flexibeler werken, dus uhm nou ja thuiswerken en flexibele werktijden.

R: Ja ik ben hartstikke voor.

I: Ja.

R: Hoe moeilijk het soms ook kan zijn. Het kantoor is redelijk makkelijk. De productie is denk ik een stuk lastiger. Aan de andere kant, ook dat kun je best wel invullen.

I: Ja.

R: Als voorbeeld, als jij gewoon een groepje monteurs hebt bijvoorbeeld een mechanisch elektromonteur die aan een machine werken en ze spreken bijvoorbeeld af we beginnen vandaag om 9 uur en de voortgang is oke, wat zou het probleem zijn.

I: Ja maar dan zou je,

R: Maar het is een kwestie van dit moet je kunnen organiseren.

I: Ja en dan zou je wel zeggen dat uhm, dat de afdeling intern misschien uhm zeg maar samen moet afspreken.

R: Ja. Ja en datzelfde geldt ook voor wat wij binnen Timesavers hebben de verplichte zomervakantie. Dat je drie weken verplicht dicht moet zijn, ik vind dat ook niet van deze tijd. Maar ook daar wordt ook vaak gezegd van ja maar dat is lastig plannen dan denk ik van je dat is volgens mij niet zo. Je

moet wel lang van tevoren zeggen wat je van plan bent. Je kan niet zeggen van morgen kom ik om 10 uur ga je mee. Maar als je zegt goh dit is komende half jaar het plan ook qua vakantie, dan kan er best gepland worden. Denk ik. Maar goed daar verschillen de meningen over.

I: Ja en hoe denkt u dat bijvoorbeeld uw collega's daar tegenover zouden staan, dat daar meer ruimte voor komt?

R: Ik denk dat er voor- en tegenstanders zijn. We hebben wel eens ook vanuit de ondernemingsraad een keer een enquête daarover gehouden hoe mensen daarin staan en dan zie je dat toch, en dat heb ik moeite mee om te begrijpen maar er zijn toch een fors aantal mensen die zijn heel erg behoudend daarin.

I: En heeft u misschien ideeën over hoe dat komt misschien?

R: Ja dat weet ik niet aan de ene kant zeggen ze vaag van ja maar dan, dan valt het bedrijf stil of uhm dat is lastig voor het bedrijf maar ik denk van nee je moet andersom redeneren van het gaat om jou. Uiteindelijk. Uhm als je dat lang van tevoren aangeeft van bijvoorbeeld in mei wil ik twee weken vakantie hebben en je zegt dat in januari bijvoorbeeld, dan kan het toch gewoon gepland worden?

I: Ja inderdaad.

R: En dan denk ik ook met heel die flexibele werken, ja kunt niet ad hoc doen maar als je dat gewoon, gewoon goed regelt, goed inplant dan zie ik het probleem niet. Maar je hebt heel veel mensen hier binnen dit bedrijf, die zijn eigenlijk dusdanig loyaal dat ze eigenlijk daardoor niet willen veranderen en eigenlijk daardoor vergeten dat het ook om hun gaat.

I: Ja. Dus vooral mensen die hier dan uhm ja bijvoorbeeld al 20 jaar werken.

R: Ja er zijn er heel veel die dat doen, daar hoor ik zelf ook bij trouwens maar ik probeer daar toch flexibeler in te zijn maar er zijn heel veel mensen die dan denken dat het ten koste gaat van het bedrijf en dat denk ik dus niet.

I: Inderdaad. Oke uhm oh ja wat ik ook nog wou vragen bij dat thuiswerken of u daar ook gewoon uhm de middelen voor heeft, gewoon een bureau, een goeie bureaustoel uhm inlog op alle systemen.

R: Qua automatisering is het gewoon geregeld mensen kunnen gewoon uhm, zeker ten tijde van corona hebben we bijvoorbeeld een hele zooi laptops aangeschaft en die hebben we gewoon uitgedeeld aan de mensen die thuis gingen werken dus uhm en daarna zijn er beeldschermen, toetsenborden allemaal gekomen, dat is geen probleem, waar wel heel moeilijk over gedaan werd uhm, de aanschaf van een bureau enzo. Dat lag gevoelig hierzo.

I: Ja, hoezo?

R: Dat was eigenlijk zo goed als onmogelijk.

I: Oke.

R: Wat denk ik niet goed is. Want je bent als werkgever gewoon verplicht om bij de medewerker gewoon een goeie werkplek in te richten.

I: Ja dat is wel belangrijk.

R: Ik heb daar zelf geen werk van gemaakt ik heb op een gegeven moment gewoon ja prima, dan regel ik het zelf wel. Is niet goed.

I: Nee oke. Heeft u zelf ideeën over hoe dat flexibele werken misschien vormgegeven zou kunnen worden u gaf net al een paar voorbeelden maar heeft u misschien nog meer ideeën?

R: Goeie vraag.

I: Over de productieomgeving, kantooromgeving.

R: De productieomgeving is natuurlijk een lastige maar ik denk, wat ik net ook al zei, als je bijvoorbeeld in een team van mensen een machine opbouwt en zo werkt het vaak wel zo. En je kunt dat, het gaat om onderling he, vergelijk het bijvoorbeeld met de zorg waar je bijvoorbeeld met je collega's onderling moet afspreken wanneer heb jij vrij. He je moet dat plannen en ik denk, als je dat kan plannen dan is dat best te doen.

I: Ja want er zijn nu geen uhm, niet echt roosters toch het is gewoon dat iedereen.

R: Iedereen begint om half 8 en gaat om kwart over 4 naar huis en that's it.

I: Ja denkt u dat dat misschien een idee is dat je roosters maakt en dat je dan zelf, je zelf op een tijdstip in kan plannen ofzo?

R: Ja ik denk dat dat best wel een goed idee zou kunnen zijn. Wat je zegt, ik heb gewoon een team van een elektromonteur een mechanisch monteur en nog iemand en dat is nodig voor die machine en die kunnen als projectje samenwerken en ze besluiten gezamenlijk dit gaan we op zaterdag doen, ik noem maar wat extreems. Dan zou ik zeggen ja waarom zou dat niet kunnen.

I: Ja inderdaad. En uhm voor de kantooromgeving, heeft u daar misschien ideeën over?

R: Ja daar is het denk ik nog een stukje makkelijker ik bedoel wat maakt het nou voor de boekhouding uit waar ze werken? En wanneer? Ik bedoel er zijn een aantal dingen daar wordt natuurlijk uhm, ze hebben de maandrapportage die moet eind van de maand af maar moet dat om 4 uur 's middags of om 8 uur 's avonds of mag het op zondagmiddag, wat maakt het allemaal uit.

I: Ja inderdaad. Zou u dan misschien zeggen, bijvoorbeeld werken met bloktijden van uhm ik zeg maar wat, van half 7 's ochtends tot 's avonds een tijd en dat je daartussen als je gewoon uhm, je werk af is dan uhm.

R: Ja uiteindelijk wel. Ik ben ooit aangenomen onder die voorwaarden.

I: Oke.

R: Zoek het maar uit, haha. Het moet gedaan worden. Dat is wel heel flexibel hoor.

I: Ja maar om dat dan zelf nog uhm dat ook te doen zeg maar dat is dan lastig omdat je dan vragen krijgt van, ja.

R: Ja, dus probeer je dat niet te doen. Maar ik denk dat het op zich best wel kan ik bedoel wat moet een verkoper hier nou doen? Ga de holt op, zoek het uit. Uhm je ziet we zijn bezig met een webshop,

dat is 24/7. Je hebt eens serviceafdeling, die is er tussen 8 en, tussen 8 en kwart voor 5. Ja. Dat werkt dus niet.

I: Nee.

R: Dus ik denk ook dat je dat anders zou moeten gaan inrichten naar de toekomst he, je zit in een 24 uurs economie, je zit met tijdzones over heel de wereld.

I: Ja en hoezo werkt dat niet die die serviceafdeling?

R: Ja nou ja goed als er bijvoorbeeld iemand uit Australië belt he.

I: Oh zo ja.

R: Ja dan zitten we hier, dan is het hier nacht of het is heel vroeg of dat soort dingen.

I: Oh zo inderdaad.

R: Uhm website, daar zit een chatfunctie op, maar die chatfunctie werkt alleen maar tijdens kantoortijd van ons. Dat is natuurlijk ook iets wat achterhaald is eigenlijk he. Je wil eigenlijk als klant wil je eigenlijk zeggen van ik wil om 8 uur 's avonds even een chatsessie met Timesavers starten. En ik geloof, gedeeltelijk doen we dat al een beetje, ik denk dat dat ook gewoon verder kan.

I: Ja.

R: Maar ook dat is weer ja hoe regel je dat, hoe organiseer je dat.

I: Uhm heeft u zelf nog iets wat u wil toevoegen?

R: Nee. Ik bedoel ik ben zelf heel erg van het flexibele werken indien mogelijk uhm. Ja tuurlijk het moet niet ten koste gaan van. Ik bedoel de productie moet doorgaan en die output die we hier willen realiseren die moet gewoon goed blijven. Maar wanneer je dat doet of hoe je dat doet, ja plan het, organiseer het. Ik denk dat dat kan en ik denk ook dat je daardoor als bedrijf uhm interessant blijft, ook voor jongere mensen dat die flexibiliteit er is. Ik zie dat bij mijn kinderen, die wonen in de randstad maar daar is iedereen al zo. Wij wonen hier in Zeeland dat loopt een beetje achter, daarin wat achter maar ik denk dat er geen keuze is.

I: Oke. Nou dat uhm waren al mijn vragen eigenlijk.

R: Wat zeggen andere mensen?

I: Uhm nou nee ja uhm ik ga niet letterlijk vertellen wat iedereen zegt natuurlijk uhm het is gewoon dat ik aan de hand van de informatie uit de interviews ga ik adviezen geven. Van ja hoe kan het het best worden, ja geïmplementeerd eigenlijk en die adviezen ja die als u wil dan kan je die wel te lezen krijgen.

R: Ik ben hartstikke benieuwd hoe dat uhm, hoe dat gaat.

I: Ja het verschilt wel heel erg. De ene die uhm is er wel voor, de ander niet.

R: Oh vast dat geloof ik.

I: En vooral in de productie is het natuurlijk gewoon lastig.

R: Dat ontken ik ook niet. Dat is ook gewoon lastig maar als je ergens de wil hebt om iets voor elkaar te krijgen en je wil nieuwe mensen krijgen, je wil aantrekkelijk zijn dan moet je ergens iets gaan doen. Daar ben ik van overtuigd.

I: Ja dat denk ik ook. Ik denk dat er sowieso, er moet wel een oplossing zijn om het toch uhm een soort van vorm te geven, misschien niet dat je helemaal flexibel bent net zoals in het kantoor maar.

R: Nee, ergens een compromis uhm ook dingen uitproberen en kijken of het werkt en werkt het niet dan moet je het misschien terugdraaien of misschien denk je goh dit werkt heel goed we gaan een stapje verder. Je moet mee.

I: Ja precies. Oke nou heel erg bedankt in ieder geval, fijn.

R: Succes.

I: Dankjewel.

Interview 10

Transcript respondent 10

Datum en tijd: 02-03-2022, 09:30

I: Uhm zou je misschien eerst even je naam, functie, afdeling kunnen noemen?

R: Uhm *naam medewerker*, ik ben planning, uhm mijn functie is manager logistiek, heeft niet zo zeer met vrachtwagens of wat dan ook te maken het is meer planning en zorgen dat alle spulletjes op tijd er zijn, dat het ook aangemaakt wordt uhm, uitbesteed uhm ja onderbracht wordt in orders in de fabriek en dat de machines gewoon volgens plan uitgeleverd worden.

I: Ja en geef je dan ook leiding aan een aantal mensen?

R: Ja uhm 3 direct en uhm dan heb je nog een aantal indirect.

I: Oke en hoe groot is die uhm.

R: Ja ook nog 5 geloof ik, zoiets. Dus 8 in totaal.

I: Oke. Nou ja voor veel mensen is hun werk natuurlijk veranderd, uhm met betrekking tot corona, uhm is dat voor jou ook het geval?

R: Nee ik heb wel wat thuisgewerkt hier en daar maar voor de rest maakte dat niet zo veel uit.

I: Nee en zijn je taken ook niet veranderd verder?

R: Nee.

I: En heb je veel thuisgewerkt of hoe heb je dat een beetje gedaan?

R: Toen 2 dagen in de week ofzo. Maar kijk als je hier uhm 3 of meer per week weg bent dan uhm dan verlies je het overzicht. En je hebt toch aardig wat gesprekjes overdag dus. En dat moest allemaal via teams en zo, ja dat is niet echt goed hoor.

I: Mee bedoelt u dan gesprekjes met medewerkers?

R: Ja gewoon her en der.

I: Oke.

R: Maar dat corona is wel een eindje afgerond hoor dus dat zou ik niet echt onder die vlag flexibel werken uhm.

I: Hoe bedoelt u?

R: Nou, nu die corona vraag dat is op dit moment, we leven nu 1 maart dus dat is afgerond en klaar en uhm en nu gaan we kijken wat we wel kunnen natuurlijk.

I: Ja dat snap ik, het gaat er meer om hoe uhm hoe iedereen dat thuiswerken dan heeft ervaren.

R: Oh gaat het daarom, oke juist.

I: Ja nee niet alleen maar hoor maar het is gewoon een onderdeel.

R: Nee voor mij is dat uhm prima dat uhm scheelt je reistijd ook ja. Ik kan dan veel harder gaan. Dus het tempo ligt veel hoger dan dat je hierzo bezig bent, ja dr wordt steeds uhm verstoringen en je wordt echt geleefd door uhm bezoekjes die onaangekondigd langs en, je wil iedereen maar ter dienst zijn maar tja.

I: U vond het wel fijn dan het thuiswerken?

R: ja maar dan niet meer dan 2 in de week.

I: Nee oke. En had u ook alle middelen om thuis te werken?

R: Ja.

I: Kunt u gewoon inloggen in alle systemen?

R: Dat merk je niet, nee. Ook de mensen die je belt, hier ook in de fabriek en zo, die merken het ook niet want ja ik zie gewoon hetzelfde op de schermen als wat ik hier op mijn werk zie dus.

I: Ja. Ook gewoon bureau en schermen en zo?

R: Ja gewoon alles wat je nodig hebt dus.

I: Heeft u nu ook nog de mogelijkheid om uhm thuis te werken als je zou zeggen nou ik vind het fijn om uhm.

R: Ja. Ik werk ook regelmatig een paar uurtjes 's avonds ofzo of op een zaterdag als je het systeem nodig hebt uhm voor een run te doen, he want alles wordt natuurlijk doorgerekend wat de behoeften zijn voor de fabriek. Alleen als iedereen erop zit op het systeem overdag, dan kun je

niks doen. Dus dan kun je alleen maar met de uitkomst van die nacht kun je aan het werk. Maar je kan niet een experiment uitvoeren ofzo. Ja.

I: En uhm doet u dat dan boven op je normale uren zeg maar of uhm zeg je dan ik ga op vrijdag ietsje eerder weg zodat ik op uhm.

R: Nee hoor, nee hoor dat wordt niet 1 op 1 uhm. Ja dat hoort er gewoon bij. Af en toe dan uhm loopt het even uit de klauwen en dan uhm moet je even bijsturen.

I: Ja.

R: Of als er een experiment moet uitgevoerd worden ja dan uhm, dat kan niet overdag nu. Dus uhm ik probeer het ook wel eens 's avonds hoor, dat je gewoon eventjes om uhm half 10 even gaat zitten en dan uhm.

I: En daar heeft u geen problemen mee dat vindt u niet ja, onprettig.

R: Nee ja ik denk dat het een beetje bij het karakter hoort van het werk dus.

I: Ja.

R: Het is niet helemaal 9 tot 5.

I: Nee. Uhm kunt u ook gebruik maken van uhm, van bijvoorbeeld flexibele werkroosters flexibele uren, dat je ja zeg maar een beetje zelf bepaald hoe laat je komt 's ochtends ongeveer en?

R: Ja als het er is maak ik daar graag gebruik van. Als je zegt uhm 4 dagen werken van 10 uur nou daar ben ik ook voor te porren. Dus uhm. Ja nou ja kijk uhm ja waarom niet he. Kijk op het moment dat je wat doe je op een doorgaande werkdag. Je hebt een reisritueel, je hebt het eten ervoor, erna uhm ja en 8 uur of 10 uur werken ja dat maakt voor mij niet veel uit. Maar een extra dag wel. Dus uhm, of je een, bijvoorbeeld een woensdag altijd vrij zou hebben en dat je de rest maandag dinsdag en donderdag vrijdag veel meer werkt, ja dat is voor mij alleen maar welkom.

I: Maar nu kunt u dan geen gebruik maken van flexibele werkroosters, nu ligt dat gewoon vast?

R: Precies, ja.

I: Oke.

R: Dat zit verankerd in je contract he feitelijk.

I: Ja en dat is gewoon van half 8 tot kwart voor 4 zeker.

R: Uhm ja, half 8 kwart over 4.

I: Ja. Oke. Uhm in hoeverre heeft u het gevoel dat u autonomie heeft binnen uw werk? Uhm kan je bijvoorbeeld zelf bepalen waar je werkt, ja waar je werkt dat zou dan kunnen. Dat zou thuis kunnen. Uhm en uhm bijvoorbeeld hoe je werkt?

R: Uhm.

I: Dus dat je bijvoorbeeld zelf een plannetje opstelt van dit en dat ga ik doen vandaag?

R: Ja dat doe ik doorlopend ja. Want er zijn natuurlijk wel heel veel uhm zaken, het is eigenlijk continu controleren dat alles uhm, loopt he. Dat er niks vergeten wordt. Uhm en los van dat zijn er allemaal initiatieven die je moet nemen om dingen die qua capaciteit dat de fabriek dat niet aan kan, dan wordt het naar buiten gebracht. En die initiatieven die moet je steeds doen om uhm zaken, vooral op de lange termijn bij te sturen. En dan ga bijvoorbeeld in gesprek met bedrijven en die gaan het klusje wat we hier intern doen dat wordt dan naar buiten gebracht.

I: Dus uhm.

R: Of teruggehaald he.

I: Dus uhm, hoe je werkt dat ja.

R: Deel ik zelf in.

I: Ja. Kan je daarbij ook een beetje zelf je taken bepalen?

R: Ja.

I: En bijvoorbeeld met wie je werkt, kun je dat ook gewoon zelf indelen, zelf bepalen.

R: Uhm ja. Soms heb je uhm met medewerkers van je afdeling heb je samenwerkingen, zit je in een werkgroepje of wat dan ook.

I: Ja oke. Dus dat gevoel van autonomie uhm hoe zou u zeggen dat dat uhm ja dat dat is, heeft u veel autonomie, heeft u weinig autonomie?

R: Uhm nou je wordt voor een deel wel geleefd door je mailbox en door uhm ja, iedereen die dingen aan je vraagt waardoor je, ja soms gewoon overspoeld wordt, waardoor je eigenlijk gewoon er een hele week tussen zit waardoor je zelf eigenlijk geen initiatief kan nemen want je loopt feitelijk achter de muziek aan.

I: Ja.

R: En dat moet je zien te doorbreken door uhm taken af te stoten naar medewerkers, daar heb ik wel wat mogelijkheden voor en dan kun je zelf tijd vrij maken voor hetgeen wat echt moet gebeuren. Dus waar je op, binnen een paar maanden profijt van kan hebben. Als je dat niet inzet dan uhm loop je eigenlijk continu erachteraan en dat is slecht. En dan ben je uhm, brandjes aan het blussen en dat is typisch iets wat je altijd wil vermijden.

I: Ja, oke. Uhm vindt u dat er sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers?

R: Nou. Ja kijk er is wel een chef uhm. Er is een directeur, er is een, er is iemand die financieel verantwoordelijk is uhm. Kijk op het moment dat er grote geldbedragen gaan uhm ja dan is het wel logisch dat er even een melding wordt gemaakt. Maar ja ik vind dat meer iets van fatsoen. Ook als je iets voor wil stellen van wat helemaal anders moet qua organisatie ja dan ga je daar toch mee in gesprek want stel voor dat je dat zo maar zou invoeren. Dan uhm, dan is je voedingsbodem niet goed.

I: Maar merkt u daar zelf veel van? Dat er uhm een hiërarchie is? Heerst?

R: Nee maar er moet wel iets zijn van uhm van taken en bevoegdheden en, en als je, als het allemaal een grote vrijmarkt is dan wordt het een bende. Dus er moet wel structuur in je bedrijf zitten en wie is waarvoor verantwoordelijk. Als ik bijvoorbeeld, als de inkoop er niet is en er moet wat ingekocht worden, ja dan doe ik dat ook. Maar er gaat wel een cc'tje gewoon uit. Want ja ik, de werkdag erop dat de inkoper er weer is, dan moet hij er wel van weten. Dus uhm maar ja voor spoedjes moet je wel.

I: En uhm binnen uw afdeling?

R: Nee. Ik probeer altijd mijn mensen weer aan de, dat ze gecoacht en begeleid worden, uhm ja. Mogelijkheden geven om te kunnen functioneren. Als ze wat hebben dan probeer ik daar, probeer ik dat in te vullen. Uhm maar het is niet zo van uhm als je dit gedaan hebt dan kom je maar weer terug want dan heb ik vast nog wel een ander klusje en kom maar weer bij me terug. Want dan zouden ze de hele dag aan mijn bureau staan en trouwens voor die mensen zelf, dat lijkt me verschrikkelijk.

I: Ja inderdaad.

R: En die ga je ook niet lang op zijn plek houden, dus uhm als mensen taken op zich nemen verwacht ik ook dat ze dat uhm sowieso uitvoeren en blijven uitvoeren totdat er andere berichten komen.

I: Ja. Dus uhm die hiërarchie binnen de afdeling zou u dan zeggen dat is weinig, dat is laag zeg maar.

R: Weinig maar op een gegeven moment moeten er knopen doorgehakt worden en dan ga ik ook uitleggen waarom het is en dan voer ik het in.

I: Ja. En die beslissingen maakt u dan zelf?

R: Ja absoluut.

I: Of met behulp van een medewerker?

R: Ja dat hangt ervan af. Het beste werkt als je het in overleg doet met die medewerkers. Uhm maar dat je dan eigenlijk wel de beslissing gaat nemen. Maar ja. Want uhm soms moet het ook echt gewoon gebeuren maar voor die medewerker is het dan misschien niet zo nodig maar ja op een gegeven moment zeg je dat het een algemeen belang is of. Ja wat ook vaak voorkomt is dat 1 iemand uhm iets extra moet doen waardoor de anderen heel veel profijt ervan hebben. Ja dan gaat het toch gebeuren. Dus ja. Maar dat moet je dan uitleggen want die ene persoon die moet je dan ook uhm zien uhm om te praten om toch dat ene extra dingetje te doen. Dat is vaak geen probleem. Dat zien ze dan heus wel.

I: Oke. Uhm en uhm hoe zou u over het algemeen dan zeggen of er binnen Timesavers een grote mate van hiërarchie is, ook, ook laag dan begrijp ik.

R: Op sommige afdelingen is het te hoog, die hiërarchie, te veel.

I: Ja.

R: En ik denk dat dat niet modern is.

I: Nee. Wilt u dan zeggen welke afdelingen dat zijn of.

R: Nee daar ga ik niet over in.

I: Oke.

R: Maar ik zie het wel.

I: Oke uhm en omdat die hiërarchie dan sowieso op uw afdeling wat lager is,

R: Het is gewoon een stijl van leidinggeven en uhm, ja de een doet dat zus en de ander doet dat zo uhm. Sommige zijn ook echt niet geboren om te leidinggeven en die moeten dat toch doen. Ja dan denk ik van jammer he. Wat jammer voor die medewerkers dan.

I: En voor de persoon zelf ook.

R: Ja want die heeft het niet makkelijk ook. Dus uhm en het zou zo makkelijk kunnen zijn. Maar ja als dat in je zit en je, je doet dat zo dagelijks, nou dan heb je een lastig leven. En die medewerkers ja die, daar kun je bijna medelijden mee hebben.

I: Uhm, en omdat die hiërarchie dan sowieso bij u op de afdeling laag is zou u dan ook zeggen dat er uhm sprake is van snelle communicatie?

R: Ja. Korte lijntjes.

I: Ja dat bedoel ik inderdaad.

R: En uhm horizontaal.

I: Ja. En uhm binnen de hele organisatie? Zou u dan ook zeggen dat er sprake is van snelle communicatie?

R: Ja.

I: Oke.

R: Je kan vrij snel, het beste werkt vaak als het een uhm zwaar geval is telefonisch, en soms heb je daar een half uur voor nodig om uit te leggen wat er allemaal, de randvoorwaarden en waarom. Nou en dan op het moment dan men daar dan ook wat in ziet dan gaat het ineens lopen.

I: Mhm.

R: Dan ga je een mailtje sturen met allemaal CC's en noem maar op dan wordt het een, vaak een gedrocht. En dan uhm heb je daar veel meer moeite mee. Dus uhm, tja.

I: Je kan gewoon bij iedereen binnenlopen?

R: Ja, dat sowieso.

I: Ja. Oke. Uhm zou u dan ook zeggen dat informatie snel verspreid wordt? Omdat er dus van die korte lijntjes zijn en.

R: Ja. Dat is een tal van middelen natuurlijk he.

I: Oke. Uhm in hoeverre vindt u dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel omgaat met de keuzes die u maakt dus uhm als u zou zeggen van nou ik wil een dagje minder werken of zoiets, hoe wordt daar mee om gegaan? Zou dat gewoon kunnen of is dat iets lastiger of?

R: Uhm hoe groter het bedrijf, hoe lastiger het is. Want je moet een uhm als je het bij de een toe laat is het bij de andere natuurlijk ook en daar wordt uhm ja is ook wel logisch, daar wordt rij rechtlijnig mee om gegaan.

I: Mhm.

R: Dus uhm er moet eerst een uhm ja een vraag komen van verschillende kanten, dan heb je nog met de OR te maken uhm. Wat op zich logisch is voor de grootte van het bedrijf he, groter dan 50 of zoiets, dan is dat wettelijk, uhm.

I: Ja klopt

R: Maar ja dan kunnen dat soort dingen wel gedaan worden. Er wordt wel geluisterd maar ja met dat uhm dat men dat niet wil dan heb je je daar maar bij neer te leggen natuurlijk.

I: Ja oke. Uhm dus over het algemeen zou u dan zeggen dat ze zich flexibel opstellen of juist iets minder of.

R: Ja gut. Zou wel wat flexibeler mogen hoor.

I: Ja oke.

R: Maar ja ik weet ook niet of dat voor iedereen ook uhm weggelegd is. Weet je uhm waar je hiervoor komt dat moet uitgevoerd worden en uhm dat is natuurlijk het eerste en hoe je dat dan invult, ja voor mij persoonlijk, ik denk dat dat uhm dat kan zus of dat kan zo ja. Dat maakt niet uit de weg ernaartoe.

I: Oke uhm en ervaart u daarbij ook vertrouwen vanuit Timesavers? Niet per se alleen bij dat, dat meer flexibele maar ook als u bijvoorbeeld thuiswerkt?

R: Oh ja maar goed uhm men heeft dat niet zo snel in de gaten als ik een dag gewoon thuis werk ofzo. Maar ik merk het alleen maar voor mezelf dat ik veel harder ga.

I: Ja.

R: He je wordt veel minder opgehouden, je kan veel meer focussen op bepaalde dingen en uhm ja je kan beter 1 ding heel erg gericht en goed doen en afwerken dan dat je 10 dingen ja een zetje geeft en een beetje half, ik heb daar een beetje, ik heb daar best een hekel aan. En dat geeft ook weinig voldoening natuurlijk.

I: Oke en uhm heeft u daarbij ook vertrouwen in Timesavers.

R: Ja hoor maar goed ze laten me daar vrij in dus ja. Voor een groot gedeelte.

I: Oke. Uhm en uhm nou u gaf net al aan dat u vooral of soms 's avonds nog even wat doet of in het weekend dus dan bent u ook wel flexibel toe naar Timesavers denk ik?

R: Ja zeker. Kijk uhm stel voor dat je dat er ook niet voor over zou hebben dan denk ik ook dat er te weinig bezieling zou zijn. Bijvoorbeeld een ICT uhm iemand die, die kan overdag niet alles doen wat hij wil. Maar 's avonds kan hij updates plaatsen. Nou stel voor dat je dat uhm hartstikke logisch natuurlijk maar ja. Als je dat, niet bereid bent om dat te doen dan denk ik dat er uhm zo iemand op de verkeerde plaats zou zitten. Want dat moet je toch kunnen begrijpen dat je de rest dan ophoudt. Maar dat is dan ook wel zo want zo iemand hebben we ook hier. En ik vind het ook logisch dat dat dan ook gebeurt 's avonds of vlak na werktijd of snelle update dat het eventjes tussen de middag ofzo. He soms dan stuur ik zelf ook een mailtje door de organisatie dat uhm, dat er iets fout gegaan is en dat het uhm dat er een run moet plaatsvinden dat iedereen van het systeem af moet. Voor uhm voor het ERP systeem dan. Dan uhm hoor ik ook nooit geen gemor ofzo. Nou en dan na drie kwartier dan volgt die melding van uhm het is weer vrij en uhm je kan weer gaan. Ja is zo

I: Ja. Uhm u zei net al dat uhm probeert een beetje motiverend leiding te geven? Uhm hoe zou u verder uw stijl van leidinggeven kenmerken? Wat probeert u nog meer te doen?

R: Uhm, coachen, dat is nummer 1. Uhm proberen om uhm ja de zaken aan te leren dat iets efficiëntere gedaan kan worden, sommige taken worden op een hele ouderwetse manier uitgevoerd en het is de kunst om de medewerkers dan uhm ja om te krijgen naar nieuwe mogelijkheden en als je dat zelf niet weet dan uhm vragen wij een consultant om dan uhm wat dingen uit te zoeken voor ons zodat wij dat efficiënter kunnen doen. Dan vorm ik wel een bruggetje richting de medewerkers.

I: En dat uhm dat coachen hoe probeert u dat te doen? Is dat bijvoorbeeld door vaak gesprekjes te voeren of.

R: Af en toe dan even als het voorbij komt, goh uhm kun je even meekijken op het scherm en dan staan we eventjes een kwartiertje daar uhm dan staan we los van de andere taken en dan gaan we dat even doen. En uhm meestal ja, dan blijft het ook wel hangen en ik let dan ook wel op of er aantekeningen gemaakt wordt en als ik vind dat dat nodig is van zou je dat niet eventjes op willen schrijven want straks moet ii het nog een keer vertellen maar uhm sommige kunnen het ook zo onthouden dat is logisch.

I: Dus u probeert vooral ook de medewerker iets bij te brengen?

R: Ja, ja.

I: Oke en uhm ondersteunend leidinggeven, in hoeverre vindt u dat u daar gebruik van maakt?

R: Uhm.

I: Ja met ondersteund bedoel ik een beetje begeleiden ook en gewoon de medewerker ondersteunen bij de taken waar nodig.

R: Ja. Ja uhm wat uhm wat sommige niet begrijpen is maar dat op het moment dat het ergens spaak loopt dat je dan even gewoon met z'n allen, alle petten af, dan ga je gewoon even flexen, het probleem te lijf. En uhm dan maakt het mij niet meer uit welke functie je of wat dan ook hebt, handschoenen aan en werken. En natuurlijk wel op een veilige manier en degene die daar in eerste instantie het werk doet uhm bijvoorbeeld een heftruckchauffeur die dat heel goed kan, die heeft dan tijdelijk de leiding qua veiligheid, gek genoeg. En de rest is dan even eraan ondergeschikt en dan moet het even snel gebeuren maar soms zijn er even hele grote radicale dingen die moeten gebeuren. Maar dat komt zelden voor. Dus dat zie je aankomen en dan doe je van tevoren al uhm. He want er komt dit aan of als je terugkomt van de grote vakantie dat het uhm ineens allemaal gestort wordt al het materiaal van uhm toeleveranciers. Ja dan moet er even een actie extra

gebeuren en soms komt het wel eens voor dat je op een andere afdeling beroep doet. Dat je tijdelijk even dat uhm team uitbreidt.

I: Zou u dan ook zeggen dat u misschien gebruik maakt van sturend leidinggeven.

R: Het zou best zo kunnen heten.

I: Ja dus vooral de medewerkers sturen van uhm dit moet je doen, dat moet je doen, een beetje zo.

R: Nou, dit en dat moet er gaan gebeuren, kun je daarbij helpen.

I: Ja.

R: En uhm wie hebben we daar nog meer bij nodig, denk jij. Nou dan uhm noemt die wat namen, is een goed idee. Nou en dan ga ik even nog meer mensen ronselen. Uhm zodat het karwei gebeurt en op het moment dat je dat dan voldoende mankracht of vrouwkracht opgebouwd is, nou dan kan het uitgevoerd worden. En dan gaat het ook vrij soepel en dan uhm even erop toezien dat het uhm een paar uur daarna dat het uhm verder gaat, dat het in de goeie richting gaat en anders misschien nog opschalen ofzo.

I: Ja oke. Maar u zou wel zeggen zeg maar dat u met de medewerkers werkt tot een resultaat.

R: Ja absoluut. Het is belangrijk om een team te vormen.

I: Uhm wat zou u ervan vinden als er binnen Timesavers uhm meer ruimte zou komen voor uhm thuiswerken en flexibeler werken? Staat u daarvoor open?

R: Ik vind reistijd dat vind ik een uhm ja verkwisting van tijd. Dus, en voor mij is het een uhm drie kwartier heen drie kwartier terug en wat hebben we eraan. Ik zie weer dat landschap, ja.

I: Ja inderdaad oke. Dat thuiswerken gaf u aan dat u dat wel fijn vond maar dan niet meer dan 2 dagen in de week.

R: Ja anders is dat ook niet mogelijk om te doen. Want je komt los van de werkelijkheid. En uhm je kan niet alles digitaal zien, wel heel veel maar uhm ja echt uhm de hoe heet dat, voornamelijk wat er op de gezichten te lezen is van mensen als je er mee praat dat zie je niet. Een houding of een, ja. Sommige denken dat ik dat niet door heb maar ja je ziet wel degelijk iets. En het is ook plezieriger dan uhm in zo een Teams of Zoom of ja dat is.

I: Oke uhm en dat flexibeler werken u zei net ook dat u daar, dat u dat wel fijn zou vinden?

R: Ja. Sommige die uhm, er zijn ook enquêtes geweest van toen dat net allemaal begon, dat was uhm maart 2020 denk ik. Maar toen later hebben ze dat uhm ja zo veel mogelijk proberen groepen te splitsen dat in ieder geval de toko door kan dat niet iedereen tegelijk ziek zou kunnen worden want dan ligt eigenlijk de complete afdeling eruit. Ja uhm sommige konden daar slecht mee om gaan. Maar ikzelf heb ik dat niet.

I: Nee en hoe wordt dat dan vormgegeven bedoelt u dan dat die uhm.

R: Het heeft ook een beetje met zelf startend vermogen te maken, de een die uhm ja die komt makkelijker binnen een team pas op gang. En sommige die uhm ja het heeft niet zo zeer met discipline te maken maar ja. Misschien wel, geen idee. Maar ja kijk als je zelf je werkzaamheden ziet

en in gang zet en uhm ja ook definieert wat je werkzaamheden zijn en je top 10 samen kan stellen van werkzaamheden die uitgevoerd moeten worden en daarbinnen prio's zetten en ja als je dat niet kan dan heb je heel veel moeite denk ik.

I: Ja en dat hebben dus sommige mensen dat ze dat lastig vinden om uhm.

R: Nou ja dat zijn anderen en uhm wat die voor problemen hebben dat kan ik niet zien. Ik lees dan wel die verhaaltjes en dan zo van ja nou dan heb ik maar vrij 's middags want uhm poeh poeh poeh he, dan zit je hier weer alleen. Maar ik heb daar zelf niet zo een last van maar.

I: Van?

R: Uhm alleen werken.

I: Oh zo oke.

R: Maar ja noem het alleen want als jij belt, dan ben je toch niet alleen, ja. En ja heel veel gaat met telefoon of WhatsApp of weet ik veel en als je in een Zoom meeting bent dan ben je toch ook met zijn allen.

I: Mhm, ja.

R: Maar goed het is wat minder, het is wat killer en zakelijker. Uhm meetings zijn ook veel sneller in Teams en Zoom dan uhm want dan komt er ook nog allerlei andere praat bij. Nou dat doe je meestal digitaal niet.

I: Nee. En uhm nou ja u zou er wel voor openstaan dan en hoe denkt u dat mensen op uw afdeling en verder collega's uhm ja daarnaar kijken? Zouden die er ook voor openstaan of?

R: Ja hoor.

I: Ja?

R: Ze weten me wel te vinden hoor.

I: Ja maar die zouden daar dan niet uhm ja thuiswerken dat gaat dan een beetje moeilijk voor de uhm productieomgeving zeg maar, maar bijvoorbeeld dat flexibeler werken zouden ze niet uhm geen moeite mee hebben.

R: Nou laat ik zo zeggen in de magazijnen en zo heb je toch wel te maken met werktijden. Weet je die hele afdeling dat is uhm dienstverlenend en om het moment dat je er niet bent, het poortje is gesloten en uhm een andere afdeling die afhankelijk zijn van alle materialen en goederenstromen en die kunnen daar niet terecht, ja dat gaat gewoon niet. Dus uhm je kan nog zo willen flexen maar ja. Weet je op het moment dat er uhm een verbouwing of een projectje plaatsvindt dan is dat best wel eens makkelijk om dat een keer 's avonds erbij te pakken. Maar dan heeft het niet te maken met alle directe lijnen. Uhm op het moment dat uhm heftruckchauffeurs het zo maar ergens neergooien vanwege haast of dat er geen ruimte is of dat er niet nagedacht wordt dan hebben de, het directe personeel heeft daar last van en die kunnen niet goed functioneren. Dus uhm de afdeling uhm waar ik voor werk is uhm dienstverlenend van karakter dus ja. Dus ik kan zelf wel ja enige mate van flexen maar dat heeft uhm ja puur met uhm ja ik ben niet altijd met directe taken bezig ik ben ook dingen aan het uitvinden en aan het proberen en nieuwe processen en weet ik veel.

I: Uhm.

R: Dat kan op vele tijdstippen plaatsvinden.

I: Ja dus eigenlijk zijn alle afdelingen best wel afhankelijk van elkaar?

R: Ja. Absoluut. Ja. Dit gaat natuurlijk over planning en warehouse he. Verkopers die onderweg zijn die bellen en die vragen uhm ja wanneer kan iets geleverd worden of kan er iets sneller of wat dan ook. Nou uhm daar moet wel antwoord op komen en vlotjes. Het is in het algemeen belang dat dat plaatsvindt. Net als veel denk ik maar goed.

I: En uhm heeft u ideeën over hoe dat flexibel werken hoe dat bijvoorbeeld op de productie uhm ja afdeling hoe dat, daar vormgegeven zou kunnen worden?

R: Als andere afdelingen op uhm andere tijden zouden gaan werken dan zal mijn afdeling daar ook op moeten reageren. Uhm omdat je namelijk, ja je kan niet zomaar dat er 's avonds gewoon doorgewerkt wordt en dat er dan niks klaargezet wordt of. Uhm als dat er meerdere zullen zijn wat me wel logisch lijkt op zich. Bijvoorbeeld als je kijkt naar wat er op de assemblage staat aan geld uhm, dus het work in proces, uhm dat kan zo oplopen dan vind ik het soms raar dat er om kwart over 4 dat de stekker er uit gaat dat men naar huis gaat. De mensen hebben die tijd wel gewerkt maar uhm eigenlijk is het niet zo handig dan zou je beter kunnen zeggen ik ga 16 uur per dag werken en dan gaan die projecten er sneller doorheen en de tijd dat dat materiaal dan op de vloer staat uhm wordt verkort. Want daar ontstaat kapitaal dus als je dat work in proces omlaag krijgt door een snellere doorlooptijd met minder projecten op de vloer dat is alleen maar gunstig. Maar dat heb ik bij Timesavers, zie ik dat niet. En dat is best wel jammer. Want daar zie je, daar kun je hele grote verbeteringen. Je hebt dan ook wat minder mensen in de ronde lopen maar je zal ook uhm daar wou ik even naar toe dan krijg je dus ook dat een uhm warehousing en zo en planning dat die dus ook in die uren deels aanwezig moet zijn. Hoeft niet de volledige tijd maar ik bedoel wel een groot gedeelte. Tot 10 uur dan zou ik bijvoorbeeld tot half 8 uhm dat er mensen gewoon nog ook nog aanwezig zijn. Want je kan best wel 2 of 3 uur vooruit werken maar ja er moet toch wel wat geleverd worden.

I: En dan bijvoorbeeld een uhm zeg maar een blok dat je zegt van nou zo vroeg 's ochtends 7 uur of zo of half 7 tot uhm 7 uur 's avonds mag je uhm je werk uitvoeren zeg maar en of je dan begint om uhm om 10 uur of als je maar die 8 uur maakt natuurlijk, zoiets?

R: Dat is, weet je voor uhm dat wordt over het algemeen bij uhm heel veel mensen wordt dat gewaardeerd, medewerkers en ik denk dat Timesavers uhm als die zich heel bot zou opstellen, dit zijn de werktijden punt. Uhm dan zul je steeds meer moeite hebben om personeel aan te trekken en om te behouden. Want mensen die laten zich niet zomaar wat opleggen. Doen ze wel maar ze voelen zich er niet lekker bij en uhm op het moment dat je dat wel doet dan forceer je. Mensen in een bepaald stramien en dat is een onprettige situatie en ongewenst. Dat kon wel maar dat kan nu niet meer vandaag de dag. Dus ik denk wel dat het goed is dat je zegt van nou kijk tussen uhm ik noem maar wat 8 uur en half 4 of 9 uur en 3 uur is gewoon echt iedereen op zijn post en wat daarvoor of daar na gebeurt ja, zorg dat je aan je uren komt. Maar bovenal zorg dat je taken uitgevoerd zijn. En uhm er zijn genoeg voorbeelden van wat ook een heel goed middel is, dat mensen er met hun eigen geld inzitten. Je krijgt een standaard uhm vergoeding maar op het moment dat het gewoon erg lekker werkt op die afdeling dat je daar dan zelf baat bij hebt en uhm.

I: Een soort bonus bedoelt u dan of?

R: Nee. Een uhm, meer een vergoeding die afhankelijk is van het resultaat van het groter geheel en dat je er deel van uit maakt. En uhm dat heb je hier niet en dat zit denk ik in het feit dat we uhm ja

behoren bij een grote groep uhm of van investeerders dat we, dat dat de eigenaar is. Ik vermoed dat dat zo werkt. Het is ook het makkelijkst organiseren he, want je zegt gewoon van oh het is half 8, kwart over 4 en basta. Zo is het gewoon, punt. Dat is makkelijk organiseren. Maar wat de kunst is, is mensen uhm lekker in hun vel laten zitten en zorgen dat je medewerkers kan motiveren om bij jou te gaan werken en dat je ook de goede medewerkers hebt en niet alleen maar uhm de mindere. Uhm dus ja als je iemand hebt die heel graag surft overdag en in de zomer terwijl het prachtig weer is met veel wind en dan wordt die eigenlijk geforceerd om daar toch te zijn. Nou waarom zou je niet tegen zo iemand zeggen van nou uhm 's ochtends en dan 's avonds doen we de rest van de uren als het donker is. Want dan gaan we niet surfen. Nou als dat dan, als dat kan binnen dat werk en het werk is gewoon klaar. Nou dan heb je een topmedewerker.

I: En uhm.

R: En het is ook nog makkelijk om zo iemand aan te trekken. Veel makkelijker. Als je ziet wat de mogelijkheden binnen zo een bedrijf, dat die geschapen zijn nou dan uhm dan zou het wel eens kunnen zijn dat Timesavers uhm gemiddeld genomen betere medewerkers krijgt.

I: Ja oke. Uhm en uhm denkt u dat bijvoorbeeld ook, want er lopen ook wel wat oudere uhm medewerkers rond denkt u dat die uhm daar ook voor open zouden staan want vaak zijn die meer van het traditionele.

R: 1 ding over leeftijd, ik ben zelf 56 maar dat parkeren we even. Uhm zelf denk ik dat uhm ik neem net zo graag iemand van 53 aan als iemand van 44 of iemand van 24 uhm natuurlijk 24 heeft dan de toekomst maar uhm. En ik denk ook dat je een hele gezonde mix binnen 1 afdeling moet hebben dus dat het niet alleen maar oudjes zijn en 1 jongere erbij want die voelt zich dan ook niet zo prettig denk ik. Maar op zich uhm de uhm loopbaan is tot 67 en mensen zijn vitaler als eerst en als je, als ze niet vitaal zijn heeft het bedrijf ook deels wat fout gedaan denk ik. Uhm ja zorg dat ze gezond en fit zijn en noem maar op maar als er motivatie en drive is dan maakt die leeftijd niet echt uit.

I: Nee oke.

R: Maar er zijn genoeg afgestompte figuren hoor. Van 60 ofzo en die krijg je nergens meer naar een cursus of wat dan ook die zullen er ook zijn maar.

Telefoon gaat

I: Uhm oke.

R: Zelf behoor ik niet tot die groep in ieder geval.

I: Nee oke. Maar...

Neemt telefoon op

R: Goed.

I: Wat ik meer bedoelde was dat je soms ziet, dat hoeft niet altijd natuurlijk maar dat de oudere medewerkers dat die dan meer uhm gehecht zijn aan het traditionele omdat ze dat al zo lang hebben zeg maar dat hoeft natuurlijk niet voor iedereen zo te zijn. Uhm.

R: Nou vaak is het zo dat op het moment dat je het is natuurlijk wel zo dat iemand die net van school afkomt, ja daar kun je ook veel makkelijker dingen voor elkaar krijgen maar let op he, waardoor is die

medewerker met meer ervaring moeilijker te bewegen om een andere richting uit te gaan, omdat die meer ervaring heeft. Die denkt daar ook het een en anders daarvan af te weten. Maar op het moment dat je gaat uitleggen dat het uhm op een andere manier zou kunnen en kom laten we dat eens proberen en kijken wat het resultaat ervan is, niet geschoten is altijd mis. Uhm en dat dat dan ook geëvalueerd wordt. Dan is die medewerker met meer ervaring die je ook oudere medewerker zou kunnen noemen die is dan ook om te krijgen, toch? Als er maar een zinnig verhaal achter zit. Anders moet je het sowieso niet doen.

I: Oke uhm dat waren al mijn vragen eigenlijk, wilt u zelf nog wat toevoegen?

R: Nee ja ik denk dat, dat we als Timesavers, ik heb het al gezegd maar dat we best wel heel veel geld laten liggen door de projecten te traag te laten passeren. Dus uhm kijk op het moment dat je, he je gaat van engineering naar order uhm we hebben toch wel heel veel repeterende producten op het moment dat ze op de vloer komen. Ja dan moeten ze eigenlijk niet in twee en een halve week afgerond worden maar bijvoorbeeld in anderhalf, zou dan kunnen. Onderzoeken we dat ook nou ik denk niet dat we daar actief genoeg mee bezig zijn. En uhm dat kan best wel naar zijn voor medewerkers dat je bijvoorbeeld in 2 shiften moet werken, daar kan natuurlijk ook een financieel voordeel tegenover staan bijvoorbeeld 19% en dan uhm zeggen van nou dat zijn twee ploegendiensten. Nou stel voor dat dat op de assemblage vloer zou plaatsvinden dat is de goudmijn van de fabriek dus die kern van de fabriek die zou eigenlijk op die manier moeten werken en dat gebeurt nu niet en men is er ook niet naar opzoek heb ik het idee. Dat is redelijk dom om dat te laten liggen.

I: Opzoek naar, uhm versnelling van die projecten of.

R: Ja als je van twee en een halve week naar anderhalve week toe gaat dan staat er minder op de vloer en er gebeurt meer. Zo een machine van begin tot end, staat veel sneller overeind. Die krijgt gewoon 16 uur per dag aandacht, dat ding. Je hebt wel een overdracht of. Dat is lastig maar dat moet je organiseren. Maar iets wat lastig is daar moet je niet om heen lopen.

I: Nee oke. Verder nog?

R: Nee hoor nee.

Interview 11

Transcript respondent 11

Datum en tijd: 02-03-2022, 14:00

R: Hoelang gaat het ongeveer duren?

I: Uhm, half uurtje ongeveer.

R: Oh dat is prima. Om 3 uur moet ik weer uhm.

I: Oh nee dat gaan we wel redden hoor het duurt geen uur.

R: Ja.

I: Uhm zou u misschien eerst even naam kunnen noemen uhm functie en afdeling?

R: *naam medewerker* ben ik, manager operations, verantwoordelijk voor heel de operations, heel de productie zeg maar met inkoop en het magazijn erbij.

I: Ja oke. En wat zijn zoal taken die daarbij horen?

R: Voor mij of voor heel de uhm?

I: Ja voor u.

R: Uhm tja ik geef sturing aan alle leidinggevende zeg maar van de afdeling. Ik heb 6 managers onder me die eigenlijk het operationele sturen en ik stuur daar nog een beetje bij.

I: Ja oke. Uhm nou ja de afgelopen tijd is voor veel mensen hun baan veranderd door corona, is dat voor u ook het geval? Heeft u bijvoorbeeld thuisgewerkt of?

R: Uhm nauwelijks.

I: Oke.

R: Geen u he haha. Gewoon jij/je dat is makkelijker.

I: Oke sorry haha.

R: Nee uhm de productie sturen van huis uit is gewoon lastig natuurlijk heb ik wel een paar dagen thuisgewerkt maar dat was meer om rapportages te maken ofzo of. Maar normaal gesproken ben ik gewoon hier en dat geldt eigenlijk voor de meeste mensen. Behalve dan een enkele uhm kantoorfunctie die dan toch nog wel vanuit huis gedaan kan worden.

I: Ja, oke. En uhm heb je nu ook nog de mogelijkheid om thuis te werken als je dat zou willen als je zegt van nou daar heb ik uhm dat komt een dagje goed uit of uhm vind ik fijner.

R: Als het voor het werk wat ik moet doen beter is als ik thuis werk zeg maar omdat ik gewoon een rapportage gewoon ongestoord uhm wil gaan doen, dan uhm dan doe ik dat thuis. Maar het liefst ben ik gewoon hier.

I: Omdat je dat zelf fijner vindt?

R: Het aansturen van productie is niet alleen maar vanuit een papiertje of een rapportage te lezen, het is ook een stukje aanvoelen wat er gebeurt, contact met de mensen zeg maar en dat is uhm, dan hoor je meer dan alleen de cijfertjes die het systeem aanlevert.

I: Ja inderdaad. Oke uhm en uhm had u wel de middelen om uhm gewoon thuis te werken? Dus gewoon inlog op alle systemen, bureau en zo?

R: Ja hoor ik kan gewoon thuiswerken.

I: Oke en zou je nu gebruik kunnen maken van bijvoorbeeld flexibele werkroosters?

R: Dat zou kunnen.

I: Dus uhm nou ja dat je zelf een beetje bepaald zeg maar wanneer je komt en wanneer je weggaat als het maar die 8 uur is?

R: Dat zou theoretisch kunnen, ja.

I: En doe je dat ook of?

R: Nauwelijks. Ik ben hier eigenlijk altijd vanaf half 8 tot kwart over 4 altijd aanwezig. Vaak eerder en ben ik later weg zeg maar. Dus uhm die flexibiliteit die neem ik dan zeg maar. Maar ja dat is gewoon de functie natuurlijk die uhm, ja het is een stuk verantwoordelijkheid die je hebt en uhm dat zou ik ook van huis uit kunnen doen of uhm een beetje parttime of met een latere begintijd uhm. Maar dat doe ik liever niet.

I: Nee. Oke dus uhm je zou het niet per se fijner vinden om uhm een keertje ja wat later te beginnen of?

R: Nee.

I: Oke. Uhm en uhm qua werk privé bRs hoe ging dat thuiswerken? Je hebt natuurlijk niet heel veel thuisgewerkt maar.

R: Dat is geen probleem.

I: Nee oke. En uhm.

R: Geen kleine kinderen rondlopen en dergelijke.

I: Nee oke. In hoeverre heb je het gevoel dat je autonomie hebt binnen je werk dus dat je uhm zelf kan bepalen waar je werkt dat zou op zich dan kunnen, thuiswerken. Uhm maar bijvoorbeeld hoe je werkt en uhm zelf je taken bepalen?

R: Dat maakt niet uit of ik hier zit of thuis uhm.

I: Nee nee maar uhm kan je dat nu in je werk zelf bepalen die taken.

R: Ja. Volledig.

I: Oke en uhm kan je dan ook zelf bijvoorbeeld aan het begin van de dag een plannetje maken van nou dit en dat ga ik doen en zo ga ik het doen?

R: Ja dat is de eerste actie of eerste agendapunt in mijn agenda elke dag staat er voorbereiden voor de dag van vandaag zeg maar. En uhm ja dat is gewoon standaard.

I: En uhm bijvoorbeeld met wie je werkt, kan je dat ook uhm ook zelf bepalen?

R: Met wie? Ja dat is, ja eigenlijk wel.

I: Oke. Uhm dus dat gevoel van autonomie dat is eigenlijk, dat heeft u, dat heb je wel.

R: Volledig, ja ja.

I: Oke.

R: Je hebt wat verplichtingen in de week en daar weet je om heen te plannen zeg maar. En dat is uhm ja.

I: Oke, vind je dan ook dat er sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers?

R: Er is altijd wel een beetje hiërarchie maar ik denk dat wij voor een uhm dit bedrijf, ja gewoon een vlakke organisatie hebben en lekker informeel en iedereen bereikbaar is en aanspreekbaar.

I: En uhm denk je ook dat dat nog een verschil in is qua kantooromgeving en productieomgeving?

R: Nee volgens mij niet.

I: Is dat gewoon uhm een beetje hetzelfde?

R: Ja.

I: Oke en uhm ja dus je zou eigenlijk zeggen die hiërarchie dat is niet heel erg?

R: Nee, nee.

I: Oke. Dus uhm vind je dan ook dat er daarom sprake is van snelle communicatie? Dat er korte lijntjes zijn?

R: De lijnen zijn kort. Dat de communicatie beter kan is altijd denk ik maar, haha. Ja stel je voor dat je echt een hiërarchisch gebeuren had, heel bureaucratisch ja da wordt het nog lastiger nog moeilijker.

I: Maar de, de communicatie is nu wel gewoon redelijk snel of?

R: Ja die is redelijk snel ja. Als er iets is dan horen we het redelijk uhm vlot.

I: Heeft u daar misschien uhm voorbeelden van of ervaringen dat u zelf dacht van.

R: Nou ja nee dagelijks als er een probleempje is uhm wordt dat naar de voorman uhm gecommuniceerd uhm en die lost dat op. Als het echt uhm door een voorman niet opgelost kan worden dan gaat die naar zijn teamleider of hij gaat naar mij toe en ben ik er niet dan gaan ze naar *naam medewerker* uhm. Maar dan wordt het wel door gecommuniceerd in ieder geval.

I: Ja. En bijvoorbeeld dingen van bovenaf die beslist worden, wordt dat dan ook snel gecommuniceerd naar de medewerkers op de werkvloer?

R: Als dat belangrijk is wel ja.

I: Oke dus dan zou je wel zeggen dat informatie snel wordt verspreid?

R: Ja er is een onderscheid zeg maar tussen operationeel he, gewoon voor wat aan de, van bovenaf aangestuurd wordt voor de productie zeg maar voor een bepaalde machine wat naar een klant gaat ja dat zijn korte lijntjes. Dingen die uhm waar we als management mee bezig zijn en die dan door gecommuniceerd, ja dat duurt wat langer eerst het management is daar mee bezig en die gaan dat met de afdelingsmanagers bespreken en dan ja, daar gaan misschien een paar werken overheen voordat het dan echt geïmplementeerd is of voor dat het echt gecommuniceerd is met uhm met het laagste niveau, met alle respect. Maar met echt betrokkenen die het uit moeten voeren. Uhm ja daar kan best wel eens weken, soms maanden overheen gaan.

I: Oke uhm en uhm in hoeverre vindt u dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel omgaat met de keuzes die je maakt dus als je bijvoorbeeld zou zeggen nou ik wil een dagje minder gaan werken, kan dat gewoon zonder problemen of is dat lastig?

R: Nee dat is lastig. Nee ik ben daar zelf ook geen voorstander van. Tenminste het is veel makkelijker als mensen 40 uur werken in de week en uhm ik stimuleer het zeker niet, zeker niet in de productie omgeving. Maar ik begrijp best wel dat mensen parttime willen werken.

I: Ja en hoezo zeker niet in de productieomgeving?

R: Uhm omdat het veel makkelijker is als je weet dat iedereen er gewoon 8 uur per dag is.

I: Mhm.

R: Er zijn nu ook mensen die parttime werken en uhm we hebben daar een redelijke modes in gevonden zeg maar uhm dat we het op kunnen lossen maar dat zijn er maar, op 1 hand te tellen dat zijn er maar 2 of 3 die echt parttime gaan werken uhm maar we hebben dan nog wat leerlingen die doen ook nog parttime werk maar uhm stel dat het, 50% parttime zou werken ja dan moet je dus gaan monitoren wie is er allemaal op maandag, wie is er allemaal op dinsdag, wie is er allemaal op woensdag en nu is het gewoon wie is er deze week. Dan heb je maar 50 uhm momenten zeg maar die je moet monitoren als je dagelijks moet kijken ja dan zijn het er ruim 200 zeg maar dus dan is het een heel andere, ja.

I: Ja oke. Uhm maar als, als je zelf zou zeggen van nou ik wil dat stel je voor he ik zeg niet dat het zo is maar uhm hoe zou dat dan gaan?

R: In mijn geval, tenminste zo zie ik het uhm als een managementfunctie heb je een 40-urige werkweek. Maar dat is helemaal geen 40 uur je bent eigenlijk uhm 5/6/7 dagen in de week ben je eigenlijk gewoon bezig met je werk en dat is niet echt uren gebonden. En stel dat ik dan maar 32 uur hier aanwezig ben heb je nog steeds diezelfde verantwoordelijkheid als dat je hier 40 uur aanwezig bent. Uhm en als het echt moet of als er echt, hoe noem je dat, stront aan de knikker is dan moet je er gewoon zijn. Natuurlijk kan je gewoon 4 dagen in de week werken denk ik of misschien wel 3 dagen in de week maar nog steeds wel diezelfde verantwoordelijkheid dragen. En dat is een discussie die gevoerd zou moeten worden met *naam medewerker* de directeur om daar goed duidelijkheid over te krijgen.

I: Ja inderdaad. Oke uhm zou je dan zeggen dat Timesavers zich wel of niet flexibel opstelt of ja een beetje middenweg, kan natuurlijk ook.

R: Ik denk over het algemeen doen wij ons heel flexibel opstellen maar voor bepaalde functies is dat heel lastig. Uhm en zeker ook in de fabriek heb je functies uhm die maar door één persoon uitgevoerd worden en als die er van 5 dagen nog maar 3 dagen gaat werken dan moet je dus eigenlijk iemand anders erbij aannemen die die andere 2 dagen invult en dat is lastig en dat geldt in de productie zeg maar voor dat soort personen. Hier in de assemblage heb je zeg maar heel veel personen die dezelfde functie uitvoeren daar is het wat minder moeilijk.

I: Mhm.

R: Maar hoe hoger je zeg maar in de hiërarchie zit ja daar is vaak maar 1 persoon die dat uitvoert en dan wordt het lastiger.

I: Oke en als bijvoorbeeld een medewerker zegt van nou ik moet een half uur eerder weg of uhm ik ga een half uur eerder beginnen en een half uur later weg, is dat uhm ja zou dat dan gewoon kunnen of.

R: Uhm ja nou twee vragen he, een half uurtje eerder weg gewoon is een keer dat is allemaal bespreekbaar. Dat is ook, daar gaan we echt helemaal niet moeilijk over doen structureel uhm dat iemand een uur of een half uur eerder begint en ook een half uur eerder weg gaat uhm. Is in de productie, mensen die echt in de productie staan niet gewenst.

I: Nee.

R: Omdat uhm de ene productiemedewerker is afhankelijk van de ander en dat treintje moet eigenlijk uhm ja gewoon, die flow moet door kunnen gaan zeg maar en dan heb je eigenlijk hetzelfde als met de parttimers, als er meerdere mensen in diezelfde functie uhm dan wordt het makkelijker om dat te realiseren uhm dan als er maar een enkele is. Die die functie doet. Stel dat het magazijn zeg maar allemaal uhm om 8 uur beginnen uhm en de fabriek begint om half 8 en om half 8 hebben ze een onderdeelje nodig maar het magazijn is dicht dan, dat werkt niet.

I: Uhm oke en uhm even kijken hoor. En uhm je zei het net eigenlijk al een beetje dat je uhm uhm als je een managersfunctie hebt zeg maar dat het eigenlijk meer dan 40 uur is. Dus dat je je eigenlijk sowieso ook wel flexibel moet opstellen tegenover de werkgever.

R: Ja maar dat is wederzijds denk ik.

I: Ja inderdaad, oke. Hoe zou, hoe zou je de stijl van leidinggeven hoe zou je die nu uhm kenmerken?

R: Van mij?

I: Ja. Hoe gaat dat nu een beetje?

R: Uhm, coachend, in 1 woord zeg maar.

I: Oke en kunt u dat misschien verder uitleggen?

R: Ik geef mensen de vrijheid, tenminste die onder mij zitten uhm van hoe ze het invullen, maar ook de verantwoordelijkheid uhm en lopen ze ergens tegenaan wil ik ze daar graag bij helpen.

I: Ja oke. Uhm en bijvoorbeeld ondersteunend leidinggeven? Maakt u daar ook gebruik van? Met ondersteunend bedoel ik dan een beetje, nou ja dat je uhm ze ondersteund waar nodig...

R: Ja precies.

I: En nou ja eventueel helpt bij de taken bijvoorbeeld, dat soort dingen.

R: Helpen bij de taken, zo min mogelijk. Omdat ze eigenlijk gewoon de afdelingen moeten het zelf gewoon kunnen doen en als er echt stront aan de knikker is dan ga ik daar echt wel uhm zitten zeg maar of als iemand op vakantie is of iemand ziek is. Dan vul ik dat uhm vanzelfsprekend in als dat mogelijk is. Want als er 3 ziek zijn ja ik kan niet 3 mensen vervangen zeg maar uhm en mijn normale werkzaamheden gaan natuurlijk ook gewoon door. Dus dat uhm. Dus ja we hebben een manager assemblage die was uhm langere tijd uitgeschakeld, die had iets aan zijn knie, vang ik gelijk op maar na 2 weken heb ik uhm, geprobeerd kunnen we iemand tijdelijk in dienst nemen om dat op te vangen omdat het anders ten koste gaat van andere dingen. Dat gaat ook weer niet. Dus ja.

I: Uhm, uhm wat zou jij ervan vinden als er binnen Timesavers wat meer ruimte komt voor flexibel werken uhm thuiswerken dat is er dan al een beetje, maar flexibel werken, wat ik net zei dat je soms uhm een keertje een half uurtje later komt en later weg gaat of uhm ja dat soort dingetjes een beetje.

R: Persoonlijk denk ik dat dat goed is voor de mensen, als ik kijk naar Timesavers is het beter als iedereen gewoon op hetzelfde moment begint. Dus dat is, gewoon de bedrijf Timesavers maakt het eigenlijk noodzakelijk dat iedereen gewoon op dezelfde tijden begint in de afdeling. In de productieafdeling heel de operations als die allemaal gewoon op dezelfde tijden beginnen.

I: Ja dus dan heb je het nu vooral over de productieafdeling? Of over het hele, hele bedrijf.

R: Nou nee nee ook productieafdeling.

I: Ja dus nou ja vaak is het wel dat in de productieafdeling is dat lastig wat je net zegt omdat uhm ja de medewerkers zijn gewoon afhankelijk van elkaar uhm. Maar in de kantooromgeving zie je vaak dat het wat makkelijker is uhm omdat uhm ja sowieso om dat vorm te geven en omdat je dan ook misschien wat minder ja je zit niet per se in een proces, ja je zit wel in een proces maar niet zoals in de productieomgeving. Uhm denk je dan dat het in de kantooromgeving niet makkelijker zou zijn? Dan in de productieomgeving?

R: Dat is ook weer afdeling afhankelijk en afdeling en functie afhankelijk denk ik uhm. We hebben nu voor de productie andere werktijden dan voor de uhm kantoor uhm hiervoor zeg maar. Dat werkt op zich goed uhm maar uhm ik denk dat als dat verder uit elkaar zou lopen zeg maar dat die, wij beginnen om half 8 in de productie en mensen komen pas om 9 uur binnen ja dan kan het zijn zeg maar zeker als er een vraag is voor verkoop of voor de service of uhm. Dat de productie dus anderhalf uur stilligt.

I: Ja.

R: Omdat er iets niet verder kan. Ja dat is zonde van de tijd.

I: Ja oke. Uhm maar uhm zou jij daarvoor openstaan? Voor uhm meer van die flexibiliteit?

R: Persoonlijk sta ik ervoor open maar voor Timesavers niet haha.

I: Oh oke haha.

R: Nee maar ja ik ben verantwoordelijk voor productie maar uhm en uhm natuurlijk zijn we aan het kijken naar andere uhm werktijden, vormen, we hebben ook uhm gehad over verschoven diensten. Ik weet niet of je dat van uhm *naam medewerker* hebt gehoord.

I: Ja niet helemaal.

R: Maar uhm ja of naar 4 keer 10 werktijden en zo.

I: Dat dat was geen succes volgens mij toch of?

R: Ik denk het wel.

I: Wel? Oke.

R: Alleen uhm je moet het breder uitzetten. En niet, alleen niet voor iedereen is het gewenst. En dat is uhm, sommige mensen die vinden het fijn om 10 uur te werken op een dag en andere helemaal niet en die zitten helemaal niet te wachten op een extra vrije dag in de week.

I: Nee.

R: Nee echt uhm de jongeren die ja de vrienden zijn toch nog aan het werk dus waarom zouden ze, moeten ze alleen maar klusjes thuis doen van hun vriendin. Dus dat is uhm haha. Nee dat is gekkigheid. Nee maar dat is echt uhm het geval zeg maar.

I: Ja.

R: Het is heel erg persoonlijk of individu afhankelijk van uhm vind je het prettig of niet. Maar het kan zeker werken. Ik denk echt voor de lichamelijk belastende groepen is dat lastig omdat je na 8 uur werk ben je eigenlijk, is meer dan genoeg en dan ga je nog eens 2 uur langer door en uhm dat zou eind van de week zou dat gewoon ten koste kunnen gaan van de kwaliteit. Maar ook uhm ziekteverzuim zou verhoogd kunnen worden maar ik denk als we het breder uitzetten zou het best wel een succes wel kunnen zijn.

I: Ja en hoe bedoel je dan breder uitzetten?

R: Meer mensen die dan in dat rooster vallen.

I: Oke, zo.

R: Omdat er nu maar, de ene afdeling 4 man en de andere afdeling uhm 3 man zeg maar en als er dan iemand vrij is of ziek is dan ben je heel kwetsbaar.

I: Ja en uhm je zei net over die verschoven werktijden wat bedoel je daarmee of wat is daar het idee achter?

R: Uhm dat we beginnen ergens tussen 7 en 7.

I: Mhm.

R: Tussen 7 uur en 10 uur 's ochtends zeg maar en dan uhm konden mensen in overleg uhm om 7 uur beginnen of om 10 uur 's ochtends.

I: Oke dan uhm, niet een soort van ploegen?

R: Dat is geen ploegen maar iedereen werkt gewoon 8 uur op een dag alleen uhm de, de vroege shift begint echt om 7 uur en de late shift om 10 uur, ja de tijden kloppen niet helemaal dan maar uhm en dan heb je een middenstuk zeg maar waar heel veel mensen zijn en dan laatste stuk is alleen maar de late shift.

I: Ja is dat al uitgetoetst of?

R: Nee daar was geen draagvlak voor. Uhm daar hebben we een enquête voor gehouden.

I: Oke.

R: Mensen wilden daar, of het merendeel van de mensen wilde daar niet aan meewerken.

I: Nee en weet je waarom niet?

R: Dat is niet naar voren gekomen in de enquête volgens mij.

I: Oke en wat, wat vind je daar zelf van denk je dat dat nou ja daar was dus geen draagvlak voor maar denk je dat het op den duur zou kunnen werken of?

R: Ik denk dat het beter zou kunnen werken dan 4 keer 10.

I: Ja.

R: Of 5 keer 10 he zo moet ik het zeggen, mensen werken dan 4 keer 10 maar het bedrijf is dan 5 keer 10 uur open.

I: Mhm ja. En uhm ik weet even niet meer wat ik wilde zeggen. Uhm misschien kom ik er zo nog op. Uhm hoe uhm hoe denk je dat andere dat ja bijvoorbeeld collega's, medewerkers op de afdeling daarover denken over dat als er meer flexibiliteit zou komen. Zouden ze daarvoor open staan of?

R: Ja weet ik niet. Ik kan wel een mening hebben maar dat is niet representatief voor uhm voor wat de mensen zeggen. Ik had verwacht dat verschoven diensten beter geaccepteerd zou worden en 4 keer 10 makkelijker dus dat is uhm, terwijl ik daar eigenlijk ook niet achter sta.

I: Achter?

R: 10 uur werken, gewoon eind van de week ben je helemaal versleten.

I: Ja inderdaad.

R: En het heeft toch nog wel impact op het sociale leven. Je bent later thuis dus je kan niet meer met het gezin eten zeg maar of uhm met de sport uhm gaan doen die je 's avonds nog wil doen of het is heel erg haasten, dan kom je thuis en je moet eten uhm en dan gelijk door naar de sportschool of wat dan ook uhm. Ja. Nee dat was best wel een dingetje begreep ik van de mensen. Ik heb het niet gedaan hoor dus ik kan er ook niet over oordelen.

I: Nee. Uhm die uhm enquête trouwens over die verschoven werktijden uhm was dat uhm hoeveel mensen hadden daarop gereageerd ongeveer?

R: Dat zou ik echt niet weten dat moet je echt *naam medewerker* even vragen.

I: Oke, oke.

R: Nog maar net, volgens mij 50% ofzo uhm van het personeel.

I: Oke dat is niet zo veel.

R: Dat is niet zo veel.

I: Nee oke. Uhm heb je zelf misschien ideeën over hoe dat flexibel werken zou vormgegeven kunnen worden? Je zei net al die uhm verschoven diensten dan, 4 keer 10 uhm misschien nog verder andere ideeën?

R: Ja en dan heb je nog de gewone, flexibele werktijden zeg maar dat je met een bepaald, tussen 6 en 9 zou beginnen. Ja dat is gewoon heel lastig invulbaar voor de productie dat is het enige en uhm als mensen ideeën hebben zodat het wel kan werken dan, ze zijn van harte welkom maar uhm dan moeten ze me overtuigen dat dat kan werken.

I: Ja inderdaad.

R: Voor de kantoren lijkt het me niet zo een probleem. Voor mezelf ook niet, wat je net ook al zei we beginnen in de productie om half 8, ik zou ook makkelijk om 9 uur kunnen beginnen en later naar huis kunnen gaan uhm. Ik kan ook thuiswerken maar uhm.

I: Ik denk ook, het moet niet een verplichting zijn maar gewoon als je denkt van nou ik vind dat fijn dat je gewoon daar gebruik van kan maken dat je niet, dat het niet moet maar. Als dat uhm, bijvoorbeeld hier op kantoor die verschoven werktijden uhm of ja dat je dan zeg maar een blok hebt van vroeg 's ochtends tot vroeg 's avonds dat je wel gewoon je 8 uur maakt maar als je zegt nou ik vind het fijn om gewoon mijn werktijden aan te houden, half 8 tot kwart voor 5 volgens mij. Of als je zegt nou ik vind het fijner om langer uit te slapen dat je dan gewoon later begint, niet dat je, niet dat het verplicht is zeg maar.

R: Wat ik in vorige bedrijven wel heb meegemaakt is dat niet iedereen kan met die vrijheid omgaan. Dus stel je mag flexibel beginnen, dat ze om half 9 beginnen en dan moeten ze werken tot uhm kwart over 5 bijvoorbeeld, dat ze dan 5 uur al weggaan.

I: Ja.

R: Er zijn bedrijven die zeggen nou je moet 40 uur in de week werken dus dan mag je lange dagen maken en een paar korte en dan een bepaalde tijd moet je minimaal aanwezig zijn op de zaak uhm maar er zijn medewerkers ik zeg niet hier hoor maar bij andere bedrijven die daar niet mee om kunnen gaan. En niet het overzicht kunnen houden van hoeveel uur heb ik deze week nou gewerkt. En dan eind van de maand of eind van het jaar moeten ze 10 werkdagen inleveren omdat ze te weinig gewerkt hebben.

I: Dan zou bijvoorbeeld een kloksysteem uhm in kunnen richten.

R: Ja sowieso dan heb je sowieso een kloksysteem nodig.

I: Ja dan kan je natuurlijk je uren inzien en bijhouden.

R: Ja maar dan nog, dan kunnen mensen, niet iedereen kan daar mee om gaan.

I: Oke. Uhm echt zelf ideeën over uhm flexibele werktijden op kantoor of in de productie dat uhm heeft u niet per se?

R: Nee, nee. Tenminste ik begrijp best wel dat er flexibel gewerkt kan worden zeg maar, maar we zijn dan weer net te klein om als productiefaciliteit om uhm om dat denk ik succesvol in te voeren. We hebben te veel plaatsen die maar door 1 of 2 mensen bediend worden of waar ze altijd met zijn 3en of 4en tegelijk moeten werken.

I: Ja.

R: En dan kunnen er niet even 2 naar huis. Dat maakt het lastig en bij de invoering is iedereen blij en vinden ze het fantastisch want ze kunnen zelf bepalen, totdat er een verandering in de situatie komt en dan zegt er eentje van ja, ja ik wil later beginnen. Dan gaat het niet. Of die ene is vrij en dan komt er een uitzendkracht bij en uhm ja dat kan niet want ik moet de kindjes naar school brengen bijvoorbeeld. Dus uhm.

I: Ja. Heb jij zelf eigenlijk wel eens uhm mensen gehad die naar je toekwamen en zeggen van uhm nou ik zou wel eens dit of dat iet smet flexibele werktijden willen?

R: Mhm ja. Ja natuurlijk.

I: Veel of?

R: Veel is een groot woord. Maar het is niet aan de orde, zeg ik dan. Moeten ze via de OR spelen.

I: Ja, uhm.

R: Ik ben niet voor he, als manager ben ik niet voor flexibele werktijden op de productieafdeling.

I: Nee, nee oke. Heb je zelf nog dingen die je wil toevoegen?

R: Nee. Ja ik ben voor, vanuit mijn functie is het gewoon heel uhm lastig om jou, een goed representatief beeld te geven zeg maar voor Timesavers. Ik ben manager ik ben uhm verantwoordelijk voor heel die afdelingen en uhm ik denk voor heel de productie is het makkelijker als het niet gedaan wordt, flexibel werken.

I: Ja want dat is ook goed om te weten.

R: Ja en uhm in mijn functie zelf zou ik heel goed flexibel kunnen werken zeg maar. Dus dat spreekt elkaar wel tegen. Uhm wil niet zeggen dat ik absoluut tegen flexibel werken ben op de productievloer. Daar ben ik helemaal niet tegen maar wat ik daarstraks al zei als mensen met hele goeie ideeën komen of een hele goeie motivatie komen dat het kan werken, ben ik de eerste die ervoor open staat hoor, echt. Maar ze moeten het wel voor elkaar krijgen. Ik heb geen zin om uiteindelijk als politieagentje op te moeten treden nee jij moet werken, uhm want jullie hebben gekozen voor flexibele werktijden nee ze moeten het zelf regelen en dat kunnen heel veel mensen niet zeg maar. In beginsel wel maar in de loop der tijd wordt het een probleempje.

I: Ja oke. Voor de rest nog dingen?

R: Nee.

I: Oke dan waren dat al mijn vragen eigenlijk, dankjewel in ieder geval voor je tijd en voor je antwoorden.

R: Graag gedaan.

Interview 12

Verslag interview respondent 12

Datum en tijd: 03-03-2022, 09:30

Deze respondent had geen mogelijkheid tot thuiswerken en flexibel werken. Wel had de medewerker een groot gevoel van autonomie binnen het werk. Ook vond hij dat er op papier sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers maar dat deze hiërarchie in het echt een stuk minder is. Verder vond hij dat er sprake is van snelle communicatie binnen het bedrijf. Informatie wordt soms wel en soms niet snel verspreid en hij vond dat Timesavers zich flexibel opstelt tegenover haar medewerkers. Ook vindt hij zelf dat hij gebruik maakt van coachend leidinggeven. Verder stond hij niet open voor meer flexibiliteit qua bijvoorbeeld werkroosters binnen Timesavers.

Interview 13

Transcript respondent 13

Datum en tijd: 04-03-2022, 09:30

I: Uhm, zou u misschien eerst even uhm, uw naam kunnen noemen, functie en afdeling en misschien de taken die daarbij horen?

R: Ja ik ben *naam medewerker*. Mijn functie is teamleider van de machinale afdeling. Uhm de taken die erbij horen dat zijn uhm het aansturen van de fabriek, draaierij, lasserij, freserij, uhm daar vallen ongeveer een man of 10 onder. Zorgen dat ze in ieder geval aan het werk kunnen zorgen dat alles operationeel is, zorgen dat het werk op tijd uhm bij de persoon in kwestie is. Uhm ja wat nog meer, zorgen dat de uhm gereedschappen eer allemaal zijn waar ze mee moeten kunnen werken, de machines in orde zijn. Uhm ja zorgen dat ze zo efficiënt mogelijk werken. Ja dat is een klein beetje in grove lijnen een beetje wat ik uhm probeer te doen.

I: Ja, oke. Uhm de afgelopen tijd is voor veel mensen hun baan natuurlijk veranderd door corona, is dat voor u ook het geval?

R: Uhm ja.

I: Heeft u bijvoorbeeld thuisgewerkt of?

R: Ik heb thuisgewerkt, ik ben, even zien ik ben 2 jaar terug rond deze periode eind maart heb ik zelf corona gehad. Ik was de eerste hier in het bedrijf dus het was best wel een beetje uhm ja hoe moet ik het zeggen, ze waren allemaal een beetje angstig voor dus uhm, het was allemaal nieuw uhm onbekend en dus ik heb 4 weken thuisgezeten daardoor. Om dat ze zeggen van nou ja ik voel mezelf wel wat beter, nee blijf nog maar een weekje thuis dus ze hadden voor mij een laptop geregeld dus ik kon van thuis gewoon werken. Het is niet dat ik dan heel erg ziek van was ofzo maar ik heb wel de verschijnselen gehad, dus pijn in je hoofd, spierpijn, smaak weg uhm ja wat nog meer, lichte verhoging dat heb sowieso allemaal gehad en uhm. Zoals ik zeg een beetje de angst van ja blijf nog maar even weg. Doe het dan telefonisch en dergelijke dus uhm.

I: Dus u heeft wel thuisgewerkt?

R: Ja.

I: En uhm hoe was dat bevalen?

R: Nou dat gaat in mijn functie eigenlijk helemaal niet.

I: Nee.

R: Omdat ik gewoon fysiek aanwezig moet zijn om bepaalde dingen op te pakken en aan te sturen. Kijk bepaalde dingen ik uhm zoals ik zeg mijn neventaken die er ook nog bij horen is dat ik ook werkvoorbereiding doe. Uhm werkvoorbereiding dus dat alle nieuwe tekeningen die engineering maakt die moeten dus in het uhm systeem gezet worden zodat er uhm, dat heet een groeting, uhm hoe die door de fabriek gaat wat voor machines ze allemaal moeten passeren, ja dat kan ik van thuis uit wel doen. Maar dan houdt het ook een heel eind op. Je kans is een keer wat gereedschappen bestellen maar ik kan niet fysiek iemand adviezen geven als die een probleem met een machine heeft of met een product heb of als er iets niet klopt ofzo ja dan moet je toch fysiek aanwezig zijn en dat, dat mis je gewoon verschrikkelijk. Ja wat deed ik dan, ik was hele dagen thuis. Dan deed ik 's morgens inderdaad wat werkvoorbereiding en een beetje aansturen en een beetje bellen van goh let daarop. Want ik kon wel zien, ik kon gewoon inloggen dus ik kon precies zien op mijn dashboard wie waar mee bezig was. Dus ik kon wel zien van he die is daar mee bezig dus let daar en daar even op. Ik kon het wel enigszins aansturen maar ja dan ben je er nog niet, dan is het ook allemaal geregeld.

I: Ja dus je kon gewoon inloggen op alle systemen thuis?

R: Ja.

I: En had u voor de rest ook alle middelen bijvoorbeeld een bureau en dat soort dingen?

R: Nee gewoon een tafel. Laptop neer en dan is het wel voldoende meer heb ik dan niet nodig. En een internetverbinding. Dat gaf nog even wat problemen haha. We hadden net toevallig in die periode ontzettend slecht internet dus dat is uhm, dat was even niet zo prettig.

I: Nee dat snap ik.

R: Dan moesten we allemaal thuiswerken en iedere keer vielen die internet dingen er af dus dat was niet uhm niet even handig. Dus ja.

I: En uhm als je nu nog zou zeggen van nou ik wil uhm middagje misschien of een ochtendje of een dagje thuiswerken zou dat dan kunnen?

R: Ja dat zou wel kunnen maar ik zou het niet ambiëren.

I: Nee.

R: Ik ben liever hier op de zaak, alles aansturen, dan kan ik gelijk, dan kan ik direct ergens op inhaken en dat ja, het zijn allemaal momenten he, je ziet bepaalde dingen niet aankomen en dan ben ik gewoon liever fysiek aanwezig.

I: Ja snap ik. Oke en uhm hoe ging dat met de werk/privé balans? Ging dat goed of was dat lastig?

R: Ja daar had ik eigenlijk niet zo veel last van. Mijn vriendin die werkt hier ook en die zat natuurlijk ook thuis te werken, die moest ook in quarantaine. Die zit op de planning en die kan heel veel doen van thuis uit omdat het allemaal, het is allemaal computer gerelateerd. Dus ja dan uhm 1 keer per dag brachten ze, bracht er iemand wat spullen voor haar, wat papierwerk en wat, dat ze aan de slag kon en de volgende dag kwam het weer ophalen. Dus iedere dag werd het gewoon opgehaald en gebracht en ook dan spullen voor mij eventueel die konden dan ook gelijk meekomen. Net zoals de tekeningen, dan waren de tekeningen ook gelijk meegegeven. Want dat is natuurlijk, ik heb thuis ook geen printer ofzo. En zeker geen A3 printer wat je soms nodig hebt voor tekeningen en uhm dan werd het op die manier eigenlijk opgelost en mijn stiefzoon die zat toen ook thuis voor school.

I: Uhm kunt u nu ook gebruik maken van bijvoorbeeld flexibele werkroosters of flexibele uren dat je zegt van, of dat je zelf een beetje bepaalt van nou vandaag kom ik zo laat, wel een beetje normale tijd natuurlijk en ik ga zo laat weg.

R: Nee ik kan dat zelf niet. Voor mijzelf is dat niet uhm is dat niet handig. Ik kan wel zo mijn werk inregelen dat ik is een keer wat later kom of een keer wat eerder wegga, dat kan ik wel maar het is niet dat ik dat structureel kan, absoluut niet.

I: Nee en waar...

R: En het is ook een beetje als leidinggevende vind ik dat je gewoon fysiek ook aanwezig moet zijn om ja het is een soort controlerende taak maar het is ook als ze je gezicht zien dan is het ook oh er wordt op me gelet. Tussen haakjes he maar ik bedoel maar, je merkt als je een dag vrij bent dan is het iets vrijblijvender en zo en ik denk dat als je dat inderdaad er heel vaak niet bent dat dat vrijblijvende steeds ja, een groter overwicht gaat krijgen en dat, het is niet voor niks dat je dan een leidinggevende functie hebt is om het spul te leiden en ja. Aan te sturen eigenlijk en ja als je niet fysiek aanwezig bent dan denk ik dat, dat is mijn idee dat dat dan niet 100% werkt.

I: Nee, oke. En in hoeverre heeft u het gevoel dat u autonomie heeft binnen uw werk en uhm daarmee bedoel ik mee dat je zelf bepalen waar je werkt, dat ligt dan eigenlijk best wel vast dat is gewoon hierop uhm, in de fabriek uhm. Maar bijvoorbeeld hoe je werkt en zelf je taken bepalen kunt u dat een beetje zelf uhm.

R: Ja dat kan ik zelf heel goed regelen. Ik heb natuurlijk een kern, mijn hoofdtaken zodat die jongens gewoon aan het werk zijn en als er verstoringen zijn moet ik dat oplossen dus ik moet gewoon zorgen dat ze in ieder geval gewoon werk hebben en daar kan ik mijn taken op in delen. Dus 's morgens kijk ik eerst of iedereen allemaal vooruit kan en ik kijk waar ze misschien tegenaan kunnen lopen of ik moet eventjes ergens nog een keer zeggen, let daar en let daarop. Voor dat het mis gaat en je weer opnieuw moet beginnen. Dus uhm dat soort dingen dan wel dus ik kan het heel vrijblijvend uhm invullen. Ik heb dan voor de rest, net als de werkvoorbereiding doe ik dan 9 van de 10 keer als ik zeg van nou iedereen is aan het werk uhm ik heb even wat tijd over dan duik ik daarin en dat is ook een beetje afhankelijk van hoe complex dat werk voorbereiden is. Uhm als ik bijvoorbeeld een nieuwe een compleet frame van een machine in moet voeren in het systeem, dan kan het soms nog wel is zijn dat ik 40 tekeningen in moet voeren in het systeem en dan moet ik wel heel goed bij de les blijven. Dan moet ik niet een keer afgeleid worden. En dan uhm, om geen fouten te maken want als je daar fouten maakt, daar word je later gewoon op afgerekend want dan is het weer dat die lassers zeggen ik heb dit niet ik heb dat niet. Oh ben ik vergeten in te voeren. Of een bepaald onderdeel daar moet je er 4 van hebben en er zijn er maar 2 of 1 bijvoorbeeld ofzo en dat soort dingen moet je goed, echt heel goed de vinger aan de pols houden. Vaak is het zoals ik dat soort producten doe dan pak ik eigenlijk ook wel een beetje de werkvoorbereiding dan zeg ik dan heel vaak als er bijvoorbeeld mensen vrij zijn. Het is nu, vandaag zijn er 4 vrij en dan pak ik eigenlijk het werkschrift van nou daar moet ik gewoon even, kan ik even lekker induiken. Ik heb toevallig net een frame liggen. Nou vanmiddag ga ik daar mee aan de slag, dan voer ik dat in dan weet ik dan, kijk als er minder mensen zijn dan word ik minder in de rede gevallen en dat is dan ook heel prettig en efficiënt voor jezelf ook. Uhm dus dan doe ik dat op deze manier en dan kan het ja gewoon heel de dag, ik kan me goed bezighouden zal ik maar zeggen. Ik heb altijd tijd te kort.

I: Oke en uhm zelf bepalen met wie je werkt, kunt u dat ook een beetje zelf uhm, ja zelf bepalen?

R: Ja wie je werkt, de mensen die onder mij vallen ja, dan ga ik niet bepalen goh nou ga ik is met die werken of ga ik die is helpen, nee je helpt ze allemaal. Daar is geen willekeur in.

I: Nee inderdaad. Oke. Uhm vind u ook dat er sprake is van uhm een hiërarchie binnen Timesavers of zou u zeggen nou dat valt wel mee?

R: Ja nou die is er wel, dat is natuurlijk vind ik niet meer dan normaal. Maar de hiërarchie die, er zitten heel veel vormen in, je kan richting dictatuur gaan natuurlijk maar je kan ook gewoon uhm. Ja je moet een beetje empathie hebben om dat een beetje op te kunnen, je moet een beetje jezelf in een ander kunnen verplaatsen en daar heb ik, ik werk hier ook al een paar jaar. Het wordt in mei 37 jaar dat ik hier werk.

I: Oh oke dat is lang.

R: Ik ben hier ook begonnen in de fabriek, in de werkplaats en zo ben ik eigenlijk doorgegroeid. En dan weet je van jezelf hoe je het zelf ervaren hebt hoe ik toen begeleid werd door mijn meerdere destijds. Heb ik van geleerd van, zo moet ik het niet doen want dat vind ik niet prettig. Want ik heb, ik ben eerlijk ik, het eerste jaar dat ik hier was na een half jaar dacht ik van of er moet wat veranderen of ik ga hier weg omdat ik niet, de sfeer niet prettig vond hoe hier gewerkt werd. Dat was omdat er dus uhm je had een vierkante meter bij je machine en als je daar aan het werk was, was het goed maar zodra je daarbuiten kwam of je kwam overeind. Van is er wat? En dan voel je je zo gecontroleerd. Daar heb ik van geleerd, dat moet je niet doen. Ik ga ook niet constant meekijken. Daar heb ik van geleerd niet constant meekijken met iemand. Ik zou gewoon echt als ik langs loop en als ze er naar vragen dan kom ik zeker meekijken zonder meer en als er problemen zijn ook. Maar ik ga er van uit dat iemand dat normaal gesproken zelf kan doen. Als die daar problemen mee hebt, dan kan die dat gewoon vertellen en dan kijk ik mee of dan help ik mee.

I: Ja dat is ook een stukje vertrouwen denk ik.

R: Dat vind ik ook, dat is het punt.

I: Dat je vertrouwt dat de medewerker gewoon zijn werk uitvoert.

R: Nou daar heb ik van geleerd, ik heb daar een bepaalde middenweg in uhm, in gekozen voor mezelf. Als ik aan iemand vraag van uhm dat die iets moet doen dan zeg ik wil je dit doen wil je dit of dat wil je dat eerst doen of wil je dat en dat als, wil je daar mee beginnen. Ik zou het willen. Ze weten allemaal dat het moeten is. Maar de manier waarop is zo verschillend en dat vind ik zo, dat vind ik gewoon echt belangrijk en dat kan je ook merken aan de sfeer vind ik persoonlijk naar mijn idee is heel goed. Ik probeer dat redelijk los te houden en soms moet je af en toe wel eens een beetje corrigeren want dan gaat het te los en dan gaat het uhm, dan gaan ze een beetje een beetje eigen weg leiden. Dan denk ik van jongens kom op uhm er moet ook gewerkt worden. Maar een lolletje en een geintje dat is alleen maar goed voor de sfeer. Dus ik probeer dat eigenlijk altijd een beetje zo goed mogelijk uhm te handelen dat het ook een werkbare sfeer is maar ook een prettige sfeer is om in te werken en ja je kan het ook eigenlijk wel een klein beetje zien, ik heb ook eigenlijk nagenoeg geen verloop in het personeel. Het personeel wat er zit dat zit er ook best lang en je kan onder de jonge mensen kan je het wel eens merken dat ze op een gegeven moment op een dood spoor zijn dat ze, dat heb ik in het verleden ook wel eens meegemaakt. Dat ze op een dood spoor zitten, van ja ik wil wel verder maar ik kan niet verder omdat er geen mogelijkheden zijn en dan gaan ze weg. Maar ja daar kan ik voor de rest niks aan doen.

I: Nee.

R: Dus ja dat is een beetje hoe ik er eigenlijk in sta en in een functie als leidinggevende.

I: Dus de hiërarchie bij u op de afdeling dat ja, zou u niet zeggen dat er echt laagjes zijn?

R: Nee, nee. Het zijn natuurlijk wel lagen dat is natuurlijk wel zo maar de manier hoe dat uhm.

I: Ja zeg maar op papier wel maar in het echt dan misschien minder, of?

R: Ja. Je probeert ook gewoon zo losjes mogelijk te houden en dat het gewoon zo prettig mogelijk is om te werken vind ik.

I: Ja en voor de rest in de fabriek? Weet u hoe dat een beetje of merkt u dat hoe dat gaat?

R: Ja gewoon het hele bedrijf bedoel je of gewoon op mijn afdeling of het hele bedrijf?

I: Uhm ja nu bedoel ik even alleen de fabriek.

R: Ja oke maar dat is gewoon, de fabriek waar ik leiding aan geef dat is uhm zoals ik zeg zo ga ik daar mee om. Dus ik weet even niet wat voor kant je op wil hoor.

I: Ja ik bedoel eigenlijk de hele productieafdeling.

R: Ja dat valt eigenlijk onder mij natuurlijk dat bedoel ik eigenlijk zo ga ik daar met heel de productieafdeling in de machinale afdeling, daar ga ik eigenlijk op die manier mee om dus met die 10 12 mensen ga ik op deze manier.

I: Ja en dat is aan de andere kant toch?

R: Ja.

I: Ja ik bedoel ook zeg maar deze kant.

R: De assemblage?

I: Ja want uhm nou ja daar zit u dan niet maar.

R: Nee maar ik weet wel dat dat anders is. Ik proef het ook wel eens een klein beetje en ik heb ook wel een klein beetje het idee dat uhm dat het niet zo gaat zoals ik het aanstuur.

I: Nee. Dus dat het hier wat meer hiërarchisch is dat je echt uhm de leidinggevende staat boven de medewerkers?

R: Ja ik vind ook dat als je op een gegeven moment een leidinggevende functie hebt dan moet je ook uhm het werk gewoon ook dragen en je moet ook gewoon weten waar je over praat. En ik heb het idee dat er in de assemblage dat er wel eens ontbreekt.

I: Ja.

R: Er wordt wel gezegd je moet dit en dat doen maar de leidinggevende die heeft niet, naar mijn idee niet de nodige kennis om dat gewoon te ondersteunen. En dat vind ik altijd heel belangrijk.

I: Ja inderdaad. Ja. Oke uhm en uhm omdat bij u die hiërarchie wat minder is, zou u dan ook zeggen dat er sprake is van snelle communicatie bij uhm,

R: Ik denk het wel.

I: Op de afdeling?

R: Ik denk het wel, ik denk dat ze sneller naar me toe stappen van goh dit uhm kun je, dit staat me niet aan ofzo of uhm ja of. Ik probeer ook eigenlijk een klein beetje daarmee uhm dat er mensen mee blijven denken.

I: Ja.

R: Als je dat niet doet en je hebt echt een hele sterke hiërarchische structuur, richting dictatuur af als je het heel extreem pakt, dan zeg je je moet dit doen en dan gaan ze ook dat doen. Maar ze doen niet dit. Goh eens even denken want dit kan ik ook nog wel bij. Dat doen ze niet. Ik wil eigenlijk zo de mensen sturen dat ze dat wel doen dat ze dus dit doen en gelijktijdig dit doen. Als ze zeggen van als ik nou daar mee bezig ben kan ik toch gelijk dit en dat ook doen? En dat probeer ik nou en dat is de eerste winst vind ik altijd. Plus dat de mensen meedenken van ik ben ergens in bezig maar kan dat ook anders. Kan dat ook slimmer uhm sneller uhm efficiënter uhm minder belastend voor de persoon, een beetje ergonomie achtig denken, dat soort dingen. Ja dat probeer ik te promoten dat hun dat ook doen. Ik probeer het zelf ook op te vangen maar ik leg het ook wel eens bij hun neer. Dat je zegt van goh nou doe je dit en dat, wat denk je nou anders kan doen zodat het voor jou prettiger wordt. Het gaat er mij dan niet om dat je sneller gaat werken. Nee dat je slimmer gaat werken. Want sneller werken dat kan je maar heel kort. Maar slimmer werken dat kan je heel lang volhouden.

I: Mhm.

R: Dus dat is een beetje uhm.

I: En uhm die communicatie, weet u ook hoe dat uhm hierzo in de productie gaat zeg maar, of door heel het bedrijf.

R: De assemblage. Ja ik kan niet voor iedere afdeling spreken dat moet ik wel zeggen. Want ik loop hier nu zo lang al rond ik moet zeggen de assemblage, daar zie je heel veel nieuwe gezichten ook dus er zijn er ook een heleboel ja daar heb ik nog, echt nog nooit contact mee gehad. Maar als je de voorlieden en zo hebt, ja die wel. Een van die voorlieden, Yvo bijvoorbeeld die heb ik zelf nog als leerling moeten begeleiden. Ik ben ook praktijkopleider in mijn afdeling en destijds uhm viel de assemblage ook onder mij. Dat is nu gescheiden dat doet nu uhm, *naam medewerker* die pakt nu de assemblage. Als praktijkondersteuner. Maar ik deed dat destijds van *naam medewerker* ook en dan ja dan zijn die lijntjes zo kort en dat is uhm ja. Dan, dat werkt gewoon prettig op deze manier, dat.

I: Ja en bijvoorbeeld door heel het bedrijf, weet u hoe dat een beetje of ja wat merkt u zelf?

R: Nou ja je merkt over het algemeen over het hele bedrijf vind ik wel dat er toch een, een vrij relaxte sfeer toch wel hangt vind ik. Dat er toch wel, als je ziet wat we uiteindelijk uhm voor elkaar krijgen ieder jaar dat er toch iedere keer een stijgende lijn in zit. Uhm en de afdeling waar ik dan mee te maken heb ja, dat kom op bijna alle afdelingen wel eens hoor maar ik vind het wel een gemoedelijke sfeer, iedereen is wel goed benaderbaar. Ik vind het ook wel prettig om dan juist vanuit mijn afdeling daar af en toe is buiten te gaan. Gewoon om is een keer in discussie te gaan met engineering, met de assemblage uhm ja met service komt het ook wel eens voor. Heel af en toe wel eens een stukje met verkoop maar dat is toch wel iets, dat is toch weer een ander tak van sport. Toch weer iets anders, die mensen krijg je ook allemaal dus uhm.

I: En dus, zou u dan zeggen dat informatie door het bedrijf dat dat snel wordt verspreid?

R: Ja dat kan ik wel zeggen.

I: Oke. In hoeverre vindt u dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel omgaat met de keuzes die u maakt. Dus als je uhm bijvoorbeeld zegt van nou ik wil een dagje minder gaan werken uhm ja hoe wordt daar mee omgegaan?

R: Nee dat is niet van toepassing voor mij maar als er iemand inderdaad ik heb toevallig iemand bij mij op de afdeling. Volgens mij die heb je ook, *naam medewerker*, die heb je ook gehad. Die wou sinds dit jaar die wou gewoon een dag minder gaan werken. Maar dat soort dingen, omdat ons bedrijf best wel groot is en dat je dus niet uhm, dan zijn zulk soort dingen gewoon bespreekbaar en is het ook mogelijk. Om zulk soort dingen uhm toe te passen. Wij staan altijd open voor zulk soort dingen. Interne verschuivingen dat zie je ook wel eens dat iemand van een bepaalde, afijn ik ben zelf ook doorgegroei en je ziet dus inderdaad dat er toch mensen gewoon doorgroeien. Yvo is ook zo een voorbeeld. Die is ook als leerling begonnen en hij is nou meewerkend voorman. Dat moet ik wel zeggen dat is wel heel erg, dat werkt heel goed. Uhm.

I: Dus uhm, ze stellen zich wel flexibel op zou je zeggen.

R: Ja, ja. Daar kan ik niet echt uhm.

I: Nee oke. Uhm en uhm nog even over dat thuiswerken uhm ervaarde u daarbij ook vertrouwen vanuit de werkgever dat je of nou ja vertrouwen in u dat gewoon dat u gewoon uw werk doet alles goed uhm.

R: Ja, ja.

I: Verloopt.

R: Ja, ja.

I: Oke en uhm had u daarbij ook vertrouwen in Timesavers dat alles gewoon goed geregeld werd uhm.

R: Ja hoor dat wel.

I: Ja, oke.

R: Het was niet echt uhm, nee daar heb ik geen twijfel over gehad.

I: Nee.

R: Maar ik ben er zo ingeburgerd dat je, ja je bent gewoon deel van het bedrijf eigenlijk.

I: Ja inderdaad.

R: Ik zeg altijd maar zo uhm wat dat voor mij ook een drijfveer is. Ik sta er eigenlijk zo in, ik heb, geef leiding aan mijn afdeling en alles wat wij maken en produceren op mijn afdeling is niet alleen maar zelf maken. Wij verdienen ons geld niet met mijn afdeling maar we verdienen met de machine die verkocht wordt. Dus aan het eind van de rit wordt die machine verkocht en we willen daar zo veel mogelijk aan kunnen verdienen en zodat wij allemaal een boterham hebben. Dus we hebben elkaar gewoon allemaal nodig en dat vind ik eigenlijk en dat staat bij mij ook gewoon voorop.

I: Ja oke en stelt u zich ook flexibel op naar de werkgever toe dus dat je zegt van nou uhm wil je een half uurtje langer blijven dat, u dat dan gewoon doet of.

R: Ik zou zeggen dat is al bijna vanzelfsprekend dat ik dat doe.

I: Ja, ja. Dat dacht ik ook wel maar.

R: Ik ben bijna de laatste die altijd weggaat en ik zal niet zeggen dat ik de eerste ben die binnenkomt want er zijn er nog wel eens wat eerder maar ja, is er iets uhm. Is er iets waar ik voor terug moet komen of ja dat is geen probleem. Of 's avonds of zaterdags of maakt niet uit zondags. Maakt allemaal niet uit. Als er iets is wat op dat moment aan de orde is of belangrijk is dan doe ik dat. Het moet alleen niet structureel worden want ik uhm ja afijn daar komen we misschien straks wel op want ik heb ook begrepen dat je dat flexibel uhm werken want daar zaten wel behoorlijk wat haken en ogen aan vond ik.

I: Oke, wilt u dat nu vertellen?

R: Ik weet niet of ik dan je chronologische volgorde niet door de war gooi haha.

I: Nou er is niet per se een volgorde hoor uhm wat ik straks later nog ga vragen is wat u ervan zou vinden als er binnen Timesavers meer ruimte komt voor dat flexibele werken maar uhm ja mag ook nu al daar uhm.

R: Nou we hebben daar een pilot in gedaan, op mijn afdeling en ik heb toevallig dit eventjes meegenomen om te laten zien. We hebben dat met een man of 4 gedaan en dat is heel erg moeilijk.

I: En uhm bedoelt u nu die uhm...

R: En dat ging erover, 4 dagen werken en 1 dag vrij.

I: Ja.

R: En dat is best wel heel lastig om dat in de kleden. Want dan werken ze dus inderdaad van 7 tot uhm wat was het kwart over 5 half 6 zo een beetje. Voor mij betekent dat gewoon dat ik een langere werkdag heb.

I: Ja dat is ook zo.

R: Ik werk geen 8 uur op een dag en ik krijg geen 40 uur in de week. Bijna iedere dag moest ik gewoon veel langer werken en dan zeg ik, ik vind het helemaal niet erg om wat langer te blijven maar om iedere dag nou een uur anderhalf uur langer te gaan werken. Daar pas ik voor.

I: Nee inderdaad. En wat is dat uhm?

R: Nou dit zijn eigenlijk die, dit zijn dit zijn, dit is mijn afdeling dan en daar heb je dus die blauwe vlakjes zijn de dagen dat ze er niet zijn. Want dat is erg belangrijk. Het is namelijk zo we hadden dus in eerste instantie dat verschuift dan door de week. Nee toen was er afgesproken van nee we doen aansluitend aan het weekend. Nou dus we kregen op een gegeven moment dan krijgen ze 3 dagen vrij, die krijgt 3 dagen vrij die hebt dan uhm ja dat is dan even een beetje een rommel die wat was, anders kwam het niet uit want je moet er twee hebben die dan langer blijven uhm die werken dan

van 7 tot, tot kwart over van 7 tot kwart over 5 maar als er 1 van die 2 of vrij of ziek is. Dan ben ik de sjaak. Want dan, ik mag niet alleen werken.

I: Mhm, nee inderdaad.

R: Dus je moet een groep groter maken en dan is het ook nog eens een keer zoals je op een gegeven moment, iemand is met een karwei bezig en dat is een langlopend karwei ik bedoel ik heb een lasser en die is met een uhm frame bezig en dat frame moet snel af. Ja en dan is die dan vrij. Dus dan mis ik eigenlijk die ene dag.

I: Ja.

R: Ik kan minder snel, ben minder flexibel.

I: Ja inderdaad.

R: En zo, en zeker kijk dan hebben we het hierover, dat is oktober zeker ja. Hier begint de ellende al kijk de q'tjes is van quarantaine.

I: Oh ja.

R: En Z van ziek. Ja dat liep gewoon helemaal fout.

I: Ja inderdaad. Oke uhm en uhm.

R: En dan heb ik het over dit systeem he je hebt natuurlijk nog meerdere mogelijkheden om je. Want het ging er eigenlijk om dat onze werktijden om die te verlengen eigenlijk om te kijken hoe kunnen we nou meer uur draaien per week zodat er meer productie uit gaat. Ten eerste is het zo, ik heb nu die pilot gedraaid op mijn afdeling. Uhm dat is naar mijn idee sowieso al niet voldoende want dan moet je het over alle lagen van de productie doen. Dat geldt ook voor de assemblage afijn, heel de assemblage afdeling. Die moet dat ook doen want anders werkt dat gewoon niet.

I: Nee, nee. Oke uhm ja dan kom ik daar straks nog even op terug denk ik ik heb eerst nog 2 vragen over uhm oh ja uw stijl van leidinggeven eigenlijk.

R: Ja.

I: Hoe zou u dat nu kenmerken? Die stijl, hoe doet u dat nu een beetje?

R: Hoe ik dat zou noemen, bedoel je dat?

I: Ja niet per se een naam maar wat zijn bijvoorbeeld kenmerken want u gaf net al aan uhm uhm.

R: Ik weet niet of daar echt een, echt een stijl voor is maar ik probeer zoals ik zeg, ik geef de mensen een stuk vrijheid. Uhm dat ze zichzelf ook kunnen ontwikkelen. Dat probeer ik te promoten en volgens mij de manier zoals ik dat doe is dat mogelijk als je te direct iemand aanstuurt dan slaan ze dicht en dan doen ze dat niet en ik denk dat je dan zo een afgestompte en het lijkt me ook niet prettig om te werken. Ten minste die ervaring heb ik zelf ook gehad en dan ik denk dat op deze manier, afijn je merkt het gewoon. De mensen stappen makkelijk op je af en ze, ze vragen dingen. Denk ik van nou ja uhm. En dat is niet allen werk gerelateerd hoor. Je merkt ook gewoon dat bepaalde mensen ook privé dingen gewoon aan je vragen. Dan zeg ik van kijk als iemand privé zaken aan je voorlegt of gewoon over praten, dat kan serieus wezen maar dat kan ook gewoon uhm ja een

beetje ontspannend zijn zal ik maar zeggen. Uhm dan heb je een stuk vertrouwen gewonnen denk ik. Want iemand die je niet vertrouwt die ga je niet uhm, dan vind je het niet nodig om over je privé situatie te praten. Dat vind ik dan wel, ja dat vind ik dan prettig, dat vind ik wel leuk. Dat gaat bij de een beter dan de andere hoor. Want er zijn erbij en die willen dat niet.

I: Ja tuurlijk, dat kan.

R: Even goeie vrienden, privé is privé.

I: En uhm zou u ook zeggen dat u bijvoorbeeld gebruik maakt van bijvoorbeeld coachend leidinggeven? En met coachend leidinggeven daar bedoel ik een beetje mee, motiveren uhm begeleiden.

R: Ja. Dat bedoel ik eigenlijk te zeggen ja.

I: Ja inderdaad en uhm ondersteunend leidinggeven? En dat is dan een beetje ja, vooral begeleiden en ondersteunen waar nodig natuurlijk.

R: Ja tuurlijk. Ja dat is echt wel die uhm. Ik had vanmorgen iets, dat is een jongen die is echt wel, die zit in een leertraject. Die leert nu om computergestuurde draaibank te bedienen, die zit daar op school ook daarvoor en zijn maatje die er normaal aan staat die is vandaag vrij. Ik zeg tegen hem dan ga je vandaag aan die machine en dan ga je gewoon ervaring opdoen. En hij kwam ergens niet uit en hij zei er lukt iets niet er lukt iets niet. Dan gaan we samen kijken wat het probleem kan zijn. Nou ja leuk, we kwamen er nog uit ook. Dat is voor hem leuk, hij heeft er nog van geleerd en uhm dan krijg ik weer een stukje, je krijgt het altijd een stukje terug, een stukje vertrouwen. Kijk van dat hebben we toch samen even leuk opgelost en dan uhm. Dat is dat coachende en ja dat vind ik heel prettig om te doen. Dat vind ik heel leuk.

I: Ja, ja oke. Nou ja dan mijn vraag over uhm wat u ervan zou vinden als er binnen Timesavers meer ruimte komt voor, ja thuiswerken is bij u op de afdeling dan niet echt uhm ja is niet echt sprake van.

R: Nee, nee.

I: En uhm flexibeler werken en.

R: Ja flexibeler. Dit is een vorm daarvan die kan natuurlijk ook andere dingen uhm. We hebben in het verleden ook ploegendienst gedraaid om meer uur te draaien. Maar als je dus ploegendienst draait dan heb je dus sowieso uhm meerdere mensen nodig, nog meer mensen nodig omdat die dus gewoon elkaar op kunnen volgen. Anders ga je ergens anders iets wegtrekken. Als je zegt van nou we gaan ploegendienst draaien en jantje die gaat vanavond beginnen maar jantje die staat normaal gesproken aan machine B maar machine B staat stil omdat machine A twee keer zo veel belast wordt. Waar de ploegendienst op zit. Dus dan moet je toch weet een mannetje hebben, hetzij of voor die ploegendienst of voor die machine B te bedienen. Ja dat soort dingen uhm dat, dat is wel belangrijk. En dan is het ook zoals je een ploegendienst op zet dan moet je die ook in een, dan kun je hetzelfde probleem ook hebben dat je dus 2 man in een ploeg hebt, ja dat. Mijn ervaring is, dat werkt gewoon niet. Vrij, ziek, noem maar op. Daar heb je al een probleem. Dus je moet zo een ploegendienst minimaal 3, 4 man hebben dus dan moet je eigenlijk al 3 a 4 man extra in dienst nemen om die ploegendienst goed te laten functioneren.

I: Ja. En uhm bijvoorbeeld een soort uhm, hoe noemde ik dat nou, dat je zeg maar een blok hebt waarbinnen de medewerker, dat je bijvoorbeeld van 's ochtends ik zeg maar wat half 7 tot 's avonds half 7 of 7 uur.

R: Verschoven werktijden bedoel je? Of niet?

I: Nee dat je daartussen.

R: Dat er 1, ja juist dat je zegt we zijn van 7 uur open tot, tot 6 of half 7 en jantje begint om 7 uur, pietje begint om half 8 en de ander begint nog is om 8 uur en zo verschuift het.

I: Uhm ja dat je zelf een beetje uhm.

R: Dat mensen zelf invullen wanneer ze komen?

I: Ja. Wat beter uitkomt komt het voor mij vandaag beter uit als ik vroeg begin of juist wat later of, zo een beetje. En dan dat je bijvoorbeeld wel hebt dat je uhm tussen uhm ik noem maar wat 9 en 3 dat je aanwezig moet zijn.

R: Ja. Dat hebben we eigenlijk ook al eens gedaan. We hebben eens een keer met uhm tropenrooster bijvoorbeeld zoiets. Dan kan je om half 7 beginnen en dan werk je van half 7 tot kwart over 3 in plaats van kwart over 4.

I: Ja.

R: En dat doen we ook ik vind dat prima dat ze dat doen, maar wel heel de week. En niet dan wel en dan niet en dan wel. Want dan is dat niet te regelen.

I: En had je dan de keuze om om half 7 of half 8 te beginnen of?

R: Ja.

I: Oke.

R: Maar ook dan is het voor mij als leidinggevende is mijn werkdag ook weer lang. Want als ik zeg van ik begin om half 7 tot kwart over 3, de mensen die om kwart over 3 nog doorgaan, die hebben altijd nog wel eens vragen. Dit of dat of zus of zo. Mijn werktijd wordt er sowieso altijd door verlengd eigenlijk. En dat is uhm ja dat hoeft niet altijd even erg te zijn maar dan denk ik van ik heb er geen profijt van dus ik begin nooit om half 7. Ik begin altijd om half 8 tot kwart over 4 en dat vind ik dan makkelijker. Want als ik dan aankom, vaak als ik nog maar binnenstap om half 8 dan staan ze al uhm, voor ik mijn werkschoenen aan heb staan ze al bij me van dit en dat en ik wil dit en dat weten. Ja dat is dan zo, dat is niet altijd even prettig. Een koude douche kom je even binnen.

I: Ja. Heeft u zelf dan ideeën van hoe dat, hoe het wel ingevuld zou kunnen worden dat medewerkers toch een beetje die flexibiliteit krijgen?

R: Nou ja dat zijn compromis die je dan op een gegeven moment, het makkelijkste is natuurlijk voor de leidinggevende dat iedereen dezelfde werktijden draait. Dat is het makkelijkste van al. Uhm kijk als je nou zegt eerder beginnen, maar dan moeten we al gestructureerd zijn dan vind ik dat helemaal niet zo een punt. Dat is nog redelijk goed te behappen. Uhm als je dat de ene dag wel en de andere dag niet doet dat is gewoon niet bij te houden, van komt die nou aan komt die nou niet vroeg. Dat is op een gegeven moment een administratie van heb ik jou daar. En uhm het komt toch wel eens voor want als iemand ziek is dan weet je ook niet gelijk om half 8 of die er wel of niet is dan, vaak bellen ze tussen half 8 en 8 uur dat ze ziek zijn. Uhm maar gezien het werk wat ze doen, het is niet dat ze zichzelf gewoon bezig aan het houden zijn. Want het werk wat hun verrichten, dan zitten ze

waarschijnlijk in de assemblage op te wachten. En aangezien wij zo kort op de planning zitten. De planning ben ik niet altijd over te spreken, die we hier hebben. Daar loop ik al jaren tegenaan te schoppen. Ik zeg altijd maar zowat ik uhm, alles wat ik nu dan noem had ik 3 weken terug al klaar moeten hebben volgens datum. En dat verandert hier niet zo makkelijk. Dus dat is best wel lastig om uhm goed te plannen dus. En als je inderdaad iets snel door een fabriek heen wil halen dus uhm. Je hebt een bepaald product wat dus uhm ja er moet gezaagd worden en gefreest en gelast worden en geboord en dergelijke. Je krijgt allemaal die stappen, als je ze snel wil hebben moet je zorgen dat die stappen zo snel mogelijk achteraan elkaar, dat zijn allemaal verschillende mensen die dat doen, het is niet 1 persoon die die stappen doet. Dus dan moet je zorgen dat er 1, die is daar mee bezig en de volgende moet zorgen dat dat zo snel mogelijk aansluit met elkaar. Je kan ze natuurlijk niet erop laten zitten wachten tot uhm jantje klaar is en dan oh, dan ga ik is aan de slag. Nee die zijn tussentijds met wat anders bezig. Maar je moet wel zorgen dat ze met iets bezig zijn wat ze kunnen onderbreken en dat is best wel georganiseerd en hoe meer spreiding of variatie in werktijden je hebt, hoe lastiger dat wordt.

I: Dus uhm zou u daarvoor open staan of zou u zeggen nou voor mij liever niet want.

R: Nou liever niet maar als het, als het inderdaad iets meet oplevert dan ja, wie ben ik dan op een gegeven moment.

I: En hoe denkt u dat uw medewerkers op de afdeling daar uhm op zouden reageren?

R: Ja die kijken alleen van wat komt mij het beste uit.

I: Ja.

R: Die staan daar iets anders in denk ik. De meeste wel.

I: Die zouden het wel fijn vinden?

R: Dat ze uhm, sommige zouden het wel fijn vinden om daarin te kunnen schuiven. Zeker, ja dat zie je zelf ook wel eens. Als het op een gegeven moment natuurlijk mooi weer gaat worden dan willen ze allemaal snel naar huis 's middags en uhm als ze dan een uur eerder kunnen beginnen en ze kunnen een uur eerder stoppen dan heb je toch nog redelijk wat aan je middag eigenlijk. Ja dat kan ik ook, daar kan ik ook punten voor geven.

I: Ja oke. Uhm dus echt concrete ideeën over hoe dat vormgegeven zou kunnen worden dat heeft u dan niet per se.

R: Nee dat is lastig vind ik. En zoals ik zeg als je inderdaad echt ervoor gaat om meer productie te draaien, dan zou je in ploegendiensten over moeten gaan maar dan zal je gewoon extra mensen nodig hebben.

I: Ja het gaat er hier dan ook meer om dat je uhm kijkt vanuit de medewerker wat diegene fijn vindt zodat die niet uhm op den duur denkt van nou dit is niet hoe ik het wil. Uhm.

R: Nou daar kan ik wel even op in haken, net als die ploegendienst die we destijds hadden, toen was ik hier ja dat was eigenlijk in de beginjaren dat ik hier aan het werk was. Nou ik had net een huisje gekocht en dan was ik om half 3 klaar en dan kon ik lekker nog een beetje klussen. Dus dat was voor mij wel gunstig en dan 's morgens was het zo van dan werkte je van half 6 tot half 3 en van half 3 tot 11. Dus dan 's morgens had je eventueel ook nog, voordat je 's middags weer moest beginnen, dan kon je ook nog het een en ander doen. En dat was natuurlijk wel prettig maar dat is gewoon puur ja

naar mijn eigen toegerekend dan. En dan kan ik me voorstellen als iemand vrij is of ten minste in zo een situatie zit, die zegt van nou dat is wel lekker om te doen. Maar ik heb ook klachten gehad van jongens die in dit team zaten, ik wil helemaal niet zo een lang weekend hebben, midden in de winter. Wat moet ik nou gaan doen? Het regent, het is koud en dan zit ik nog een dag langer binnen.

I: Ja dat verschilt ook met het seizoen denk ik haha.

R: Ja, maar die jonge gasten ook. Maar ik zeg ook van, 1 van die gasten zei ook van wat moet ik nou doen die ene vrije dag. Ik zeg ja ik weet zeker als jij nou een, die woont nog bij zijn ouders thuis. Als jij nou een huisje hebt en ik zeg je bent nou aan het opknappen en een ander was toen al een huisje aan het opknappen, die zegt ik vind het ideaal, ik heb een dag extra om wat te klussen. Ja en dan sta je er al heel anders in. Dus het kan ook voor een bepaalde periode kan het voor iemand prettig zijn dat die dat wel of niet doet. Dat is zo uhm, ja dat kan je nooit met een schaatje knippen denk ik. Zoals ik zeg van de 4 mensen hier waren er 2 van die zeiden van nou voor mij hoeft het niet eigenlijk die extra uhm vrije dag. Ik werk gewoon liever die 8 uur en dan 5 dagen in de week.

I: Ja, verschilt gewoon heel erg per persoon.

R: Die zei ook van ja nu moet ik tot kwart over 6 blijven en die zei ik moet later eten die zei om 7 uur heb ik een voetbaltraining, daar kan ik al niet naar toe. Dat soort dingen. Een stukje sociaal aspect dat wordt dan ook een beetje uhm.

I: Ja inderdaad. Oke uhm dat waren al mijn vragen eigenlijk heeft u zelf nog iets wat u wil toevoegen?

R: Nee volgens mij hebben we wel genoeg uhm, ik zou niet weten dat ik er nog aan toe moet voegen hoor haha.

I: Nee oke dan ga ik hem stoppen haha.

Interview 14

Interview respondent 14

Datum en tijd: 08-03-2022, 09:30

I: Uhm zou je misschien eerst even je naam en je functie en je afdeling kunnen noemen en de taken die daarbij horen.

R: Uhm ik ben verantwoordelijk voor, of uhm *naam medewerker* verantwoordelijk voor de marketing en spare parts bij Timesavers. Uhm welke taken daarbij horen ja, ik ben vanuit de marketing alle dagelijkse taken die bij marketing horen, van het organiseren van beurzen tot online marketing tot uhm tot de website, dat het hier op de zaak Timesavers gevoel is. Uhm ja daarom bemoei ik me ook af en toe dat ik zeg he die onboarding vind ik een belangrijke bij ons uhm. Daar moeten we nog stappen in zetten dus op dat punt met uhm met de marketing eigenlijk door de gehele organisatie. En vanuit spare parts ja uhm sinds uhm afgelopen jaar verantwoordelijk voor de spare parts ook daar hebben we 2 medewerkers en er komt er nog eentje bij dus de bedoeling is dat we daar ook lekker gaan groeien.

I: Ja en wat is spare parts precies?

R: Spare parts is het verkoop van tooling of uhm slijtdelen van machines die wij hebben verkocht. Enerzijds kan dat zijn, op de machines zitten borstels. Nou dat noemen we tooling omdat dat, nou

dat ja dat verslijt elke keer en daarnaast heb je gewoon delen op je machine zitten die na een jaar, na 2 jaar, na 3 jaar verslijten vernieuwd moeten worden. Dus die gaan kapot en die verkopen we dan.

I: Ja dus eigenlijk het uhm, de kleinere onderdeeltjes?

R: Kleinere onderdelen en bij ons is de complexiteit altijd dan het internationale versturen. Want dat is altijd de uitdaging. En dan moet je altijd, nu, want de machine staat nu stil en uhm dus ze willen nu geholpen worden maar ja je moet hem ook nog even versturen en je moet het ook nog op voorraad hebben.

I: Ja oke. Uhm nou ja afgelopen jaar hebben veel mensen natuurlijk thuis moeten werken uhm door corona uhm heb jij ook thuis moeten werken?

R: Ja.

I: Oke en hoe heb je dat ervaren en hoe ging dat een beetje? Was dat volle weken thuis of.

R: Uhm nee dat was uhm niet volle weken thuis, we probeerden een klein beetje met een uhm soort agenda uhm de dagen. Porberen fifty fifty uhm neer te zetten dus de helft op kantoor de helft hier. En uhm even kijken. Ja we hadden gewoon een thuiswerkschema eigenlijk, zo moet je het zien.

I: Ja en hoe heb je dat ervaren? Vond je het fijn of juist niet of?

R: Uhm ik vond het prettig alleen met, er zit eigenlijk een scheiding in. Ja ik vond het heel prettig uhm alleen met dat dus dan niet inherent aan thuiswerken maar aan de corona. Want toen waren de scholen ook dicht en dan zit je, ik heb 2 kinderen. Met 2 kinderen thuiswerken uhm dat gaat niet zeg maar. Maar als zij zeg maar naar een opvang op school gaan is het voor bepaalde taken uhm efficiënter thuiswerken dan hier op de zaak.

I: Mhm. Ja inderdaad. Oke uhm en had je ook uhm alle middelen om thuis te werken?

R: Ja.

I: Dus gewoon bureau en inlog op alle systemen.

R: Toen niet, maar nu wel.

I: Ja oke. Uhm en dus als je nu uhm zou zeggen van nou ik zou graag uhm een uhm dagje in de week of 2 dagen in de week thuis willen werken, zou dat dan kunnen of?

R: Uhm. We hebben daar een beleid voor dat dat niet de bedoeling is dat dat vaststaat maar mocht het een keer nodig zijn mag het.

I: Ja oke. Uhm kan je wat meer vertellen over dat beleid? Want dat wist ik eigenlijk niet dat dat uhm.

R: Oke. Uhm nou we hebben niet een officieel thuiswerkbeleid dus dat je zegt 1 dag in de week werk ik lekker thuis. Uhm maar je mag als het nodig is en je moet iets uitwerken mag je prima een dag thuiswerken.

I: Dus als het nodig is voor het werk zeg maar.

R: Ja.

I: Oke uhm zou jij daar nu behoefte aan hebben, zou je dat fijn vinden?

R: Als ik de beslissing had mogen maken, of mag maken zou ik zeggen uhm 1 dag in de week thuiswerken dat dat prima zou zijn.

I: Ja inderdaad oke. Uhm en uhm kan je nu ook gebruik maken van bijvoorbeeld flexibele werkroosters of flexibele uren?

R: Nee.

I: Helemaal niet?

R: Nee maar ik werk ook wel in de avond of als ik denk dat het nodig is dan werk ik ook 's avonds of uhm. Gister was ik vrij maar dan wilde ik toch nog even wat dingetjes afhebben dan doe ik dat. Maar dat is mijn eigen keuze. Het is niet dat ik dan zeg oke maar ik heb uhm vandaag 's avonds 2 uurtjes gewerkt dan kom ik morgenochtends pas om 10 uur.

I: Ja dat bedoel ik eigenlijk.

R: Nee.

I: Nee oke dat doe je gewoon extra?

R: Ja gewoon.

I: Ja oke uhm en uhm in hoeverre heb je het gevoel dat je autonomie hebt binnen je werk. Dus uhm dat je zelf een beetje je taken kan bepalen, zelf je dag indelen?

R: Ja dat heb ik wel.

I: Volledig? Of liggen er ook taken vast?

R: Tuurlijk liggen er heel veel taken vast maar hoe ik die indeel dat is echt aan mij.

I: Ja dus dan kan je gewoon aan het begin van de dag uhm een plannetje maken van nou dit en dat ga ik doen.

R: Ja vaak maak ik wel een plan van de dag maar dan is er net als nu dacht ik om 9 uur daar, dan heb ik toch nog een half uurtje even bij *naam medewerker* gepraat even met *naam medewerker* gepraat ja dat uhm. Ja dan uhm, zo gaat dat.

I: Ja inderdaad. En bijvoorbeeld met wie je werkt? Kan je dat ook uhm zelf bepalen dat je gewoon uhm, ja beetje werkt met de mensen waar jij goed mee kan werken en.

R: Uhm ja dat ik kan kiezen met wie ik werk of?

I: Ja.

R: Jawel, in grote lijnen wel.

I: En nou ja waar je werkt dat ligt dan eigenlijk vooral vast denk ik, dat is dan hier?

R: Vaak hier, ja eigenlijk wel.

I: Ja oke. Uhm oke uhm vind je dat er sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers?

R: Hm.

I: Uhm ja een hiërarchie is overal wel maar uhm.

R: Ja ik wou net zeggen, gelukkig is er een beetje hiërarchie want dan uhm, anders weet je niet waar je aan toe bent.

I: Ja maar is die, is die.

R: Heb je het dan over de werksfeer, moet het dan, werksfeer gerelateerd of uhm waar uhm van uhm, krijg ik uhm, word ik directief aangestuurd door uhm *naam medewerker* en *naam medewerker* zegt *naam medewerker*, nu ga jij dit en dit en dit doen of.

I: Dat meer inderdaad.

R: Nee dat is uhm. Wij hebben een vrij informele werksfeer, maar daarbij moet ik zeggen ik heb ook mijn taken en ik word ook gewoon uhm vaak genoeg eraan herinnert he hoe staat het daar mee en waarom is dat nog niet gedaan. Als ik dat heb beloofd.

I: Ja.

R: Dat zegt mijn uhm, dat vind ik niet hiërarchisch dat is in mijn ogen gewoon, oke we maken met zijn allen de afspraak dit te gaan doen. Uhm en dan zijn er altijd dingen waardoor dat niet gebeurt of niet gaat lukken. Uhm en dan ga je met elkaar overleggen hoe kan ik het dan wel organiseren.

I: Ja inderdaad.

R: Althans zo voel ik het, ik weet niet hoe de mensen er bij mij.

I: Ja uhm en bij jou op de afdeling? Hoe zit dat? Want je bent leidinggevende toch?

R: Ja.

I: Over hoeveel medewerkers ongeveer?

R: Uhm 2 bij de marketing en 2 bij de spare parts en dan komt er straks nog eentje bij.

I: Uhm en hoe vind je dat dat daar is die hiërarchie?

R: Nou ja ik denk, ik hoop dat iedereen weet wat zijn taken is. Bij de marketing ja omdat ik daar al langer zit weet ik wel hoe dat daar loopt, iedereen weet vrij duidelijk wat zijn taken zijn. Als er dingen zijn die niet uhm, en ook daar heb ik hoop ik een vrij informele werksfeer gecreëerd dat als er iets is dat je het aangeeft en dat ik kan bijsturen of een collega kan bijsturen. Iedereen weet wat zijn taken zijn en uhm als ik iets nodig heb dan geef ik dat uhm gewoon netjes aan.

I: Ja oke dus uhm die hiërarchie dat is bij jou.

R: Ja en bij de spare parts ben ik daar nog een beetje zoekende in omdat het voor mij ook een nieuwe afdeling is uhm en eigenlijk daarvoor werden ze ook niet echt aangestuurd dus uhm ja ik ben nog een beetje zoekende van hoe ga ik uhm. Ik wil daar niet gelijk met een gestrekt been in dus ik wil dat uhm, ik ben ze nu aan het leren kennen de mensen en uhm ja ik verwacht dat we daar ook wat meer structuur, ik ga zorgen dat we 1 keer in de 2 of 1 keer in de 3 weken een vergadering hebben. Openstaande punten, dat we daar ook een uhm flow krijgen van verbeteringen en dat iedereen kan zeggen waar hij tegenaan loopt en dat we dat kunnen oplossen.

I: Ja dus dan probeer je eigenlijk, of dan wil je eigenlijk dat zij die hiërarchie dat ze dat niet merken?

R: Nou ja je mag best wel, als je beslissingen maakt, sommige beslissingen zijn niet altijd leuk als ze uit bedrijfsbelangen zijn. Maar moeten wel genomen worden. Ja dan is het zo, dat is niet altijd leuk.

I: Nee inderdaad. En uhm omdat die hiërarchie binnen het bedrijf dan wat minder is.

R: Nou die is niet minder maar het is meer informeel. Het is niet dat.

I: Ja, ja dat bedoel ik.

R: Die regie is er wel maar de manier waarop wij met elkaar omgaan is vrij informeel.

I: Ja maar het is niet dat je merkt dat je iemand echt boven je hebt staan toch?

R: Nou nee maar kijk ik ga nooit tegen iemand zeggen van he uhm, of he ik ben de baas en je moet dit doen.

I: Ja dat bedoel ik.

R: Ja uhm maar dat is de werksfeer, de informele werksfeer die we hier hebben maar als ik iets vraag dan verwacht ik wel dat je het doet. En dat hoeft niet op een hele directieve manier, zo dit en dit moet je doen en dat ga je nu doen.

I: Nee maar je hebt wel bedrijven natuurlijk waar dat wel is.

R: Ja maar dan durf ik dat echt wel te zeggen de sfeer hier is echt wel wat informeler. Ik ben wel benieuwd hoe jij dat ervaart want jij ziet het als buitenstaander. Ik ben al organisatie blind zeg maar want ik heb oogkleppen op zeg maar.

I: Ik vind, nou ja de sfeer is zeker informeel dat merk je wel want je kan gewoon overal binnenlopen en uhm ik vind de hiërarchie daar heb ik zelf nog niet heel veel van gemerkt. Tuurlijk er zijn wel lagen maar ja verder ik ja.

R: Ik wou net zeggen als jij tegen, naar *naam medewerker* loopt en je zou wat vragen.

I: Ja nee dat heb ik ook gedaan.

R: Durf je bij hem naar binnen te lopen?

I: Ja hoor, ja.

R: Dat bedoel ik met de werksfeer die we hier hebben. Ik ken ook bedrijven waar je niet zomaar bij de directeur naar binnen uhm.

I: Nee daarom, dat bedoel ik. Dus dan is die hiërarchie hier wel een stukje minder. Uhm en vind je dat er daarom ook sprake is van snelle communicatie? Sowieso wat je net zei dat er korte lijntjes zijn?

R: Dat zeker, maar soms doordat we zo informeel zijn, dan wordt er bij ons ook wel eens niet helemaal, wordt er een beetje om de koek heen gedraaid zeg maar. En niet zagezegd oke we gaan het zo doen, punt. Dus dat is weer de downside van een informele werksfeer van ja, allemaal iedereen leuk en aardig. Maar ja soms moeten we ook uhm, nee zo gaan we het doen, punt.

I: Ja inderdaad.

R: Dus dat is dan weer, kan er qua communicatie dingen verbeteren, zeker weten.

I: Ja oke. Uhm zou je dan zeggen dat informatie snel verspreid wordt of duurt dat dan ook wat langer?

R: Uhm wat versta je onder, welke informatie?

I: Uhm bijvoorbeeld beslissingen die genomen zijn vanuit uhm.

R: Dat kan aanzienlijk beter. Want er is, beleidsmatig is er, als er beslissingen worden gemaakt, wordt dat niet uhm gestructureerd naar beneden gecommuniceerd. We hebben vaak wandelgangen nieuws hierzo.

I: Ja en hoe wordt het nu een beetje gedaan?

R: Ja vaak is het, als er in het MT beslissingen zijn genomen dan is het aan de leidinggevende daar wat er gecommuniceerd wordt op zijn afdeling. En soms wordt dat vergeten of wordt dat uhm op een eigen manier, oh dat is dan voor mijn afdeling zo. Ja dat is geen eenduidige communicatie intern zeg maar. Dus dat zouden we zeker kunnen verbeteren.

I: Oke uhm in hoeverre vind je dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel om gaat met de keuzes die je maakt dus als jij bijvoorbeeld zegt van nou ik wil parttime gaan werken bijvoorbeeld uhm ja hoe wordt daar mee om gegaan.

R: Dat is een goeie want ik werk eigenlijk soortje van parttime ik heb 1 keer in de twee weken papa dag.

I: Oh.

R: Uhm het ligt er een beetje aan welke functie je hebt, of het kan natuurlijk uhm en ik snap dat dat lastig is soms maar ik ben er wel groot voorstander van. Omdat uhm hoe flexibeler je als werkgever opstelt, mits binnen bepaalde banen je er ook van je medewerkers uhm je tevredener en uhm, medewerkers van krijgt. Althans dat is mijn mening. Uhm want als het dan nodig is dat ze ook op jou terug kunnen, ja oke normaal mag je 1 dag in de week thuiswerken en uhm als het nodig is doe je 's avonds even werken en dan kun je 's ochtends wat later beginnen bijvoorbeeld. Ik zeg maar wat. Maar als het dan nodig is dat je vanuit de werkgever daar ook weer beroep op kan doen. Wij draaien beurzen, wij doen ook allemaal gekke dingen uhm dan is het nodig dat je 's avonds er ook wel eens moet zijn.

I: Ja en uhm toen jij dan soort van parttime wou gaan werken, hoe werd daar mee omgegaan? Was dat geen probleem of uhm vonden ze dat.

R: Dat is bij de wet geregeld gelukkig. Dat is het mooie aan Nederland, ik heb recht op mijn papa dagen. Tuurlijk is het niet altijd mogelijk en dat zeg ik, wordt het met open armen ontvangen, dat zal ik dat niet helemaal zo zeggen van oke ja oke het moet maar want uhm ja. Maar dan kijk ik naar mijn afdeling bij uhm bij de marketing, *naam medewerker* werkt parttime en uhm *naam medewerker* werkt ook parttime, die heeft ook papa dagen. En ik heb het gevoel dat dat als je dat niet doet andere werkgevers dat zeker wel tegenwoordig doen en dat uhm dat dat ook een stukje werkvreugde oplevert als je dat wel doet zeg maar. Of meegaat met die vraag vanuit je medewerkers eigenlijk.

I: En over het algemeen, hoe vind je dat dat nu geregeld is? Hoe flexibel ja, ja zijn ze hier?

R: Timesavers? Wij als Timesavers zijn flexibel. Uhm ja dat is lastig omdat mijn mensen dan ook bijna allemaal parttime werken uhm maar eigenlijk vinden ze het soms nog wel lastig. Zeker ook met thuiswerken ja dat. Waar ik eigenlijk voorstander van ben van joh werk 1 dag in de week thuis als er dan dingen zijn kan je dat ook even thuis regelen dan uhm, weet ik veel, pak je uhm. Moet je een keer wat doen en je moet daar zijn, zorg dan dat je dat op je thuiswerkdag doet. Dan kan je de rest van de week lekker focussen op je werk als je op je werk bent. Als je je taken maar doet thuis. Ja ik ben daar wel voorstander van. Uhm dus uhm als het aan mij zou liggen dan moeten we zeker ook zorgen dat dat onderdeel van de bedrijfscultuur wordt. Dat is het nu nog niet,

I: Nee oke. Uhm en uhm ervaar je bij dat thuiswerken, ervaar je daarbij vertrouwen vanuit Timesavers?

R: Nee.

I: Wil je dat verder uitleggen of?

R: Nou dat. Ik heb, als ik kijk naar mijn mensen uhm dan weet ik van ja als je thuiswerkt en je hebt je taken uhm dat jij uhm in je lunch even gaat hardlopen of even wat gaat doen en dat duurt een kwartiertje langer ja prima. Als je daarna weer lekker je ding doet, helemaal goed. Hier ook. Ik heb een half uur op jou, op jou zitten wachten want ik dacht dat het 9 uur was maar ik heb 10 minuten bij *naam medewerker* gestaan ik heb even bij *naam medewerker* gestaan, ik heb even bij uhm *naam medewerker* gestaan ik heb even nog bij *naam medewerker* gepraat. Heb ik ook een half uur verlult. Ja dat je dat thuis ook doet af en toe dat je even opstaat, ja gebeurt. En uhm maar uhm ik heb daar wel vertrouwen in. Dat is voor mij ook de nieuwe manier van werken. Als jij gemotiveerde mensen hebt die gaan, die doen thuis hetzelfde als wat ze hier doen. Als ze hier niet gemotiveerd zijn en je moet hier alles controleren ja dan moet je dat thuis ook. Maar dat is, dat is dan die persoon zelf zeg maar. Dan zit het in de persoon. Ja en dat vind, dat kan je niet veranderen zeg maar. Dus uhm het is ook echt heel persoonlijk. Sommige mensen vinden het ook helemaal niks thuiswerken. Sommigen vinden het heerlijk. Ja dat is uhm. Alleen ik weet net als *naam medewerker* die, die vindt dat vanuit het management vindt het heel lastig omdat hij voor zijn gevoel de controle niet heeft. Want die denkt dat mensen thuis niks doen, gechargeerd gezegd. En er zijn ook echt wel voorvallen dat we weten dat mensen iets anders deden dan thuiswerken. Maar ja je kan die ene persoon niet afrekenen over alles en over iedereen. Dus dat vind ik het lastige zeg maar. Dus uhm maar dat is idem hier. Ik ga ook niet controleren wat iemand achter zijn bureau heel de dag heeft gedaan. Ik ziet het niet als iemand heel de dag zit te internetten, ja dan zie ik dat niet. Dus ja dat.

I: Ja oke uhm heb je daarbij wel vertrouwen in Timesavers dat alles gewoon goed geregeld wordt en dat ze gewoon een goeie werkgever zijn.

R: Nou ik weet zeker, Timesavers is een goeie werkgever voor de mensen, we doen veel voor onze medewerkers. Uhm tuurlijk kan het altijd beter net zoals zo een onboarding denk ik van he dat moet echt beter. Als er vanuit het MT dingen zijn besloten, dat intern communiceren kan echt wel beter en er zijn. Maar in grote lijnen heeft Timesavers echt wel het beste voor met zijn personeel en we doen echt veel voor ons personeel. PV, extraatjes, er zijn altijd dingen die we hier doen ja nou dat is niet overal zo.

I: Nee oke. Uhm en je zei net al dat je soms 's avonds ook nog eventjes wat doet dus dan uhm zou je wel zeggen dat je flexibel opstelt ook, naar Timesavers toe zeg maar.

R: Ja omdat ze dat ook richting mij doen. Ik heb een uhm, de kleine is ook een poosje ziek geweest ja als ik toen weg moest dan moest ik weg en uhm dan uhm wordt daar ook niet over geouwehoert zeg maar. Dus uhm en als ik vind dat ik 's avonds nog even wat moet doen of uhm ja dan doe ik dat ook.

I: Ja. Uhm en hoe zou je jouw stijl van leidinggeven uhm ja nu kenmerken eigenlijk, hoe doe je dat een beetje?

R: Ik hoop coachend, maar uhm ook daar uhm moet ik nog wel in groeien. Ik hoop dat ik uhm, ik probeer altijd de mensen zich te laten ontwikkelen. Dat vind ik het belangrijkste. Ik ben niet iemand die uhm, wat ik zeg directief gaat zeggen dat en dat. Uhm ik hoop dat het altijd uit de mens komt en soms zit het er niet in en dan zal je toch wat meer moeten sturen. Maar ik ga altijd voor het coachend leiden. Dus uhm kijk wat zijn de mogelijkheden, wat denk je zelf uhm. Niet het gelijk oplossen voor diegene want daar, dat klinkt altijd leuk als ik tegen jou zeg zo een onboarding verhaal en als ik dan tegen jou ga zeggen ik wil het zo en zo en zo. Dan ga jij, ja dat is niet goed, ik wil dat en dat en dat. Nee oke dit zijn een beetje de randvoorwaarden, he kom eens met een voorstel denk daaraan, denk daaraan. Wat heb je zelf als prettig ervaren hier, wat zou jij, heb je gemist dan ga je er zelf al over nadenken.

I: Ja inderdaad.

R: En uhm dat vind ik het lekkerste. Oke kost het, de eerste keer kost het veel meer tijd en dat kost je, in dat project dan ook misschien meer tijd. Maar de tweede keer weet jij al, oke wat heb ik geleerd wat kan ik daarvan gebruiken dan wordt het de volgende keer al een stukje makkelijker voor je. En dan ga jij, he ik heb dit en dit bedacht, dan krijg je hele andere gesprekken. Dat vind ik het leuke, dat ik dan ook iemand zie groeien en uhm die volgende stap voor zichzelf kan maken.

I: Ja oke. En bijvoorbeeld ondersteunend leidinggeven probeer je daar ook gebruik van te maken en daar.

R: En hoe moet ik dat zien ondersteunend leidinggeven?

I: Ja daar bedoel dan mee dat je sowieso ondersteund waar nodig is de medewerker misschien af en toe helpt bij de taken, dat soort dingen.

R: Tuurlijk, alleen ik uhm ben niet zo van het handje vasthouden.

I: Nee, nee. Maar als het nodig is dan.

R: Tuurlijk, altijd alleen ik heb liever dat iemand dan eerst een beetje zwemt.

I: Ja.

R: En je moet zorgen dat zijn kopje niet ondergaat maar als die niet zwemt of als hij dat niet eigen wordt, je houdt altijd diegene zijn handje vast. Ja ben je alleen maar straks brandjes aan het blussen en ja maar ik weet het niet en uhm. Ja daar heb je niks aan. Dus daar vind ik ondersteunend leidinggeven vind ik lastig omdat je ja ik wil niet te veel pampereen zeg maar.

I: Nee inderdaad. Uhm oke, en uhm oke. Uhm en wat zou uhm jij ervan vinden als er binnen Timesavers meer ruimte zou komen voor thuiswerken en flexibel werken? Sta je daarvoor open?

R: Graag.

I: Ja? Haha. En oke wat denk je dat jouw collega's medewerkers op de afdeling hoe denk je dat die daar tegenover staan?

R: Uhm ja ik denk bij mij wel, bij de marketing sowieso. Uhm als het zou kunnen had ik het vandaag uhm geïmplementeerd. Bij de spare parts weet ik het niet zo want daar zitten we nog een beetje met uhm telefoon. Maar ook dat kun je oplossen. Uhm die wil je eigenlijk, we moeten ook pakjes versturen dus daar is het belangrijk dat er altijd wel iemand is. Maar er kan er ook eentje zijn en dat die andere lekker thuis zijn taken doet die wat meer tijd kosten en je moet focussen. Dan ben je veel effectiever thuis.

I: Ja. En uhm geven zij ook wel eens aan bij jou van uhm. Dat ze dat zouden willen of hebben ze dat wel eens gedaan?

R: Bij de marketing wel, bij de spare parts niet.

I: Nee oke en wat, wat zeggen ze dan?

R: Van bij de marketing of bij de spare parts?

I: Ja bij de marketing.

R: Oh dat dat bij sommige taken echt wel efficiënter is.

I: Ja inderdaad en hebben ze ook wel eens iets gezegd over dat flexibele werken?

R: Niet zo zeer maar ik weet dat ze dat uhm, die zouden er zo voor tekenen.

I: Mhm ja. Want als er bijvoorbeeld nu uhm bijvoorbeeld een half uurtje eerder beginnen en dan een half uurtje eerder weg gaan is dat.

R: Ja maar dat, kijk uhm. Ja dat ligt een beetje aan aan welke generatie je in je leven bent. Als je uhm ik zeg jouw leeftijd, als jij een keer een avondje wat uhm doet en ja ik heb morgenmiddag wil ik nog even naar de stad of weet ik veel wat. Dan werk je die avond ervoor nog even door dan zeg je ik heb gisteravond nog even 2/3 uurtjes gewerkt. Ik ben om een uur of 2 uhm tabee. Ik ga lekker naar de zon of ik ga naar het strand. Uhm Peter uhm die heeft uhm die heeft een kleine, ja als die 's avonds een keer moet werken en hij weet 's ochtends moet ik die kleine naar school brengen, dat vind ik wel handig. Dan doe ik even 's avonds de avond ervoor even een paar uurtjes werken. Weet je wel ieder uhm, dan zegt hij graag.

I: Mhm ja maar is dat nu van toepassing?

R: Als ze dat nu zouden willen ja. Maar dat is nu niet van toepassing nee.

I: Nee, nee oke. Uhm heb je uhm zelf ideeën over hoe dat uhm vormgegeven zou kunnen worden? Bijvoorbeeld dat thuiswerken of dat flexibele werken?

R: Nou ja kijk als ik uhm als ik zou willen zou ik 1 dag in de week wel thuiswerken. En dan uhm voor degene die dan thuiswerkt dat ik wel uhm dat die wel in ieder geval 1 of 2 contactmomenten, dat het dan telefonisch is of via Teams uhm. Dat je even uhm begin van de dag, wat moet er gebeuren en eind van de dag hoe is het gegaan, ben je nog ergens tegenaan gelopen of weet ik veel wat.

I: Oke, uhm en dat flexibele werken heb je daar ideeën over. Want je hebt daar natuurlijk verschillende vormen in dat je bijvoorbeeld klokt inderdaad, dat je een blok hebt dan nou ja van half 7 's ochtends tot 8 uur 's avonds mag je werken als je maar gewoon aan die 8 uur komt of dat je het helemaal vrij laat of.

R: Ja uhm ik weet niet, ja. Dat vind ik lastig omdat je uhm denk je dan vanuit kantoor of vanuit de fabriek?

I: Nu vanuit het kantoor.

R: Het kantoor. Nou omdat uhm soms is het ook handig. Kijk wat is de toegevoegd, kijk de toegevoegde waarde van het kantoor is dat je elkaar ontmoet en dat je daar de discussie met elkaar hebt. Uhm maar, als je het over effectiviteit hebt en flexibel werken hebt is het soms flexibeler om vanuit thuis te werken. Want ja of het nou hier, als ik hier om half 8 ben prima, tot 3 uur. Maar als ik dan 's avonds even wil werken ga ik niet even terug naar kantoor. Nee ja dat is handig als je hier in Goes woont, maar niet heel veel, niet iedereen woont hier in Goes. Dus als je dan dat flexibel thuiswerken werkt alleen als je ook de mogelijkheid hebt om dat thuis te doen.

I: En uhm maar denk je dat wat ik net zei die bloktijden dat dat zou werken? En dan bedoel ik gewoon op kantoor nu?

R: Uhm.

I: En dat je dan gewoon klokt wanneer je binnenkomt en dan kan je ook zelf inzien wanneer je je 8 uur hebt gemaakt en weer naar huis kan zeg maar.

R: Voor de kantooruren ja maar dan zeg ik dan moet je ook zorgen dat het geregeld is als je thuiswerkt. Want hoe ga je dat anders registreren.

I: Ja nou ja bij uhm mijn vorige stage hadden ze een uhm systeem daar uhm met je vingerafdruk dus op kantoor kan je je vingerafdruk scannen en thuis dan kan je zelf je uren invullen. Dus.

R: Ja maar dat zou een goeie combi zijn.

I: Ja inderdaad. Als je thuiswerkt dan nou ja vul je alsnog je uren in. Uhm en uhm nou ja daar hoort dan ook wel een stukje vertrouwen bij dat je.

R: Dat je niet elke keer thuiswerken en uhm haha.

I: Haha ja inderdaad. Uhm dus.

R: Ja maar dat is ook een leercurve denk ik.

I: Ja inderdaad maar dat is bijvoorbeeld een optie.

R: Ja maar zoiets zou, zoiets uhm zie ik zeker toekomst in.

I: Ja inderdaad. Of nou ja dat je het helemaal vrij laat zou natuurlijk ook kunnen of zeg je dan van nou een blok is wel handig.

R: Ik zou dan wel een blok kiezen.

I: Ja inderdaad. Maar dan heb je natuurlijk wel uhm of hoe, welke tijden zou jij dan uhm.

R: Nou dan zou ik zeggen van een uur of 6 's ochtends tot uhm ja dan kan, als je echt iets vroeger wil doen en je begint om 6 uur dan kan je ook om 3 uur zeggen doe.

I: Ja inderdaad, ja.

R: Want als je half 7 of 7 uur zegt dan heb je het over een uurtje.

I: Ja nee dat maakt ook niet veel uit. Nee oke. Uhm oke uhm heb je ook ideeën over hoe dat vormgegeven zou kunnen worden in de uhm fabriek?

R: Uhm.

I: Want dat uhm op kantoor zie je vaak dan is het nou ja redelijk makkelijk uhm maar als je dan kijkt naar de, de fabriek dan is het toch wat lastiger.

R: Ja ik ben, nee dat is zeker lastig. Dat is, ja volgens mij hebben we daar hele discussies over gehad. Ook omdat je daar afhankelijk bent. Ja misschien dat je daar ook wel je blokken kan zeggen. Je mag beginnen tussen 6 uur 's ochtends en uhm dan zouden we misschien iets die blokken wat kleiner.

I: Ja ietsje strakker ja.

R: Ietsje strakker moeten zetten ja 7 uur en uhm ja als jij je 8 uur hebt gedraaid prima.

I: Ja inderdaad. Oke uhm heb je zelf nog iets wat je wil toevoegen?

R: Nee, ja wat ik zeg ik vind die onboarding vind ik. Daar mogen we gas mee geven.

I: Mhm ja inderdaad oke. Uhm ja daar was ik inderdaad mee bezig alleen nou ja toen kwamen al die interviews.

R: Ja die interviews slurpen tijd en die interviews an sich valt mee maar het uitwerken daarvan, daar zit de meeste tijd.

I: Daar zit het meeste tijd in inderdaad dus misschien dat ik uhm over een paar weken als ik dit een beetje heb afgerond dat ik daar weer tijd voor heb.

R: Maar daar wil ik best nog een keer met je over uhm, met *naam medewerker* en *naam medewerker* dat we is een leuke sessie met zijn allen doen dat is wel leuk.

I: ja inderdaad.

R: Daar kunnen echt hele leuke dingen mee doen.

I: Ja oke. Uhm dus geen dingen verder die uhm.

R: Nee.

Interview 15

Interview respondent 15

Datum en tijd: 09-03-2022, 10:30

I: Uhm zou misschien even uw functie kunnen noemen en de afdeling waar u werkt en de taken ja die daarbij horen.

R: Oke ik ben verantwoordelijk voor de engineering binnen Timesavers uhm afdeling engineering bestaat uit 5 mechanische engineers, 2 software engineers, 1 elektro engineer en de handleidingen. Uhm ja de taken, de kwaliteit hangt ook onder mij. Uhm ja ik doe een beetje de coördinatie en uhm, van alle engineers werkzaamheden die uhm die erbij komen kijken voor uhm de machinebouw. Ja dat is een beetje het verhaal denk ik.

I: Oke uhm nou afgelopen tijd hebben natuurlijk veel mensen uhm thuisgewerkt door corona is dat voor u ook het geval? Heeft u ook thuisgewerkt?

R: Ja ik ben ook wel een tijdje thuis geweest dat klopt.

I: Oke en hoe ging dat een beetje? Was dat de hele week of?

R: Uhm ja dat was ja het is een beetje schipperen eigenlijk als het ware zeg maar. De rest is dan ook thuis uhm ja het ging. Dat uhm hoe ging dat. Ja met vergaderen zeg maar en online werk moet je even een ruimte zoeken waar je gewoon vrij kan praten zeg maar. Of waar ook niet bijgeluiden en alles, de gezinsactiviteiten zeg maar door heen gaan wandelen. Uhm ja ik bedoel op zich qua functie en dingen. Het is wel eens vaker dat gewoon tijdens, buiten werkuren gewoon contact gezocht wordt. In mij situatie dus uhm ja, wat moet ik zeggen.

I: Heeft u het over het algemeen als prettig ervaren of?

R: Mhm nou nee ik vind dat ergens, ik bedoel vanuit het werk zeg maar is het gewoon prettiger als je hier bent. Er doen altijd weet dingetjes zich op, het is niet echt een klus werk. Ja je moet gewoon contact houden, feeling houden met wat er gebeurt. Wat er hier op de vloer gebeurt. Ja nee, het werkt minder efficiënt. In ieder geval voor wat ik uhm dan voor wat je hier moet doen.

I: Ja inderdaad.

R: En zo nu en dan soms is het inderdaad, als je echt even een uhm klus werk hebt waarbij je even moet concentreren dat je er dan even voor moet gaan zitten, dat zou thuis kunnen. Maar eigenlijk is het merendeel gewoon hier afstemmen en wat er uhm, een beetje voeling houden met wat er gebeurt.

I: Ja inderdaad, ja dat wou ik vragen inderdaad want vaak dan hoor je als mensen thuiswerken dat ze dan minder gestoord worden, sneller door kunnen uhm maar dat had u dan niet per se.

R: Nee mijn thuissituatie is niet echt rustig zeg maar haha. Dus ja nee, ik bedoel, nee als je echt qua efficiency is het minder. Als je echt, de bereikbaarheid is op zich goed.

I: Oke en had ik ook alle middelen om thuis te werken kunt u gewoon inloggen in alle systemen, een bureau, goede bureaustoel, dat soort dingen?

R: Daar ben ik niet zo uhm. Ik zit gewoon aan de eettafel en uhm als dat dan niet werkt dan ga ik op de slaapkamer zitten van een van die gasten en dan uhm trek ik een uhm simpel bureautje, maar veel ruimte heb ik niet nodig. Dus uhm nee.

I: En inlog op alle systemen en zo is dat uhm?

R: Oh dat werkt op zich wel goed jawel dat is geen probleem.

I: Oke uhm en als u uhm bijvoorbeeld nu zou zeggen van ik wil een keer een middagje of een ochtendje thuiswerken zou dat dan kunnen?

R: Ja officieel geloof ik eigenlijk niet. Maar ik doe het wel. We doen het sowieso.

I: Ja dus ook nu uhm werkt u wel eens thuis dan?

R: Mhm, goh ikzelf eigenlijk niet eens is. Nee hoor. Nee als ik thuis ga zitten, ja wat moet ik daar nou op zeggen. Ik bedoel als er een uhm, als je een telefoontje of appje krijgt dan reageer je daarop. Zeg maar dat is gewoon.

I: Ik bedoel meer dat je echt een dagje thuiswerkt achter je computer of laptop.

R: Nee, nee. In principe niet.

I: Uhm want u zei net dat het officieel niet mag, zei u. Uhm wordt er dan gewoon gezegd van nee je moet echt hier werken of?

R: Ik denk dat als je in het personeelsreglement, er is niet echt iets beschreven zeg maar. Om daarvoor uhm, wat daar op past zeg maar. En ik, de uhm is even kijken dat is dan meer flexibel werken zeg maar wat ik gewoon merk maar dat is in verband met de werkzaamheden die die uhm die de engineers moeten doen zeg maar wat ik dan merk is nou ze moeten even voor de thuissituatie moeten ze wat dingen regelen, moeten ze vrij nemen. Of nou ja dat komt dan even niet lekker uit kan ik uhm kan ik een uurtje eerder weg en dan doe ik een andere dag een uurtje langer of. En dat is een stukje flexibiliteit wat de, denk ik wat de totale productiviteit ten goede komt zeg maar. Als het in ieder geval binnen grenzen is en dat doe ik met uhm, met de engineers dan wel. Uhm en in sommige gevallen hebben die dan ook juist wel een klus waarbij je even niet gestoord wil worden en dan uhm nou dan is het juist efficiënt als ze dan thuis de boel.

I: Dus die werken wel vaker.

R: Ja. Of ja vaker, wisselend een beetje afhankelijk van de situatie ja.

I: Ja oke. Uhm en u zei net ook al dat ze een beetje flexibel werken ook. Uhm is dat dan incidenteel of mogen ze gewoon altijd zeggen van.

R: Nee het is incidenteel. In principe, ja nee dat is, dan komen ze gewoon bij mij om te vragen van uhm. Dit en dat is er aan de hand, kan ik het zus en zo oplossen. Nou prima. En ik zeg altijd een stukje

flexibiliteit is de ene kant op en de andere kant op en dat vind ik gewoon prettig ergens dan uhm. Ja nee dus zo regelen we dat boven zeg maar.

I: Ja oke en kunt u dat zelf ook een beetje doen dat je uhm nou ja een keer een uurtje later weggaat en dan.

R: Jawel, jawel dat doe ik ook.

I: Ja oke maar het is niet zo dat uhm bij u op de afdeling dat ze gewoon uhm helemaal vrij zijn van wanneer ze gaan beginnen, dat ligt echt vast?

R: Nee. Ja nee werktijden zijn gewoon van 8 tot kwart voor 5 he. Dus dat is, dag geldt voor de kantoren inderdaad.

I: Ja oke uhm in hoeverre uhm heeft u het gevoel dat u autonomie hebt binnen uw werk? En dan bedoel ik bijvoorbeeld uhm nou ja uhm zelf beslissen waar je werkt dat ligt dan voor u redelijk vast maar als het zou kunnen kan het thuis. Ja. Uhm maar bijvoorbeeld hoe je werkt en zelf uw taken bepalen? Met hoe je werkt bedoel ik gewoon dat je zelf kan kiezen nou vandaag ga ik dit en dat doen en dat ga ik dan en dan doen. Zeg maar dat je zelf een beetje een plannetje maakt.

R: Mhm. Ja dat is zo. Het is alleen zo dat dat plannetje nooit echt uhm, nooit echt helemaal realiteit wordt. Ja nee, ja goed daar heb ik wel zelf sturing in tuurlijk.

I: Ja en zelf uhm uw taken bepalen is dat ook een beetje aan de orde?

R: Ja staat er ook bij geleefd worden zeg maar. Ja zelf mijn taken bepalen ja wat is. Ja in principe wel. Ik uhm ja ik bepaal als het ware, dit hoort bij engineering of niet of je stemt het af of uhm ja. Ja ik denk het wel toch.

I: Oke en uhm zelf bepalen met wie je werkt? Kunt u dat ook zelf bepalen? Dat je nou ja gewoon werkt met de mensen waar je gewoon goed mee ja goed mee samen kan werken.

R: Oh uhm. Nee denk ik dan. Dit zijn al mijn collega's en niet vanuit uhm ik bedoel we hebben geen 3 collega's op dezelfde functie dus ja nee ik bedoel. Ja nee. Daar sta ik eigenlijk niet eens bij stil joh.

I: Nee. Uhm vindt u dat er sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers? En dan bedoel ik een hiërarchie dat heb je overal wel maar merkt u daar veel van? Dat je echt uhm ja je hebt sowieso wel laagjes maar dat je heel erg merkt dat die lagen er zijn en dat beslissingen dat die vooral van bovenaf worden gemaakt.

R: Nee dat niet. Ik denk wel eens dat het te weinig is.

I: Ja?

R: Vind ik. Of tenminste duidelijkheid. Of ja te weinig, moet ik ook een beetje mee oppassen misschien of tenminste. Ik denk wel dat we een hele platte organisatie zijn. Alleen en niet alle belangen of misschien heel weinig ligt zelfs wel vast. En uhm de rol van de directeur en van het MT en waar die verantwoordelijkheden, ik, het wordt een best wel overgelaten aan de mensen die dan zich het verantwoordelijkst voelen als het ware en die pakken dat. En dat is op zich prettig maar, ik weet niet het is ook nog wel eens dat ik denk misschien moet daar juist ietsje meer uhm ja afbakening zijn dan. Over het algemeen denk ik gewoon lekker een platte organisatie je loopt overal binnen en ja.

I: En vindt u dan ook dat er sprake is van snelle communicatie? Dat uhm nou ja informatie snel wordt verspreid en dat er korte lijnen zijn.

R: Jawel, ja. En wat is concreet, wat houdt het in ik bedoel een mailtje aan heel de club sturen is makkelijk zat zeg maar en iedereen is geïnformeerd.

I: Oke dus uhm u zou wel zeggen dat de communicatie dat dat, goed verloopt.

R: Uhm ja communicatie is bijna het belangrijkste he. Het is het moeilijkste zo een beetje wat er is.

I: Ja en bijvoorbeeld alleen bij u op de afdeling?

R: Nou ja het belangrijkste onder andere voor de communicatie is dat je iedereen gewoon in zijn waarde laat en dat je elkaar kan vinden zeg maar. Ja de onderlinge verstandhouding is gewoon goed zeg maar er zijn geen slaande deuren of barrières of weet ik veel wat. Dus dat vind ik heel prettig. Er is een open sfeer denk ik en de communicatie kan altijd beter. Dat is eigenlijk, dat is gewoon zo.

I: Uhm en uhm ja dat informatie snel verspreid wordt dus dat bijvoorbeeld beslissingen vanuit uhm de OR of het MT dat die uhm dat die informatie snel naar de medewerkers wordt.

R: Jawel, of ja, jawel. Wat voor soort informatie. Als ik bijvoorbeeld met heel de corona updates elke keer weer bij de nou ja dan staat het op Teamly zeg maar, ja ik denk dat wel dat de beslissingen, die zijn dan gemaakt en die worden dan verspreid. Ja.

I: Oke uhm en in hoeverre vindt u dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel omgaat met de keuzes die je maakt? Dus als u uhm zou zeggen van nou ik wil parttime gaan werken, bijvoorbeeld. Ja hoe wordt daar mee om gegaan.

R: Op zich, nou ja. Hoe wordt daar mee om gegaan. Volgens mij heb je *naam medewerker* gesproken? Of niet?

I: Uhm volgens mij niet. Of ja jawel.

R: Die is net bij mij geweest, of een tijdje geleden en die wilde 4 dagen per week gaan werken. Want z'n vriendin die ging nou ja. Officieel ik bedoel *naam medewerker* is er geen voorstander van zeg maar om het zo even te zeggen die gewoon parttime en gewoon helemaal niet in het MT, dat wil ik gewoon niet hebben. Aan de andere kant wordt dat ook weer een beetje losgelaten. Ja en voor *naam medewerker* ook en dan die ik eigenlijk geen probleem zeg maar, we hebben dat verzoek gewoon ingewilligd dus die gaat 4 dagen per week werken.

I: En hoe bedoelt u aan de andere kant wordt het ook weer losgelaten?

R: Ik bedoel *naam medewerker* die zegt ik wil dat als het ware niet he. Gewoon je moet 40 uur per week. Maar volgens mij *naam medewerker* die heeft ook een parttime dag volgens mij. Uhm ja is dat een probleem, weet ik niet, nee. En dat wordt toch uhm. Ik bedoel ja. Dus dan wordt dat, min of meer de starheid van je werkt gewoon 5 dagen en 40 uur dat is dat is wel aan het kantelen. Dat denk ik wel.

I: Oke. Uhm ja hoe zou u dan over het algemeen zeggen dat de flexibiliteit hier is? Qua dat soort dingen?

R: Over het algemeen pfoe. Hoe de flexibiliteit hier is.

I: Met uw ervaringen.

R: Ik uhm ik vind het zelf prettig trouwens dat we niet al te flexibel zijn met uhm vakanties enzovoort. Overall zitten, misschien komt die vraag nog. Uhm vanuit de vorige werkgever ook, die ging dan met de zomer dicht en ik bedoel dan wilden ze hem openhouden en dan moet je zo veel afstemmen en uiteindelijk de productiviteit van het hele bedrijf is gewoon gedurende 6 weken lager. Dan dat je hem gewoon drie weken dicht gooit. Uhm ja ik vind dat dat eigenlijk, dus om, het moet nog te organiseren zijn zeg maar. En anders dan hou je een te veel, op zich vind ik het prettig dat we mensen, gewoon vrij kunnen geven als ze er om vragen zeg maar. Dat kan in principe ook wel. Uhm maar dat houdt ook in, de basis is daar wel dat je dus 3 weken dicht bent in de zomer en dus 2 weken of anderhalf met kerst en daar heb je vast een aantal blokken. En daarom heen een stukje flexibiliteit is prettig maar ik zou het niet helemaal vrij willen geven. Want dan blijf je uhm, ik wil graag met mijn werk bezig zijn en niet met vakantieplanningen. En dan gaat uhm, dan gaat volgens mij, daar gaat veel meer tijd met afstemmingen met vakanties op elkaar nou ja en hoe ga je dat managen zou ik zeggen. Nee dan vind ik de individuele vrijheid daarin uhm die moet dan, daar moet men zich realiseren dat dat ook ten dienste is van het bedrijf om daar je een beetje op aan te passen zeg maar.

I: Ja dus medewerkers op uw afdeling zouden dan zeggen ja dat lijkt me wel fijn dat die, die vakanties er bijvoorbeeld niet zijn maar als manager zegt u dan van het is makkelijk dat ze er zijn. Die vakanties, die vaste.

R: Nee nog anders zeg ik het eigenlijk. Ja het is makkelijk maar het is ook zelfs goed voor het bedrijf. En al die flexibiliteit die kent die kent ook een prijs, een keerzijde. Nou ja dan de eerste levens, hoe heet dat.

I: Behoeft?

R: Uhm ja van het bedrijf zeg maar, de uhm.

I: Doelstelling?

R: Voor continuïteit zeg maar, het bestaansrecht van het bedrijf is gewoon winst maken. En dat je je winst, ja je kan het maximaliseren als je wil, maar goed en daar eet iedereen van. En om winst te kunnen maken dat is niet helemaal, is dan toch ook dat je je inzet. Er zitten twee kanten gewoon aan, dat is eigenlijk wat ik zeg denk ik. En dan zeg ik van dat stukje vaste vakantieplanning helpt het bedrijf duidelijkheid te scheppen naar zijn afnemers en voor jezelf ook en dan ook qua efficiëntie een hogere standaard vast te houden zeg maar. Anders dan blijf je toch te veel in die, en dat is nodig voor het bedrijf om, om uhm voldoende winstgevend te zijn. Maar goed. Dat is een mening.

I: Uhm en uhm nog even over dat thuiswerken, ervaart u daarbij uhm vertrouwen vanuit de werkgever.

R: Haha, welke werkgever? Vanuit *naam medewerker*? *naam medewerker* die zegt gewoon van ja vertel je mij dat je thuiswerkt uhm en dat je veel, ik geloof er helemaal geen zak van haha.

I: Nee.

R: Ik ook niet hoor trouwens. Ja hoe moet ik dat nou zeggen. Ik heb geen, ik heb geen. Ja het is je basishouding, ga je uit van het positieve in de mens of het negatieve in de mens zou ik bijna zeggen. Ja en dan denk ik bij mezelf, kijk naar je eigen. Als ik thuiswerk, denk je nou echt dat ik 8 uur op een

dag maak. Nee. Want wat ga ik doen, dan komt die aandacht vragen dan is dat, de klussen thuis liggen er ook en nou ja. Je kan toch even niet verder met de zaak dan ga je er allemaal achteraan bellen hoop gedoe, dat komt morgen wel. Nou en dan ga je zo. Dus qua, aan de andere kant denk ik ook weer als je dan hier werkt word je ook weer door allerlei andere dingetjes afgeleid hier. Die ook weer tijd kosten dus dat is ook weer een andere maar ik vind wel ik moet een stukje vertrouwen uhm. Zelf denk ik uhm hoe hoog leg je de lat voor jezelf als het ware. Uhm en een stukje vertrouwen. Ik wil dat mensen, dat je ze het vertrouwen geeft, ja.

I: Dat doet u wel bij uw medewerkers of?

R: Jawel, of ja dat hoop ik dat ze dat een beetje zo ervaren. Aan de andere kant weet ik ook gewoon uhm, ja dat het niet lukt. Mensen die zijn graag willen graag dat als het ware doen en uitstralen. Ik zou bijna zeggen ik heb een voorbeeld in mijn mail zitten. Die man die wil graag, nou ja weet je wat dan maak ik extra uurtjes vandaag, oh ja tot hoe laat dan? Ja normaal gesproken ben ik dan bezig en dan ben ik langer bezig dan dat ik eigenlijk oorspronkelijk wou, nou prima. Dus dat heeft hij gedaan en uiteindelijk denk ik dat die, ik bedoel hij heeft 1 avond gewerkt en hij wou een hele dag compenseren. Ja dat gaat niet 1 avond werken en dan een dag compenseren. Ik heb daar geen, en dat verzand dan gewoon. Mensen die zijn, uit zichzelf willen ze dat graag maar het verzand gewoon in enerzijds je hebt niet meer energie of creativiteit op een dag dan zo veel. En uhm als je thuiswerkt dan staat je vriendin of je vrouw of je kinderen of je hond en er staat iemand aan de deur en. Ja nou ik sla die computer wel dicht we doen lekker een pilsje hoor het is goed. Ja. Denk ik en dat moet ergens ook. Je gewone leven is ook gewoon heel veel waard en als je gezond in je werk zit en gezond thuis dan is dat wel de basis voor uiteindelijk productiviteit. Ja dus ik wil dat niet allemaal langs een lijntje leggen maar ik denk ook gewoon dat het waar is, dat daar de omgeving uhm. Je zo ver uit je concentratie kan trekken dat je gewoon niet efficiënt, effectief bent als het ware of dat je energie ook aan het eind van de avond op is. Dan kan je wel zeggen van ik ga tot 12 uur verder maar ja. Ik weet niet, de laatste 2 uur ik weet niet hoeveel, hoe echt productief je dan bent. En als de TV nog op de achtergrond aan staat. Ja ik kan het niet in ieder geval.

I: Nee inderdaad, maar uhm zou u dan kunnen zeggen dat u dat vertrouwen niet ervaart of?

R: Vertrouwen is een mooi woord eigenlijk he. Ik vind het uhm.

I: Of een beetje, of of, ja. En dan bedoel ik vanuit, ja misschien, ja de rest van het bedrijf eigenlijk. Uhm bijvoorbeeld collega's of.

R: Oh jawel vanuit de rest van het bedrijf. Ja maar dan moet je ook, nee. Ik zou bijna zeggen dat moet je niet aan mij vragen eigenlijk. Want ik uhm. Ik controleer de mensen. Vanuit het hoofd van mijn functie. Dan moet je daar als het ware een vinger aan de pols houden en als iets te veel uhm naar een eigen richting af gaat dan op een beetje tactvolle manier te proberen te corrigeren zeg maar. Ja. Dus uhm ja eigenlijk. En ikzelf heb dat vertrouwen. Of *naam medewerker* mij controleert of ik mijn werk doe? Echt niet. Dus dat vertrouwen heb ik dan, ja en dan kan ik ook gewoon tegen *naam medewerker* zeggen ik doe mijn werk niet, dag. Ik ben er niet. Nou alweer zegt hij, wie heeft daar goedkeuring voor gegeven. Ja jij. Niet. Maar ik doe het gewoon. Ja een beetje dat idee.

I: Oke. Uhm en uhm heeft u daarbij vertrouwen in de werkgever dat alles uhm gewoon goed geregeld wordt en ja dat soort dingen een beetje.

R: Hoe bedoel je? Ja ik krijg mijn salaris gewoon iedere keer.

I: Ja nee dat bedoel ik gewoon een beetje, dat dingen goed geregeld zijn, dat het gewoon een goeie werkgever is.

R: Ja dat is ook weer een beetje, in mij positie heb je daar. Is dat gewoon allemaal afgedekt zeg maar. En ik denk voor de mensen van de afdeling uhm daar is toen met corona en om dat te faciliteren zeg maar. Het zakelijk gebruik van de privé telefoon zijn van die puntjes die ze denk ik naar voren brengen en dat is ja. Daar is toen ook wel gewoon netjes op uhm. Daar is ook wel gewoon een vergoeding voor gegeven zeg maar als het ware. Dat je dan bereikbaar bent en dat uhm gewoon de uhm spullen, een laptop een computer een ding voor de thuiswerksituatie voor de collega's dat is ook allemaal wel, dat is wel geregeld. Ja.

I: Uhm zou u uhm ook zeggen dat u zich flexibel opstelt naar Timesavers toe als ze zeggen van ja wil je langer blijven of ja dit of dat of dat soort dingen.

R: Jawel. Maar ja ook dat geldt weer, als lid van het MT moet je daarin ook een voorbeeld geven dus ja dat hoort erbij. Daar heb je voor gekozen.

I: Oke uhm en uhm u zei net al dat u de medewerkers op de afdeling sowieso een beetje controleert op uhm nou ja de werkzaamheden. Zou u dan ook uw stijl van leidinggeven zou u die ook kenmerken als controlerend of uhm ja hoe doet u dat een beetje?

R: Ik zou het bijna moeten vragen he aan die mensen of het zo, of dat echt controlerend, volgens mij doe ik dat in principe niet. Ik bedoel dat gaat bijna niet eens is vanuit technisch inhoudelijke kennis zou ik zeggen. Dat zijn bijna allemaal Hbo'ers met een specialisme zeg maar, mechanisch, elektrisch en ja. Dan kan je zeggen ik wil je planning zien. Er komt zo veel tussendoor dus daar is ook voor hun zelf als het ware, nee volgens mij ben ik niet zo super controlerend wat dat dan gaat. Nee. Ik uhm ik check wel gewoon of ze er zijn en waar ze een beetje uithangen en uhm dat houdt het wel ongeveer op.

I: Ja oke en uhm bijvoorbeeld coachend leidinggeven, zou u zeggen dat u daar gebruik van maakt en met coachend bedoel ik een beetje uhm nou ja begeleiden en uhm ja.

R: Uhm, ik zou, iedereen die wil dat geloof ik graag. Ik zou het eigenlijk niet eens weten joh. Ik heb de neiging om het zelf te doen zeg maar, dat ken ik en verder, maar dat kan gewoon niet dat is nogal makkelijk zat. Ja en ik probeer gewoon mensen erbij te betrekken steeds. Uhm ja dus wat is die stijl.

I: Ja u hoeft er niet echt een naam op te plakken maar gewoon een beetje de kenmerken. Hoe u probeert leiding te geven. Is dat uhm probeert u de medewerkers echt te begeleiden of ja. Echt coachen om steeds beter te worden en steeds uhm ja beter te worden bijvoorbeeld ook met cursussen of opleidingen.

R: Ja daar zit voor mij, van mijn kant uit niet eens zo een super drive op volgens mij hoor eerlijk gezegd. Het is wel zo, tuurlijk als ze aangegeven van we willen graag dit we willen graag zus, nou helemaal super en uhm dat. Een cursus of een ding dat kan gewoon goed. Uhm ja verder, gewoon interesse tonen in wat er gebeurt. Ja de mensen zijn verschillend, de ene medewerker die wil graag gewoon een takenpakket krijgen een lijstje af te werken. Hier is het lijstje alsjeblieft en de andere medewerker die zegt donder nou eens een keer op ik ga gewoon lekker aan de gang en uhm kom over 3 weken terug en klaar. Weet je het zeker? Oke goed. Ja en dan ja. Dat is gewoon verschillend.

I: Ja inderdaad en uhm ondersteunend leidinggeven dat u de medewerkers gewoon uhm ondersteund waar nodig, vragen beantwoorden, misschien helpen met de taken als dat nodig is.

R: Ja dat is eigenlijk wel wat uhm wat heel, ja echt een concreet onderdeel is.

I: Ja oke uhm wat zou u ervan vinden als er binnen Timesavers meer ruimte zou komen voor thuiswerken, voor flexibel werken. Dat soort dingen. Zou u daarvoor openstaan of?

R: Ik, ja ik sta er wel voor open. Ik ben ook wel overtuigd, eigenlijk weet hetzelfde punt. Enerzijds anderzijds. Enerzijds als mensen gewoon de ruimte krijgen en motivatie daaruit ontleen en daarmee dus productiever worden. Anderzijds dat ze die ruimte eenzijdig voor zichzelf gaan inzetten. Dan ja, niet alle mensen zijn daartoe in staat volgens mij eerlijk gezegd.

I: Nee.

R: Dus ja, maar goed.

I: Dus als je, als ze zouden zeggen nou je mag 1 dag in de week thuiswerken, zou u het prima vinden?

R: Jawel.

I: Oke en bijvoorbeeld flexibeler werken en dan uhm bedoel ik dat je bijvoorbeeld gaat werken met een kloksysteem uhm dat er uhm een soort blok is van nou ja ik zeg maar wat van 6 uur 's ochtends tot uhm, 's avonds een tijd en uhm dat je zegt van nou wanneer je begint, kijk zelf maar wat er voor jou het beste uitkomt. Uhm als je maar die 8 uur maakt op een dag.

R: Daar ben ik eigenlijk op zich wel voorstander van hoor. Nog liever dat dan echt thuiswerken. Ik heb het in de vorige werkgever op die manier dan wel ervaren dan krijg je een soort uhm, dan gingen we even flexen, ging je dan. Dat was, per maand werd dat dan. Ik heb volgens mij heb ik ooit eens aan Gerry doorgegeven dat reglement. Maar dat was dan eens stukje tussen 7 en 9 beginnen ofzo en dan verplicht aanwezig tussen 9 en 4 en uhm nou ja zo iets in die koers. En als je dan je, dan moet je wel klokken en als je je flexuren, en maximaal, dan mocht je 10 in de min of 10 in de plus staan.

I: Maar als je dan zegt verplicht aanwezig tussen 9 en 4 dan is het niet heel flexibel meer toch of?

R: Uhm ja dat is ook zo maar hoe veel flexibiliteit wil je erin brengen, misschien ben ik dan niet zo flexibel?

I: Nou ja dat je gewoon uhm een keer 's avonds ben je weet ik veel uiteten geweest tot laat dat je zegt volgende dag begin ik even wat later om uhm, 10 uur, 11 uur en dat je dan ook tot later werkt.

R: Ja goed dat is maar welk tijdvak je afsprekt of wat er nodig is voor. Ik vind op zich ook wel dat je in een bepaald blok gewoon aanwezig bent. Is ook wel prettig als je een vergadering plant of weet ik veel wat. Ja en tussen, als je 's morgens. In dat systeem was vind ik ook wel weer slim dat, je zegt nou tandartsafspraken en doktersafspraken die doe je dan zo veel mogelijk buiten de, dat blokuur. Dus dat doe je dan in je eigen tijd. Dat soort dingetjes zitten dan weer uhm. Als addertje wil ik het niet noemen. Ik vind het ergens ook weer ik vind het hier nog wel eens heel erg makkelijk gaan hoor eerlijk gezegd. Van uhm ik moet even naar de dokter en dat gaat allemaal in de baas zijn tijd. Ik weet niet, is dat zo. Ik weet niet hoe dat normaal gesproken bij andere bedrijven is. Maar ja oke, even terug naar jouw vraag over die flexibiliteit. Of ik daar voorstander van was, toch? Ja ik ben eigenlijk dan inderdaad liever voorstander van dat stukje flexibiliteit per dag dan echt een dag thuiswerken.

I: Ja en een combinatie?

R: Ja wat moet ik daar nou weer voor zeggen. Als je het mij vraagt dan zeg ik van dat stukje flexibiliteit per dag dat je gewoon een beetje flexibel kan beginnen dat geeft al zo veel. Ja ik weet niet dan kan je net ietsje meer uhm.

I: Ja meer ruimte.

R: Ja dat dat gewoon het totale welbevinden wel goed is.

I: Ja en hoe.

R: Ik vond het prettig in ieder geval bij die vorige werkgever.

I: Ja oke en dat was dan dat je wel dat blok hebt van 9 tot 4.

R: Ja oke.

I: Oke en hoe denkt u dat uhm medewerkers op uw afdeling daarop zouden reageren, op uhm nou ja dat thuiswerken of dat flexibele werken als dat uhm. Als dat er zou komen.

R: Ja net als op uhm op het gewone thuiswerken ze willen graag gewoon, ja wat moet ik nou zeggen, hun ding doen zou ik bijna zeggen. Een deel werkt gewoon graag hier. Ja nee ik denk gewoon dat ze liever, dat ze daar wel een stukje keuzemogelijkheid in willen hebben maar dat het prettig is om gewoon hier lekker je werk te kunnen doen.

I: Maar dat ze het dan wel fijn vinden om die keuze te hebben van als ik een keertje wat later wil beginnen of.

R: Ja precies. Maar dat is op dit moment moet ik eerlijk zeggen zo werken we eigenlijk al een beetje maar ergens vind ik het wel goed als daar een uhm echt een reglementje op komt wat dat af kan dekken zeg maar. Waar je naar kan terugverwijzen. Van nu is het wel een beetje.

I: Oke heeft u zelf ideeën over hoe dat flexibele werken vormgegeven zou kunnen worden? Want uhm u zei dat al dat je dan bijvoorbeeld een blok hebt uhm maar ja heeft u misschien zelf andere ideeën over ja hoe dat vormgegeven zou kunnen worden?

R: Ja. Ja eens even kijken. Dan refereer ik toch gewoon naar wat ik bij de vorige werkgever heb mee ge uhm, heb meegekregen.

I: Ja dus dat je wel een periode hebt waar in je aanwezig moet zijn zeg maar.

R: Ja en ik vond dat toen prettig maar dat is uhm hangt ook van de persoonlijke situatie van destijds, nou als je dan in de kleine kinderen zit en eerst naar school en dan ga je weer verder. Nou dan ben ik er om 9 uur en dat het ja. Dat zou en ergens ben ik er ook wel voorstander van om gewoon aanwezigheidsuren dan ook te kloppen. Zeg maar iedereen daadwerkelijk de registratie daarvan te hebben en hoe je dat op je thuissituatie moet doen weet ik ook eigenlijk niet. Want ergens vind ik dat, misschien toch een stukje controle. Maar gewoon een stukje bewijs van ik ga nu aan het werk en dan misschien zelfs ook hulp voor jezelf van ik ga, nou ik klok in en dan ga ik aan het werk.

I: Ja bij mijn vorige stage hadden ze een systeem dan kon je ook thuis zelf uhm aangeven wanneer je begint zeg maar.

R: Ja precies. En dan heeft dat denk ik, niet vanuit een controlerende rol enerzijds. Maar misschien ook wel vanuit een soort bewustwording. Van ben je echt wel bewust dat je gewoon ja nou ja goed. Hoe je je tijd indeelt en dan uhm, vind ik dat. Dus daar ben ik op zich wel voorstander van om gewoon hier ook een aanwezigheidsregistratie c.q. urenregistratie ook voor de indirecte uhm

medewerkers. En als je dat dan uhm en dan inderdaad die begin-en eindtijden. Ja. Dat heeft, dat brengt ook echt wel een stuk administratie met zich mee volgens mij maar goed dat kan je ook een stukje automatiseren.

I: Ja inderdaad. En uhm nou hebben we het vooral gehad over de kantooromgeving zeg maar maar uhm in de productieomgeving is dat best een ander verhaal omdat dat dat daar een stuk lastiger is om dat te realiseren. Heeft u misschien een idee hoe dat uhm vormgegeven zou kunnen worden?

R: Eens even kijken. Ja. Je hebt daar gewoon te maken met directe uren he. Het is gewoon, een machine moet draaien. Hoe vaker hoe langer die machine draait hoe beter het rendement is. In feite moet daar gewoon een productielijn die moet doordraaien je hebt een uhm leverperformance en die moet je halen. Ja.

I: Zou je dan ook zeggen ja misschien zo een blok maar dan wel iets smaller zeg maar iets, die tijden? Dat ze toch nog een beetje vrijheid hebben maar niet net zoals uhm hier dan dat je heel veel vrijheid hebt.

R: Ja dat vind ik een moeilijke. Ik weet vanuit het vorige werk ook dan zit de productieafdeling en als het ware dan wordt heel vaak geroepen van gelijke monniken gelijke kappen en dan uhm iedereen moet en dat hebben ze hier ook echt wel gehad dan wordt de productie overgewerkt en dan uit solidariteit gaat uhm de engineering ook overwerken. Nou en dan ga je achter je computer zitten tijd verbranden denk ik dan. Maar goed dat is maar dat geldt niet. Dat is een andere wereld en een andere situatie. En hoe kan je die mensen ja goh, ik zou het eigenlijk bijna niet weten joh. Dit hangt van de, van de soort productie af en daar is het allemaal persoonlijker. Dan kan iemand beginnen en uhm die stopt en de volgende dag gaat die verder met de klus waar die de vorige keer, vorige dag mee begonnen was.

I: En welke afdeling is dat?

R: Specials in Kruiningen zeg maar. Dat zijn gewoon de grotere, dat zijn meer de klant specifieke machines. Dus dat, in die productiefaciliteit heb je niet zo veel last van als er iemand een keer een dagje niet is als het ware want die doorlooptijd is toch lang zat. En hierzo, ja. Dan moet je een voldoende poel hebben van mensen die elkaars werk kunnen overnemen denk ik dan. Ja en als je die conditie hebt ingevuld dan zou je inderdaad gewoon dezelfde soort flexibiliteit kunnen.

I: Oke dat waren al mijn vragen eigenlijk, heeft u zelf nog iets wat u wil toevoegen misschien?

R: Nee, nee.

I: Oke.

Interview 16

Transcript respondent 16

Datum en tijd: 10-03-2022, 14:00

I: Zou u misschien eerst even uw naam en functie kunnen noemen en uw afdeling en de taken die daarbij horen.

R: Nou ik ben *naam medewerker* manager assemblage. Nou dat zegt het al ik stuur de assemblage aan dat is de spuitrij, voormontage, eindmontage en de elektroafdeling. Nou het doel is natuurlijk

om te zorgen dat de machines op tijd de deur uit gaan. Oftewel gebouwd worden. Daar zit het hele voortraject bij. Het contact met de klanten, de verkoop, met de inkoop met de planning natuurlijk en vaak ook de onderdelen productie, de werkvoorbereiding en zorgen dat de spullen binnenkomen.

I: Ja oke. Uhm nou ja de afgelopen tijd hebben natuurlijk veel mensen thuisgewerkt uhm door corona is dat voor u ook het geval, heeft u ook thuiswerkt?

R: Ja maar dat was meer uhm niet door corona maar omdat ik mijn kniepees had afgescheurd. Dus uhm ik ben even in de lappenmand geweest.

I: Oh mhm. En heeft u toen thuisgewerkt?

R: En toen heb ik thuisgewerkt ook uhm.

I: Oke en uhm hoe ging dat een beetje.

R: Ja behelpen.

I: Ja.

R: Kijk dit is, je hebt het contact met de vloer nodig. Dus uhm het makkelijkste is dan even telefonisch uhm en dan je kan veel nakijken op de achtergrond maar je mist gewoon het contact met de vloer, de voortgang. Dat mis je. Dus dan is het moeilijker sturen.

I: Ja snap ik. Maar uhm.

R: Voor mij is het eigenlijk thuiswerken niet ideaal.

I: Nee dus het, misschien bepaalde taken kunt u dan wel thuis uitvoeren of?

R: Ja. Kijk de personele kant kan je thuis uitvoeren dus de ziekmeldingen, contact met de mensen. Dat gaat heel goed, de bezetting. Ongeveer de planning kan je ook wel thuis grof uitwerken. Maar ja dan houdt het eigenlijk al ver op. Ja, gericht eigenlijk kijken wat er missend is. Als je dat allemaal via de telefoon moet doen, dat is niet te doen eigenlijk.

I: Nee. Uhm had u wel uhm alle middelen om thuis te werken? Dus inlog op alle systemen.

R: Ja.

I: Een bureau bijvoorbeeld en uhm.

R: Nou ja ik lag op de bank met mijn been in een spalk dus het was gewoon een laptop en dan mis je echt, ik heb zelf twee schermen. Dan mis je dat.

I: Ja.

R: En mijn vrouw werkte ook thuis dus ja die had eigenlijk onze eigen computer uhm in gebruik dus ja.

I: Dus dat ging eigenlijk niet, niet heel soepel.

R: Niet van harte. Het is behelpen kijk het gaat wel maar veel langzamer.

I: Ja vindt u het wel fijn als het gewoon wel vanuit huis zou kunnen zou u het dan fijn vinden?

R: Nee.

I: Of bent u dan liever toch hier aanwezig?

R: Ik ben liever hier. Ja.

I: Ja inderdaad, oke. Uhm en uhm kunt u bijvoorbeeld nu gebruik maken van uhm flexibele werkroosters of flexibele uren? Dus dat je uhm zelf zeg maar ongeveer bepaalt wanneer je komt en zelf bepaalt wanneer je weggaat, als je maar die 8 uur maakt.

R: Nee. Kijk wij werken gewoon van half 8 tot kwart over 4. Dan is heel de vloer bezet, iedereen is er de spuiterij, de voormontage, montage, elektro en dat is gewoon een geheel. Uhm we hebben wel gehad dat door drukte dat we meer uren nodig hadden dan beginnen we vroeger of als het heel erg warm is in de zomer dan beginnen we eerder. Maar ja uiteindelijk is het niet wenselijk en je ziet dat bijvoorbeeld ook de bedrijfssluiting, voor ons is dat ideaal. Want stel je voor dat je dat vrij zou laten, dan werken wij door, zijn er onderdelen niet. Ja maar degene die die onderdelen maakt is op vakantie. Dus tegen de tijd dat die terugkomt gaan wij met vakantie en dan loop je gewoon 6 weken vertraging op bij wijze van.

I: Ja inderdaad.

R: Dus ja dat werkt niet.

I: Nee dus als het uhm als het er wel zou zijn zeg maar, dat flexibele, die flexibele uren dan zou het niet uhm ja niet werken denkt u?

R: Nee, in zo verre we zijn afhankelijk van elkaar. Kijk wat wel kan is op het moment dat een mechanisch monteur klaar is met de opbouw. Dan nemen de elektromonteurs nemen het over om de machine te bekabelen en aan te sluiten en dan een programma erin en testdraaien en daarna komen de mechanisch monteurs weer alleen er zit een x aantal dagen tussen dus ja hoe wil je dat in een rooster zetten. Dan zou je flexibele weekenden in moeten gaan voeren ja dan uhm denk ik niet dat het uhm goeie stemming is uhm.

I: Nee oke. Uhm en heeft u uhm of in hoeverre heeft u een gevoel van autonomie binnen uw werk, dus dat je uhm zelf uhm nou ja zelf bepalen waar je werkt dat je lijkt me, kan dan niet echt voor u denk ik dat staat gewoon vast eigenlijk. Dat is hier. Uhm maar bijvoorbeeld zelf uw taken bepalen en uhm zelf bepalen hoe je werkt.

R: Ja. Ik probeer er enige vorm van een structuur in te hebben dat je toch iets met tijdsmanagement doet omdat je toch altijd terugkerende taken hebt. Dus dat probeer je gewoon vast in te plannen en wat er tussendoor komt dan moet je gewoon prioriteiten stellen. Of je laat het liggen of het moet gelijk opgelost worden.

I: Ja maar uhm het zou wel kunnen dan, zelf bepalen hoe werkt?

R: Ja.

I: Dat doet u nu wel?

R: Dat doe ik altijd al.

I: Ja en zelf uw taken bepalen? Er liggen altijd wel een paar taken vast natuurlijk maar uhm kan je verder daarin nog uhm ja dingen zelf bepalen?

R: Ja dat kan. Ik bepaal zelf eigenlijk waar ik de tijd aan besteed. Kijk tuurlijk uhm vergaderingen rapportages uhm planningen, ja. Dat zijn vaste momenten allemaal. Dus ja daar moet je naar toe werken of zorgen dat het werk gedaan is daarvoor. Dat je daar gereed voor bent. En voor de rest ja de tijd die je overhoudt ja die probeer je een beetje te verdelen aan verbetertrajecten, aan problemen die er nog liggen. Je probeert eens te kijken naar processen, je hebt is gesprekken met mensen tussendoor. Ja je moet een beetje voelen en proeven wat er allemaal speelt.

I: Ja inderdaad.

R: Ja en dan, een dag is eigenlijk altijd te kort.

I: Ja. Uhm en bijvoorbeeld zelf bepalen met wie je werkt, is dat ook uhm, kunt u dat ook een beetje zelf bepalen? Dat je zegt van nou met die kan ik goed samenwerken.

R: Nou dat is eigenlijk niet van toepassing. Want ja, elke afdeling die heeft nu een meewerkend voorman. Daar bespreek je het mee. En als de meewerkend voorman zelf druk is dan zal die de taken die jij normaal doet bij mij leggen. Dat is nu zoals het gaat en waar we naartoe moeten is dat uiteindelijk die meewerkend voorman vrijgemaakt wordt dat die toch zijn eigen taken kan blijven doen. Want dat scheelt mij gewoon een hoop tijd om andere zaken te regelen.

I: Ja. Oke dus uhm dat gevoel van autonomie dat heeft u best wel.

R: Ja.

I: Oke uhm vindt u dat er sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers of nou ja eerst bij u op de afdeling dan en er is natuurlijk altijd wel hiërarchie maar uhm. Merkt u dat heel erg?

R: Nou ja iedereen heeft zijn eigen rol natuurlijk. Je hebt een organisatie dus ja. Uhm je weet bij wie je moet zijn als er iets geregeld moet worden. Als ik bij engineering moet zijn dan probeer ik het met de engineer op te lossen die er verantwoordelijk voor is en als dat niet gaat dan ja dan zal ik met zijn baas zakendoen natuurlijk. Of met zijn leidinggevende of hoe je het wil zeggen. Dus ja en er zijn overleggen hoor met de leidinggevende dus wat dat betreft uhm komen die zaken toch naar boven.

I: Ja en heeft u dan echt het gevoel dat er uhm ja dat er uhm ja gewoon heel erg laagjes zijn en dat je uhm nou ja dat beslissingen ook vooral van bovenaf worden gemaakt en ja dat je echt merkt dat die hiërarchie er is.

R: Nou vaak wordt er uhm de hoofdjes bij elkaar gestoken, het wordt besproken en er wordt gelijk een klap op gegeven en als het niet echt de gevolgen kunnen overzien dan komen ze erop terug. En zo hoort het ook te zijn natuurlijk. Kijk wat we gelijk kunnen oplossen, gelijk doen. En uhm qua tijd een twee sporenbeleid voeren, gelijk oplossen en naar de toekomst kijken.

I: Dus uhm ja die hiërarchie zou u zeggen dat valt wel mee?

R: Nou ja elk bedrijf hoort een hiërarchie er zijn mensen die zijn eindverantwoordelijk dus ja die moeten de beslissing uiteindelijk nemen en ja dat kan je gewoon in overleg doen. En zo hoort het ook te zijn natuurlijk.

I: Ja. Oke uhm vindt u dat er uhm binnen de organisatie sprake is van snelle communicatie, dat er korte lijntjes zijn?

R: Ja die zijn er zeker.

I: Waaraan merkt u dat? Heeft u misschien zelf ervaringen?

R: Als je een probleem tegenkomt dan pak je de telefoon je belt uhm, 1 telefoontje en de mensen komen naar beneden, het wordt besproken en het wordt opgelost, punt.

I: Ja.

R: Dus dat is heel kort en zo hoor het ook, zo zou het moeten kunnen, laat ik het zo zeggen. Het hoeft niet altijd zo te zijn.

I: Mhm en u kunt ook gewoon bij iedereen binnenlopen uhm voor vragen?

R: Ja hoor, ja.

I: Oke en uhm vind u dan ook dat informatie snel wordt verspreid bijvoorbeeld als er uhm beslissingen worden gemaakt vanuit het MT of de OR ofzo. Uhm dat, dat die beslissingen dat dat snel door het bedrijf bekend wordt zeg maar.

R: De ene keer sneller dan de andere keer.

I: Ja uhm waar ligt dat dat aan of.

R: Het ligt eraan hoe het gecommuniceerd wordt.

I: Ja.

R: Kijk als het een bekendmaking is uhm we hebben nu natuurlijk het sociale intranet Teamly dus ja daar wordt er als daar op gepost wordt dan gaat het snel natuurlijk. Uhm het is aan de mensen zelf om daar ook op te kijken natuurlijk?

I: Ja doen ze dat niet altijd of?

R: Sommige niet.

I: Nee inderdaad.

R: Maar ze hebben altijd de hand in de, de telefoon in de hand toch kijken ze niet. Dus ja.

I: Oke uhm en uhm in hoeverre vindt u dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel omgaat met de keuzes die u maakt dus als uhm je zegt van nou ik wil een dagje minder gaan werken bijvoorbeeld uhm ja hoe wordt daar dan mee om gegaan?

R: Ja het is een beetje de functie of dat kan ja of nee. Kijk wenselijk is het meestal niet natuurlijk omdat je gewoon 40 uur, daar is een CAO voor tuurlijk zijn er rechten en je hebt allerlei uhm. Mogelijkheden en regelingen. Wordt altijd sputterend tegengesproken maar als mensen het in

principe doorzetten omdat ze er recht op hebben dan kunnen ze het wel bereiken. Laat ik het zo zeggen.

I: Ja en als bijvoorbeeld 1 van uw medewerkers als die vraag van nou ik wil een dagje minder gaan werken. Uhm ja hoe zou dat dat gewoon kunnen of.

R: Dan verklaren we hem altijd eerst voor gek. Maar als die echt serieus is gaan we er ook serieus mee om natuurlijk. Dan is het met personeelszaken overleg en uhm ja ik heb er dan 2. Die dat ook doen. Eentje die had een regeling 80, 90, 100 regeling en een andere man die had zoiets van ik wil een dag minder anders ga ik weg. Nou we wilden niet dat hij wegging dus. Nee maar als mensen dat aangeven dat ze dat willen dan moet je ook faciliteren denk ik.

I: Oke en uhm ja als iemand bijvoorbeeld zegt van nou uhm ik ga morgen uhm een half uurtje eerder en dan wil ik ook een half uurtje eerder weg. Zou dat dan kunnen?

R: Als die het zo zegt niet. Als die vraagt of het mogelijk is dan kunnen we altijd kijken of het kan.

I: Ja ja dat bedoel ik inderdaad, niet zoals ik het zei.

R: Hij bepaalt het niet maar in overleg is heel veel mogelijk, tuurlijk. Maar uhm als het 1 man is, je moet altijd zorgen dat er een tweede man bij is. Dus dat, er zijn wel voorwaarden aan.

I: Uhm dus ja in het algemeen hoe vindt u dat uhm Timesavers zich daarin opstelt, flexibel of juist wat minder of.

R: Jawel.

I: Wel flexibel?

R: Ja. Ik pas het zelf ook gewoon toe dus uhm. Als mensen, als je mensen echt hard nodig hebt en je wil dat ze overuren maken dan moet je er ook flexibel mee om kunnen gaan. Dat ze tijd voor tijd hebben dat ze later dan meer vrije tijd hebben. Op het moment dat het rustig is. Als je dat van tevoren zo kan afspreken, waarom niet. Dan heb je 2 keer een winsituatie.

I: Oke en uhm nog even over dat thuiswerken. Ervaart u daarbij vertrouwen vanuit Timesavers? Dat ze uhm, dat u ja hoe zeg je dat, uhm dat u het gevoel hebt dat zij vertrouwen hebben in u dat het werk gewoon.

R: Doorgaat.

I: Ja.

R: Ja hoor.

I: Ja?

R: Ja ik pest mezelf als ik het niet doe.

I: Ja en waaraan merkt u dat, heeft u zelf ervaringen daarbij?

R: Ja kijk ik ben nog steeds aan het revalideren dus ik ga naar huis nu op maandag en donderdagmiddag dan is fysiotherapie en daarna werk ik gewoon thuis. Ja als ik dat niet doe dan

blijven er dingen liggen. Dus ja dan pest ik mezelf er uiteindelijk mee als ik het niet regel. Dus uhm ja ik heb natuurlijk ook de functie om de gevolgen ervan te overzien natuurlijk maar. Kijk als je gewoon alleen maar uitvoerend bent dan denk je hoe minder ik hoeft te doen hoe beter. Alleen ja dat werkt voor mij niet en als ik mijn werk niet klaar heb dan neem ik het mee naar huis dus ja dan maak je het thuis af. Of je blijft iets langer en dan maak je het alsnog af. Het hoort erbij.

I: Ja dat wou ik ook vragen inderdaad of u dan ook uhm flexibel toe bent naar Timesavers toe maar als ik het zo hoor dan is dat denk ik wel zo dat je ook uhm dat als iets niet af is dat je het dan thuis afmaakt. Of als je langer moet blijven dat dat dan gewoon uhm.

R: Ik kan het niet laten liggen dus. Het hoort er gewoon bij en het hoort bij de functie en soms moet het uhm, moet je wat extra tijd erin steken.

I: Oke uhm hoe zou u uw stijl van leidinggeven binnen de afdeling kenmerken? Uhm ja wat probeert u een beetje te doen zeg maar is dat uhm ja misschien meer controlerend of meer coachend bijvoorbeeld?

R: Diverse stijlen. De een die heeft heel direct leiderschap nodig, dan ben je heel direct. De ander die moet gewoon nog veel leren dus ben je meer coachend bezig. Verschillende stijlen vormen door elkaar heen om uiteindelijk het team sterker te maken. Dus ook gewoon mensen ander werk laten doen. Zorgen dat ze multifunctioneel worden oftewel zorgen dat ze op verschillende werkplekken inzetbaar zijn en zorgen dat er uhm een team staat. Want uiteindelijk als het er een keer op aan komt dat je machines met spoed de deur uit moet krijgen. Ja we hebben het al een aantal keer gedaan. Ja dan is de sfeer gewoon op zich hartstikke goed. Iedereen die staat ervoor en ze willen natuurlijk en ze verwachten dat het allemaal geregeld wordt. Maar ja dat moet je dan faciliteren. Ik moet eigenlijk gewoon zorgen dat ze de juiste materialen hebben en gereedschappen zodat ze hun werk gewoon onbezorgd kunnen doen en als je dat doet dan heb je gewoon het minste gemopper.

I: Ja.

R: En dan heb je een goeie sfeer.

I: Ja en bijvoorbeeld dat coachend uhm leidinggeven hoe probeert u dat een beetje vorm te geven?

R: Mensen eigenlijk zelf aan het werk te zetten en ook zelf denkend. Gewoon veel spiegelen. Dat ze gewoon zelf moeten nadenken en antwoord moeten geven. En dan haal je er snel genoeg uit of ze het oppikken ja of nee. En gewoon dingen zelf laten uitvoeren.

I: Ja inderdaad dus ook een beetje begeleiden?

R: Ja.

I: En uhm bijvoorbeeld ondersteunend leidinggeven? Probeert u dat ook een beetje te doen en dan bedoel ik gewoon het ondersteunen waar nodig, misschien helpen met de taken als dat nodig is uhm dat soort dingen.

R: Ja probeer ik altijd wel.

I: Oke. Uhm wat zou u ervan vinden als er binnen Timesavers meer ruimte zou komen voor thuiswerken en flexibeler werken? Thuiswerken is in uw geval misschien niet heel relevant maar bijvoorbeeld dat flexibele werken?

R: Ja flexibel werken uhm. Ja ik heb al zo veel verschillende vormen al verschillende manieren of gewerkt in verschillende systemen, dagdienst, verschoven dagdienst 2 ploegen 3 ploegen, 5 ploegen. Uhm ja alles heeft uhm op een gegeven moment een functie en zoals er hier gewerkt wordt het kantoor heeft een heel ander ritme altijd als de onderdelenproductie en de assemblage. Dus ja wij zijn afhankelijk van de dag want als er spullen niet zijn of spullen zijn op kan je ze nog ergens halen. Of ergens vandaan halen. Je kan 's nachts gaan werken maar ja dan heb je die mogelijkheid niet. En dan is er ook voor de rest niemand. Dus je kan wel een beetje met de uren schuiven op een dag maar dan moet het wel gestructureerd zijn.

I: Ja en wat u net zei dat welke vormen u allemaal heeft meegemaakt was er eentje die erbij zat wat goed werkte?

R: Het ligt er aan wat voor bedrijf het is. Ik heb bij heel veel verschillende productiebedrijven gewerkt en hier ben je echt machines aan het bouwen. Maar de onderdelenproductie is eigenlijk weer meer een productie. Dus dat heeft eigenlijk een heel ander ritme als wij. Wij zijn afhankelijk van de aanlevering het moet compleet zijn om iets af te kunnen maken en als je het niet af kan maken ja dan gaat dat opstropen. Dan zit de flow er niet in. En die flow is belangrijk bij ons.

I: Ja dus als je bijvoorbeeld zou zeggen van uhm dat je bijvoorbeeld merkt met een uhm soort tijdsblok dat je zegt van nou van 7 uur 's ochtends tot uhm 6 uur 's avonds mag je werken en dan als je maar die 8 uur maakt zeg maar. Dus of je dan om 7 uur al binnenkomt of om half 8 of 8 uur of half 9 als je maar die 8 uur maakt. Denkt u dat dat iets is wat zou werken?

R: Ja ik durf het niet te zeggen. Kijk stel voor dat iemand zegt van uhm ik schuif mijn blok helemaal naar achter en een ander schuift hem helemaal naar voor. Maar degene die laat begint moet eerst iets afmaken van waardoor die vroeg begint pas kan beginnen heeft het geen zin. Want dan gooi je heel veel uren weg. Ik kan wel zeggen ja ik heb mijn 8 uur gewerkt. Maar of het nou in totaliteit voor de juiste flow zorgt, ja dan ben je helemaal afhankelijk waar ze zijn. Dus dan ga je te veel variabelen, ga je proberen onder 1 regeling te zetten en dat werkt niet. Want voor de een is dat heel goed en voor de ander werkt dat juist niet. Uiteindelijk gaat het ten koste van de efficiëntie.

I: Uhm hoe denkt u dat de medewerkers op uw afdeling hierop zouden reageren?

R: Wisselend.

I: Ja en over het algemeen zouden ze denken van nou dat vind ik fijn of zouden ze zeggen van nou leuk dat het er is maar ik ga er geen gebruik van maken?

R: Nou ja we hebben het geprobeerd bij de mensen van de spuiterij om een aantal mensen om 6 uur te laten beginnen en bij wijze van een aantal om half 10. Want dan werk je zeg maar van 6 tot 7. Willen ze niet.

I: Nee. En waarom willen ze dat niet hebben ze dat aangegeven?

R: Voor de een is het te vroeg en die doet carpoolen dan kan die niet meer carpoolen dus dan moet er bij wijze van uhm een paar honderd euro extra de man betaald worden als dat wel moet. Dan gaan ze heel andere eisen stellen wat niet realistisch is maar ze gaan er alles aan doen om het niet te hoeven doen.

I: Nee.

R: Ja en er zijn mensen die hebben zoiets, ja in de zomer zouden we als het echt warm is zou ik wel eerder willen beginnen. Dan willen we het wel. Maar in de winter, nee dat is niks. En als we niet kunnen carpoolen dan doen we het helemaal niet. Dus ja je zit uhm eigenlijk wat dat betreft met een traditioneel met een vastgeroeste groep uhm. Of een aantal die altijd zo hebben gewerkt. Ja. Maar ik uhm niet alles heeft hetzelfde ritme. En wat ik, net als van die onderdelenproductie, die moeten voor 5 of 6 machines tegelijk maken en wij bouwen al 3 of 4 machines tegelijk. Alleen als we dan in een keer gaan bouwen dan gaat het veel sneller, ja voordat het gemaakt is voor alle machines ja dan ben je weer zo ver. Ja dan krijg je weer met voorraden te maken en ja.

I: Ik snap het.

R: Het is een grote puzzel maar van mij uhm op zich assemblage is het makkelijkste als gewoon alles en iedereen tegelijk werkt. Want dan heb je A het overzicht B je kan veel directer sturen. En je ziet waar het fout loopt. Dus dan kan je ook gelijk actie nemen. Als alles uit elkaar getrokken wordt ben je veel meer afhankelijk en je gaat heel veel tijd verliezen. Door inefficiëntie.

I: Oke en uhm heeft u misschien zelf ideeën over hoe het vormgegeven zou kunnen worden dat het wel uhm dat het wel goed werkt?

R: Ja weet je wat het is dan zijn er voorwaarden waar je eerst aan moet voldoen en dat betekent dat alles completer is want op zich dan maakt het niet zo veel uit. Of je nou 's ochtends van uhm 6 tot 2 werkt of van uhm 10 tot 6 's avonds. Als je door kan werken kan je door werken. Alleen ja je zit met veiligheid uhm je zit met uhm aanwezigheid van ondersteunende kennis. Als er iets niet klopt en ze hebben engineering nodig, engineering werkt overdag van uhm 8 tot uhm kwart voor 5 of 8 tot 5 even makkelijk zeggen. Wij beginnen om half 8 dus ja als je problemen hebt kan je dat eind van de dag in principe nog aanklaarten en dan hoop je dat er 's ochtends wel een oplossing is of een antwoord waardoor je eigenlijk door kan werken of er omheen kan werken. Maar dan kan je wel verder. En anders ja moet je gaan staan wachten voordat er eens een oplossing komt. Dat zijn dingen ja dat werkt niet zo.

I: Nee dus echt concrete ideeën dat uhm.

R: Voor mij, mijn afdeling heeft het heel weinig zin. Je kan wat uit elkaar trekken van de afdelingen die meer uren nodig hebben. De spuitrij die heeft meer uren nodig want die kan het eigenlijk niet in 40 uur. Dus dan hebben we al dat er twee keer in de week overgewerkt wordt, 1 avond is dan altijd onderhoud. Dus dat doen we al buiten de normale productie uren. En de ander avond is eigenlijk spuiten voor extra capaciteit te creëren. En op die manier in combinatie met heel veel faswerk wat heel tijdrovend is laten we buiten de deur maken. Dus op die manier zijn we wel bezig om de belasting naar beneden te krijgen dat we met ietsje meer uren het wel kunnen doen en dat we toch eigenlijk de flexibiliteit houden van overdag dat we makkelijk kunnen schakelen of in kunnen grijpen. Maar het is allemaal ten goede van de flow erin te houden.

I: Dat waren al mijn vragen eigenlijk. Wilt u zelf nog wat toevoegen?

R: Nee ik ben benieuwd hoe iedereen er over denkt.

I: Ja ik ook.

Interview 17

Interview respondent 17

Datum en tijd: 11-03-2022, 09:30

I: Oke uhm de afgelopen tijd hebben veel mensen natuurlijk thuisgewerkt door corona uhm heb je zelf ook thuisgewerkt?

R: Gedeeltelijk.

I: Oke en dan de ene dag wel en de andere dag niet of hoe ging dat een beetje?

R: Ik werkte 2 hele dagen op het bedrijf, een halve dag thuis, een hele dag op het bedrijf en dan weer een halve dag thuis.

I: Ja oke uhm en hoe heb je dat een beetje ervaren, vond je het prettig, of juist niet of?

R: Ik vond deze uhm combinatie of verdeling ideaal. Ik zou niet uhm meer dan ja 2 of 3 halve dagen per week thuiswerken.

I: Nee en waarom niet?

R: Omdat ik vind dat je dan toch te veel mist. Van je collega's van het bedrijf uhm wat erin opgaat.

I: Uhm en uhm als je nu zou zeggen van nou ik wil een dagje thuiswerken, of ja een halve dag dan uhm zou dat dan gewoon kunnen of is dat?

R: Uhm op het moment is er van de directie uit besloten dat dat niet structureel mag. Dus als ik volgende week een dag thuis wil werken dan mag dat maar ik mag niet iedere vrijdag thuiswerken. Of iedere woensdag, ik zeg maar wat. Dat mag nog niet helaas haha.

I: Uhm en uhm nou volgens mij maak je geen gebruik van flexibele werkroosters of flexibele uren toch?

R: Nee nog niet. Alleen de parttimers hebben wel wat meer dat ze hun eigen werktijden wel een beetje, hun uren een beetje verdelen over de dagen. *Naam medewerker* werkt bijvoorbeeld van 9 tot 2. 5 uur.

I: En daarna gaat ze weer naar.

R: En dan gaat ze naar huis.

I: Oh oke.

R: Dan werkt ze 20 uur in de week dus dan werkt ze 4 keer 5 uur en dan is ze op woensdag vrij. Maar er zijn ook weer mensen die werken van 8 tot 12.

I: Ja die parttime werken dan.

R: Ja. Dus dat mag wel maar je mag niet zeggen nou dan doe ik deze week deze uren en dan doe ik volgende week 2 en een halve dag achter elkaar of uhm, dat mag wel een keertje maar niet structureel dat je iedere keer wisselt.

I: Nee dus je moet het wel echt vastleggen van dit zijn de uren die ik dan uhm, ja oke.

R: Ja.

I: Oke uhm dus uhm ja je bepaalt niet echt zelf van uhm hoe laat je komt en hoe laat je weggaat.

R: Nee dat moet wel in overleg.

I: Ja uhm oke en uhm dat thuiswerken qua werk/privé balans ging dat gewoon goed of ja hoe ging dat een beetje?

R: Ik kan heel goed thuiswerken. Want ik deed gewoon altijd plannen wat ik op die thuiswerkdagen ging doen. Dat deed ik bewust werk voor uhm reserveren. Of uhm webinars of online meetings of artikelen lezen of dat soort dingen. Ik vond het juist ideaal dat je op die thuiswerkdag gewoon goed je tijd kon indelen. Maar er zijn ook mensen die konden helemaal niet thuiswerken hoor.

I: Nee.

R: Die hadden hun mails gelezen en die dachten, wat nu? Haha.

I: Ja dan moet je dat inderdaad gewoon goed plannen en dan uhm.

R: Ik denk dat 8 uur achter elkaar wel veel is. Want ik deed natuurlijk 4 uur.

I: Ja dat is waar. Heb je van anderen gehoord die dan een hele dag thuiswerkten die dan zeiden van nou ik vind het lastig?

R: Ja als ze bijvoorbeeld 3 keer in de week een hele dag thuis gingen werken, dat is best lastig. Wij hebben hier niet echt repeterend stapels weg werk werk of callcenter werk ofzo dat je heel makkelijk thuis kan werken dus je moet echt je eigen werk kunnen plannen. Dus je moet wel die dagen ook zelfsturend zijn. Je hebt daar natuurlijk geen vangnet achter je dan.

I: Nee inderdaad. En uhm had je ook alle middelen om thuis te werken? Gewoon inlog op alle systemen en uhm.

R: Ja alles werd verzorgd.

I: Bureau, laptop, bureaustoel dat soort dingen.

R: Alles wat je wilde werd verzorgd ja.

I: Oke uhm en uhm bij dat uhm thuiswerken op welke manier ervaarde je daarbij vertrouwen, dat uhm nou ja dat je gewoon uhm alles goed geregeld werd en zo, vanuit het bedrijf?

R: Uhm nou ten eerste kreeg je alle middelen. Ten tweede kon je heel goed daardoor ook communiceren met je directe leidinggevende en uhm ik hoefde niet bijvoorbeeld iedere dag om 9 uur en om 4 uur in te loggen in een Teams meeting van wil je even vertellen wat je allemaal gedaan hebt. Dat, ja dat maakte niks uit met of ik nou hier zit of thuis zit.

I: Nee. Oke uhm ja dan kan ik misschien wel aannemen dat je ook gewoon vertrouwen in het bedrijf het dat alles gewoon goed geregeld werd dat je ja net zoals je zei alle spullen kreeg en zo.

R: Internetvergoeding en alles was geregeld.

I: Oke. Uhm in hoeverre uhm heb je het gevoel dat je autonomie hebt binnen je werk dus dat je uhm.

R: 100%.

I: Ja? Dus dat je ja zelf, nou ja zelf bepalen waar je werkt dat uhm ligt dan denk ik vooral vast dat is wel hier maar bijvoorbeeld uhm zelf je taken bepalen en uhm zelf bepalen hoe je werkt. Dat je bijvoorbeeld uhm 's ochtends zegt van nou dit en dat ga ik doen in die volgorde, dat soort dingen.

R: Er is nooit iemand die aan mij vraagt wat ben je aan het doen haha. Dus ik bepaal uhm behalve structureel waar ik werk alles zelf.

I: En uhm kan je dan ook gewoon zelf bepalen met wie je werkt bijvoorbeeld?

R: Ja.

I: Dus dat je gewoon probeert samen te werken met de mensen waar je goed mee samen kan werken eigenlijk.

R: Ja. Dat is heel wisselend per functie hoor.

I: Ja ja inderdaad.

R: Dat zal je wel gehoord hebben.

I: Dat heb ik ook wel gemerkt ja zeker. Uhm merk je dat er uhm sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers? En je hebt natuurlijk altijd wel overal laagjes dat moet ook wel uhm maar merk je dat heel erg?

R: Niet heel erg maar die is er wel. Je merkt wel dat ze leidinggevende van de afdelingen die staan wel boven de afdeling. Ja. Dat zijn over het algemeen de MT leden het middenkader daaronder merk je wat minder hiërarchie. Die staan wat dichterbij iedereen. Ja.

I: Ja uhm maar verder dat heb ik ook wel gemerkt dat de sfeer wel gewoon heel informeel is hier.

R: Ja. Het is een hele platte organisatie. Informele sfeer maar als het echt nodig is is wel duidelijk wie de beslissingen neemt.

I: Uhm zou je dan ook zeggen omdat er uhm een informele sfeer hangt dat uhm de communicatie uhm tussen afdelingen, tussen medewerker en leidinggevende dat die ook gewoon, dat dat goed verloopt? Dat er sowieso ook korte lijntjes zijn?

R: Ja dat gaat heel makkelijk. Want we communiceren eigenlijk via mail, mondeling, telefonisch, Whatsapp, intranet. Dus iedereen wordt echt wel op de hoogte gehouden. Iedereen mist altijd wel wat natuurlijk maar zo veel mogelijk, zo veel waar kan wordt iedereen op de hoogte gehouden. Dus ook de mensen die thuis aan het werk waren konden via het intranet gewoon volgen wat er uhm allemaal speelde. En heel veel afdelingen hadden een aantal keer per week gewoon een Teams meeting. Om even elkaar weer te zien en bij te praten. Nou was er niks bijzonders, dan gingen we weer verder.

I: Uhm en uhm zou je dan ook zeggen dat de informatie binnen het bedrijf snel wordt verspreid? Dus bijvoorbeeld de informatie die jij nodig hebt om je werk uit te voeren?

R: Ja dat denk ik wel, dat is wel de bedoeling. Mensen vinden altijd dat het te lang duurt maar soms duurt het gewoon een week voordat je iets kan communiceren. Want je moet het wel goed communiceren dus dan. Het kan niet zo zijn dat als ze in de media iets roepen, wat betrekking heeft op corona of op reiskostenvergoedingen op het moment of dat soort dingen. Dat wij daar a la minute op kunnen reageren. Soms moet je toch even een weekje daarover nadenken en bespreken.

I: Maar over het algemeen gaat dat wel snel.

*Er komt iemand binnenlopen en de opname wordt gestopt. *

I: In hoeverre vind je dat Timesavers zich flexibel opstelt en flexibel omgaat met de keuzes die je eventueel maakt?

R: Ik vind dat Timesavers denkt dat ze zich flexibel opstellen maar dat we op dit vlak vrij traditioneel ingesteld zijn. En ik denk dat we dat niet kunnen volhouden. Ik denk dat we, we hoeven natuurlijk niet in 1 keer volledig flexibel maar ik denk dat we ernaartoe moeten dat we bijvoorbeeld zeggen, je mag een vaste dag of een vast dagdeel uhm thuiswerken of werken waar je wil. Moet je wel aan kunnen tonen dat je dat ook kan maar de meeste mensen die dat niet kunnen willen dat ook vaak niet. Dus dat is makkelijk. Uhm ik zou het niet volledig. Ik zou beginnen met uhm een vast dagdeel of een vaste dag bijvoorbeeld iedere donderdag of iedere donderdagochtend of iedere donderdagmiddag. Uhm en ik denk dat we voor de fabriek op een andere manier wat meer flexibel moeten zijn. In uhm het rooster of in parttime werken dat soort dingen.

I: Daar heb ik straks ook nog vragen over. Uhm.

R: Dat is mijn wens.

I: Ja. Uhm oke en uhm op welke manier uhm ben jij flexibel toe naar Timesavers?

R: Ja ik ben een heel raar geval want ik ben volledig flexibel. Als we bijvoorbeeld een uhm vacature hebben en we zoeken een mechanisch monteur, check ik 7 dagen in de week 4 keer per dag mijn mailbox. Omdat ik uhm omdat ik dan geen druk bij voel, ik wil gewoon heel graag die beste kandidaat vinden. Daarentegen staat dat als ik een keer een half uurtje later op het werk ben of is een keer een uurtje eerder wegga zegt er ook niemand wat van.

I: Nee.

R: Maar dat is niet voor iedereen. Dat komt ook omdat ik gewoon de hele afdeling ben denk ik samen met *naam medewerker* dan nu eigenlijk. Uhm en dat vertrouwt *naam medewerker* wel omdat hij mij heel goed kent. Omdat wij 1 op 1 werken. Maar voor iedereen het invoeren, hij weet gewoon, we zijn klein genoeg om te weten wie het niet kunnen. En ik vind het een slecht uitgangspunt om te zeggen oh die kunnen het niet, die 3. Dus die andere 15 of 20 mogen het dan dus ook niet. Vind ik jammer. We hebben bijvoorbeeld iemand op de planning zitten die kan ook heel goed thuiswerken en die doet dat ook en die kan dat ook. Dus ik, vind dat je het andersom moet bekijken van hoe kunnen we dan degene die het niet kunnen begeleiden dat het wel lukt. Of misschien moeten we is, eerst is vragen of die mensen überhaupt wel thuis willen werken. Want als ze dat helemaal niet willen heb je dat probleem eigenlijk al helemaal niet meer.

I: Nee inderdaad.

R: Dus ik ben, ik wil het liever van de andere kant bekijken. Maar de *functie medewerker* die bekijkt het dus.

I: Uhm zou je zeggen, geef je echt leiding aan *naam medewerker* of niet echt?

R: Uhm ja dat is groeiend. Want zij is er natuurlijk net. Dus het is wel de bedoeling dat zij uhm onder mij valt.

I: Ja. Want, nou ja ik had namelijk een vraag of je gebruik maakt van coachend leidinggeven maar dat is dan nu zeker het geval denk ik omdat je uhm.

R: Ja, ja.

I: Haar wil laten groeien. Dus uhm en uhm ondersteunend leidinggeven? Zou je ook zeggen dat je daar gebruik van maakt en ondersteunend dat is dan een beetje ondersteunen bij de taken waar nodig, dat ze altijd vragen kan stellen.

R: Ja. Wij zijn hier niet zo directief ingesteld. Sowieso niet binnen Timesavers. Sommige mensen wel en denken van niet. Haha.

I: Dat heb je ook altijd haha. Ja oke. Even afkruisen. Uhm ja wat zou jij ervan vinden als er binnen Timesavers meer ruimte zou komen voor thuiswerken en flexibeler werken, zou je daarvoor open staan?

R: Ik ben daar groot voorstander van maar dan wel in de hybride vorm. Ik ben in mijn functie van HR ben ik tijdens de corona periode van 2 jaar zeg maar voornamelijk heel druk geweest met het behouden van de bedrijfscultuur. Dus het blijven boeien, binden en de saamhorigheid binnen Timesavers.

I: Ja.

R: Als je gaat naar volledig thuiswerken verdwijnt dat, verandert dat. Ik denk dat het hier ook uhm verdwijnt. Want die fabriek kan niet thuiswerken, die kantoren wel dus als je die kantoren volledig laat thuiswerken krijg je 2 groepen. En we zijn nu zo veel mogelijk 1 groep, wij zeggen ook altijd we doen het samen. Maar dan krijg je uhm wij doen het oh en dat kantoor. Dus dat dat daar ben ik heel druk mee bezig geweest. Dus ik ben wel voor hybride werken dus dat je zegt uhm je mag maximaal 8 uur in de week thuiswerken. Zeg zelf op welke momenten en dan is dat voor de rest van de maand ofzo of. Ik zeg maar wat. Hoe je dat dan zou invullen. Daar ben ik wel voor. Ik ben niet voor uhm.

I: Volledig thuiswerken.

R: Volledig thuiswerken of meer dan de helft thuiswerken. Daar ben ik niet voor. Want als je toevallig net allemaal iedere keer op hetzelfde moment thuis werkt als een aantal andere collega's zie je die nooit meer. Dus ik denk wel dat je dat ja.

I: Ja en uhm nog even over hoe je die hoe je die cultuur hebt behouden daar ben ik wel benieuwd naar hoe heb je dat geprobeerd te doen?

R: Door uhm wekelijks te communiceren met de mensen via intranet van wat speelt er, waar staan we en uhm hoe pakken wij de corona maatregelen aan. Uhm mensen hebben heel veel met Teams contact gehouden met elkaar. Uhm en uhm doordat we hebben gezegd uhm je mag om de dag thuiswerken. Dat was tegen het beleid van de overheid he die hebben gewoon gezegd je moet volledig thuiswerken. Hebben wij niet gedaan, niet voor gekozen want als je boodschappen doet heb

je ook risico dus. Dus uhm we zijn altijd allemaal zeker 3 dagen in de week 2 tot 3 dagen in de week aanwezig.

I: Mhm ja.

R: We hebben toch nog binnen de mogelijkheden dingetjes gedaan voor de mensen.

I: Oke uhm en hoe denk je dat uhm ja medewerkers of collega's daarop zouden reageren op uhm meer ruimte voor thuiswerken uhm ja en die flexibiliteit.

R: Ik denk dat er een bepaalde groep uhm het echt wel als voordeel ziet. Dus, van de mensen die thuis kunnen werken en thuisgewerkt hebben denk ik dat 80% van die mensen het voordeel ziet in een mogelijkheid tot bijvoorbeeld 1 dag in de week thuiswerken. Want die mensen kunnen ook plannen voor op die thuiswerk dag. Wat ik bijvoorbeeld deed is ik ging in mijn sportkleding thuiswerken, dan was ik er helemaal klaar mee met 4 uur achter elkaar in mijn keuken zitten. Ik weet dat je officieel op een apart kamertje moet zitten maar ik kan dat niet. Dat heb ik thuis met mijn studies ook niet gedaan, ik moet een beetje geluid en zo om me heen hebben want anders dan.

I: Ja maar dat verschilt ook per persoon natuurlijk.

R: Ja, ja. Dus uhm dan ging ik bijvoorbeeld even een rondje hardlopen en dacht ik tijdens het hardlopen, ik heb het. En dan logde ik toch nog een keertje in om even dat frisse idee of mijn mailtje te beantwoorden of iets dergelijks ofzo. Dus ik vond het voor mezelf heel prettig. Ik merk ook dat mensen uhm die hier solliciteren vooral op kantoorfuncties allemaal vragen wat zijn de mogelijkheden voor thuiswerken.

I: En wat zeg je dan?

R: Dan zeggen wij, structureel thuiswerken hebben we niet maar wel, je kan wel af en toe thuiswerken. Vinden mensen wat lastig want ze kennen het bedrijf natuurlijk niet dus ze kunnen niet inschatten af en toe en hoeveel mag ik dan vragen. En uhm ja ik denk dat de managers hier intern ook aan moeten wennen. Dat mensen bijvoorbeeld iedere maandag thuiswerken of iedere woensdagmiddag. Ze zijn heel erg geneigd om te denken 'ja ja' Werken. Dat.

I: Ja, oke uhm heb jij uhm ideeën over hoe dat uhm flexibele werken uhm en thuiswerken hoe dat vormgegeven zou kunnen worden of ja op de beste manier dat het hier past?

R: Ik zou de mensen op de kantoren uhm via een soort uhm, kijk je kan natuurlijk altijd inloggen en iets anders gaan doen. Maar ik ga ervan uit dat we iedereen kunnen vertrouwen dus ik zou een soort. Uhm registratiesysteem dat je bij kan houden van goh de mensen waren in ieder geval ingelogd voor de uren die ze dan ook thuis moeten werken. Uhm dan hoef je niet op de minuut te controleren maar zoiets zou ik doen. Net als een kloksysteem wat we hebben in de fabriek die mensen klokken ook voor aanwezigheid. Uhm.

I: Doen ze dat met een pasje of hoe?

R: Uhm dan zou ik tegen de mensen zeggen je moet wel volgens een vast rooster thuiswerken. Maar je moet daar wel in flexibel kunnen zijn. Dus dat maakt het voor de mensen weer wat minder aantrekkelijk. Dan kan je bijvoorbeeld niet tegen de Albert Heijn zeggen oh ik ben op donderdagochtend thuis dus kan je mijn boodschappen komen brengen. Dat vinden de mensen wel een prettige bijkomstigheid. Dat het een beetje geven nemen is. Dus daar zouden we heel goed over na moeten denken van wat is dan handig.

I: Ja.

R: Ik zou er wel voor zijn, voor een gedeelte hybride werken. Maar net als wat ik net zei niet te veel uren. Dus maximaal 8 uur in de week als je fulltime werkt ofzo. Zoiets.

I: Ja en uhm.

R: En in blokken van minstens 4 uur ofzo. Niet dat je zegt nou dan ga ik even twee uur thuiswerken, structureel.

I: Nee inderdaad. Nou ja wat je ook wel eens ziet dat je een soort blok hebt van 6 uur 's ochtends tot 8 uur 's avonds dat je zegt nou daartussen mag je werken als je maar die 8 uur maakt.

R: Ja.

I: Wat vind je daarvan?

R: Ik vind dat wel uhm ik ben er niet zo heel erg voor. Ik vind het ook wel ruim. Ik ben meer voor van uhm we werken allemaal tussen 7 en 5 ofzo of tussen 7 en 6. Uhm maar daarvan mag je 4 uur of 8 uur in de week werken waar je wil. En in de fabriek uhm ben ik ook wel voor hoor dan kun je natuurlijk niet werken waar je wil. Maar door te zeggen je mag ook om 7 uur beginnen tot kwart voor 4 maar dan moet jouw team dus wel mee. Als het team te klein is dan is dat wel lastig. Of je mag van 8 tot 6 als de rest van je collega's daar ook voor open staan.

I: Ja dus uhm voor het kantoor zou je zeggen wel een blok maar wel een smaller tijdsbestek zeg maar.

R: Ja dat je toch nog met elkaar werkt. Daarom zeg maar.

I: Ja inderdaad oke uhm ja en voor de productie omgeving dan ook een soort blok of hoe bedoelde je dat net?

R: Ja dat je wat meer flexibel bent, dat je kan zeggen nou we werken tussen 7 en 6 of we werken een langere dag, 9 uur ofzo. En daardoor kunnen we bijvoorbeeld op vrijdagmiddag vrij zijn.

I: Ja.

R: Of uhm als dat voor de mensen voor de werk/privé balans fijner is. We hebben het een tijdje geprobeerd en we merkten dat toen we het gingen invoeren waren de jongeren allemaal enthousiast. De ouderen hadden zoiets van hoeft niet per se en in de praktijk vonden de jongeren het niks en de ouderen vonden het fantastisch. Dus dat is maar net hoe dat. We hebben toen een veel te kleine groep mensen erin gezet dus ik ben er voor dat stel we zouden voor de fabrieksmensen ook uhm flexibeler gaan werken een mogelijkheid bieden. Of je zegt je mag parttime werken he we hebben nu mensen die doen, die zijn de ene week op maandag vrij dan op vrijdag vrij. We hebben mensen die zijn iedere vrijdag vrij maar als andere collega's ook een keer op vrijdag vrij willen gaan ze wisselen. Is de afspraak. Anders kan de rest van het team nooit op vrijdag vrij zijn of op maandag vrij zijn. Uhm dat dus meer in het parttime zoeken of uhm wat langere werkdagen dat je zou zeggen van nou we gaan 9 uur per dag werken. Uhm we gaan dan dus of uhm 9 keer, 5 keer 9 werken of we gaan zeggen van nou nee we werken 4 keer 9 uhm en 1 keer 4 bijvoorbeeld.

I: Oke uhm.

R: Nu is het vrij traditioneel. Hup de zoemer gaat dan heb je pauze en dan mag je naar huis.

I: Ja.

R: Maar dat wil niet zeggen dat die mensen daar ook op zitten te wachten hoor op die flexibiliteit. Behalve dan eventueel parttime.

I: Mhm ja. Uhm maar uhm.

R: Want vaak kiezen een bepaald soort mensen voor een bepaald soort beroep.

I: Ja inderdaad en uhm wat wou ik nou vragen?

R: Die vinden het soms heel lekker om uhm om om kwart over 4 en ze hoeven pas de volgende dag om half 8 weer aan hun werk te denken he. Bij wijze van spreken.

I: Ja inderdaad dat verschilt ook heel erg per persoon natuurlijk. Ik wou nog iets vragen maar ik weet even niet meer wat. Oh ja als je dan zou zeggen van nou je mag tussen ja wat je net zei 7 en 6 ofzo dan zou het wel uhm afgesproken moeten worden binnen de, het team zeg maar?

R: Ja want de productieomgeving is eigenlijk een treintje. Het begint bij de plaatwerkerij en dan gaat het naar de machinale afdeling dan naar het magazijn, spuitelij, montage, elektro, inpak. Dus als daar een schakel niet is en daar moet je dus op wachten, ja dan gaat die volgende schakel in dat proces, kan die door en dat werkt natuurlijk door tot aan die inpak want anders is die machine niet op tijd klaar. En je mag niet alleen in die fabriek staan. Dus je moet dan minstens met zijn drieën zijn ofzo. Want als iemand een keer vrij neemt of een keer ziek is. Met zijn vieren is het beste zijn we achter gekomen. Want als iemand ziek is en zijn collega is vrij dan ben je ineens nog maar alleen. Dus dat is niet heel simpel voor de fabriek.

I: Oke en uhm.

R: Makkelijker is is gewoon 9 uur per dag gaan werken met zijn allen. Er zijn ook bedrijven die zeggen nou weet je wat we gaan gewoon onze ATV dagen inroosteren op vrijdagmiddag. Dus je hebt niet meer 13 dagen die je in zijn geheel kan inroosteren, dus 1 dag per maand ofzo is dat ongeveer. Maar we doen gewoon iedere vrijdagmiddag 2 uurtjes.

I: Ja en bijvoorbeeld uhm voor het kantoor dan een kloksysteem dat je ook thuis kan uhm ja inklokken zeg maar bij mijn vorige stage hadden ze dat dat je thuis ook gewoon kan inklokken. Als je dan binnen het kantoor wat meer flexibiliteit hebt bijvoorbeeld zo een tijdsblok dat je toch nog kan zien uhm of ja een beetje kan bijhouden van hoe laat begint die hoe laat begint die uhm klopt dat wel, dat soort dingen.

R: Ik vind dat best ouderwets. Juist omdat je tegenwoordig eigenlijk 24 uur per dag kan werken waar je wil en hoe je wil. Ik vind dat je dan nu in 2022 een kloksysteem zou invoeren voor, om thuiswerkers in de gaten te houden vind ik eigenlijk een beetje omgekeerde wereld. Of terug in de tijd of. Dus eigenlijk moet je op basis van vertrouwen uhm ervan uitgaan dat als iemand dus inlogt via welk systeem dan ook, als mijn mailtjes zit te doen in de, bij de kapper zeg maar. Uhm ja denk ik dat je, moet je iedere klik dan gaan checken, dat weet ik eigenlijk niet. Ik zou wel voorstander er voor zijn van nou we gaan hybride werken dus je gaat een tijdsblok thuiswerken van 4 of 8 uur dat je wel zodra je inlogt dat dat ook gelocked wordt ofzo. Maar ik zou niet uhm, maar dat is dan meer op aanwezigheid ofzo, zo van die is aanwezig. Maar ik zou niet op uren, controle, daar voorstander voor zijn.

I: Nee maar dat is ook meer als je dan wat meer die flexibiliteit hebt dat je dan zelf ook kan zien van ben ik vandaag wel aan mijn uren gekomen. Zo een beetje want dat zou je dan ook in kunnen zien. Dus dat je niet uhm nou ja aan het eind van de maand erachter komt dat je veel te weinig uren hebt zeg maar.

R: Ja maar ik vind flexibel, dan ben je ook flexibel. Dus dan of je dan 's avonds nog is een uurtje artikelen zit te lezen voor een onderwerp, kilometervergoeding ofzo of wat je dan. Dat kan je dus niet klokken dus dan zouden ze eigenlijk eerst moeten inloggen omdat jij je nog gaat verdiepen in je werk. Dat vind ik een beetje het lastige.

I: Ja dat uhm.

R: Terwijl er andersom mensen zijn die loggen gewoon in en die gaan de was doen. Ik vind dat een beetje.

I: Ja uhm bij dat kloksysteem dan kon je ook zeg maar zelf nog uren toevoegen dat je iets had gedaan voor je werk. Dus dat zou dan wel kunnen.

R: Zou dan goed bekeken moeten worden zeg maar. Dat je niet nog een administratie nog op poten zet omdat mensen flexibel willen werken. Want wie gaat dat controleren. Wij hebben hier niemand die zegt laten we eens even die uren controleren.

I: Nee nou ja dat uhm dat was ook wel een groter bedrijf natuurlijk maar dan werden die uren uhm ge uhm controleert door de uhm ja leidinggevende van de afdeling. Uhm en dan werden ze ook nog geaccordeerd volgens mij en dat stond ook uhm ja hoe zeg je dat.

R: Soms staat het gekoppeld aan de salarisadministratie.

I: Ja dat inderdaad.

R: Dus als jij 7 en een half uur werkt in plaats van 8 uur dan krijg je ook maar 7 en een half uur betaald.

I: Ja het stond inderdaad gekoppeld aan die salarisadministratie.

R: Hier is dat niet. Dus als je een keer op de kantoren werkt en je werkt een keer langer dan krijg je niet een kwartier langer betaald. Of als je een keer geen pauze neemt ja dan, het is een beetje geven en nemen. Maar als je volledig naar hybride gaat en je gaat bijvoorbeeld van de 6 man op de afdeling gaan er 4 man een blok thuiswerken kan je wel iets doen met het inloggen. Ik denk het wel.

I: Ja oke. Uhm dat waren al mijn vragen eigenlijk, heb je zelf nog iets wat je wil toevoegen?

R: Ja ik denk dat we mee moeten. Dat we niet achter kunnen blijven omdat de markt er gewoon naar vraagt. En hoe meer generaties we krijgen en generaties die gewend zijn om uhm digitaal te communiceren ja dan kun je gewoon niet niet achterblijven. Ik had laatst een discussie met mensen van boven de 60 en die zeiden de jeugd kan niet meer communiceren tegenwoordig. Ik zeg maar dat is niet waar. Ze communiceren op een andere manier. Nou daar kwamen we niet uit want zij vonden dat ze gelijk hadden en ik vond ook dat ik gelijk had. En ik denk wel dat je continu mee moet blijven gaan. Dus je moet uhm als bedrijf op den duur uhm naar andere uhm manieren van communiceren en dan zeg ik niet dat je gelijk op snap moet gaan zitten of op Tiktok maar je moet het wel in de gaten houden en ervoor open blijven staan. Want die generatie van mij moet daar dus mee gaan

werken, met die generatie. Dus als jij denkt nou daar bemoei ik me niet, dan mis je een heel stuk. Dan zijn ze er ineens. Ja je moet daar toch uhm continu uhm in meegaan denk ik en ik denk dat dit het begin is.

I: Ja. Oke. Verder nog iets wat je wil toevoegen?

R: Nee.

I: Oke dan uhm.

R: Ik ben heel benieuwd.

Interview 18

Interview respondent 18

Datum en tijd: 11-03-2022, 14:00

I: Uhm zou je misschien eerst even naam kunnen noemen, functie en de taken die daarbij horen?

R: *Naam medewerker* algemeen directeur, managing director heet dat. 26 jaar hier, begonnen als finance man dus de financiële directeur en in 2000 benoemt als algemeen directeur, heb een financiële achtergrond. Wat ik doe? Ik kan me nog heel goed herinneren toen ik hier begon was er een andere directeur en ik kan me nog heel goed herinneren dat ik dacht wat doet die man de hele dag. Wat doet een directeur eigenlijk? Die doet dus werkelijk van alles. Bovenal vooral gaatjes dichtlopen en vraagbaak zijn voor mensen om hun mening te sterken, vaak weten ze het wel maar durven ze de beslissing niet te nemen en willen ze het even van zich af te praten. Dus ik ben eigenlijk het belangrijkste is vraagbaak is, praatpaal, is uithuilschouder, je kan het zo gek niet verzinnen. Dus dat is heel belangrijk en natuurlijk de lijn naar Amerika, de aandeelhouders en de holdingcompany. En daarnaast, ik doe van alles ik heb hier ook in het begin personeelszaken gedaan, vandaar dat ik daar best wel het een en ander over weet en natuurlijk met de OR, nou ja het is enorm breed. Maar daardoor is het ook ontzettend leuk. Dus ja ik moet oppassen, ik heb ook een heel lijstje gemaakt met antwoorden want anders praat ik weer veel te veel dus laat ik het, dus probeer jij je vragen eerst maar te stellen anders, kom je helemaal niet aan je vragen.

I: Ja dat is goed. Nou ja afgelopen tijd hebben veel mensen natuurlijk thuisgewerkt door corona, heeft u zelf thuisgewerkt?

R: Nee mijn beleid hier tot nu toe is altijd hier geweest en dat geldt dus ook voor mezelf, uhm thuiswerken mag met name als je dingen echt moet doordenken of is een keer rust wil hebben om iets op papier te zetten bijvoorbeeld als ik een plan schrijf, ik schrijf elk jaar een operationeel plan daar ben ik echt wel twee dagen mee bezig, dan blijf ik minstens een dag thuis om gewoon rustig te gaan zitten om aan dat plan te werken. Nou dat geldt ook voor bijvoorbeeld engineers of voor andere mensen die is een keer echt iets moeten doen, blijf lekker thuis helemaal prima, corona of niet maakt me niet uit maar doe dat. Voor wat betreft corona, was mijn standpunt, ik wil dat alle managers hier gewoon zijn en dat betekent minimaal van het MT dat ze hier echt moesten zijn omdat ik, ook al waren de andere mensen om de dag thuis want wij hadden pools gemaakt. Vandaag wil jij wat aan mij vragen en morgen wil je collega wat aan mij vragen. Ik moet er dus wel 2 dagen zijn. Dan kan je zeggen dat kan ook over Zoom etc. maar daar geloof ik niet zo in. Voor simpele dingen wel. Je kan best wel vergaderen over Teams dat doen we ook heel vaak met buiten partijen maar met name op het moment dat het over, net als wat ik zeg je bent praatpaal dan zit er heel veel emotie vaak bij bij mensen en die komt gewoon niet over via een scherm. En dan is het vaak heel erg

makkelijk om gewoon die knop in de drukken, doe einde oefening, terwijl als je tegenover elkaar zit dan neem je eigenlijk pas echt afscheid als je het gevoel hebt als die ander ook echt denkt ik heb een antwoord op mijn vraag of zoiets dergelijks. Dus ik was daar, ik ben dus altijd hier geweest.

I: Ja oke en uhm dan kan ik misschien wel aannemen dat u er ook niet echt behoefte aan had om thuis te werken?

R: Sterker nog ik vind het verschrikkelijk. Nou ja dat is overdreven. Ad hoc prima. Dus ik vind helemaal goed en dat moet ook absoluut kunnen en dat moet je ook echt doen. Maar het woord organisatie zegt voor mij al wat het is. Het is een samenspel van mensen. En ik ben dus echt een mensenmens ik vind het ontzettend leuk om met mensen te werken. Daarom zit ik ook op die stoel dat moet je leuk vinden anders moet je vooral niet daar zitten dus uhm in mijn geval zeg ik als ik mijn functie op een normale manier wil uitoefenen dan moet ik gewoon hier zijn. Om je een idee te geven, ik heb een CEO in Amerika dat is de baas van de holdingcompany die is ook operationeel directeur van de operatie in Amerika en die is de helft van de tijd is die er niet. En ik hoor zo veel kritiek van de laag die daar onder zit of de laag die daar onder zit dat ze zeggen ja hij is er weer niet ik kan m'n ei niet kwijt. Dan denk ik ja dat krijg je dus als je er niet genoeg bent dan raakt het, dan blijft het geen organisatie dan wordt het los zand. Ouderwets maar ik denk, daar komen we straks nog wel over te praten maar ik denk in dit type bedrijf en met het type mensen wat hier werkt dus de samenstelling van de mensen is dat denk ik wel nodig. Ik was een paar jaar geleden in Amsterdam in een oud pakhuis wat helemaal verbouwd was en daar zaten allemaal startups in. Dus allemaal jonge mensen allemaal afgestudeerde jonge mensen allemaal tussen de 25 en de 35 jaar zeg maar allemaal kleine bedrijfjes, nou dat was zo een andere atmosfeer als hier. Daar kon je dus echt merken dat waren, ja ik weet niet hoe je dat moet zeggen maar dat die sfeer daar was zo anders. Dat was zo een andere groep mensen dat ik me daar heel goed kan voorstellen dat die mensen heel vaak weg zijn of geen idee en dan af en toe even behoeften bij elkaar even sparren en dan zijn ze weer weg. En het type bedrijf wat wij zijn, dat is niet zo flitsend. Dat is eigenlijk een vrij conventioneel bedrijf met een conventioneel product. Een technisch product, dat duur vrij lang voordat het ook klaar is. En daar wordt verwacht dat je accuraat werkt dus daar wordt de nodige concentratie van mensen verwacht en ook heel veel samenwerken. Dat is echt een treintje wat je door moet maken om van A tot Z helemaal zo een product te kunnen maken. Dus je bent ontzettend afhankelijk van elkaar, in de keten. Als er dan eentje niet is dan kan jij misschien niet door. Vandaar dat ik er meer een voorstander van ben om hier met zijn allen te zijn in plaats van uhm niet. Maar daar komen we verder nog op.

I: Ja uhm en nou ja veel medewerkers hebben hier dan wel thuisgewerkt, hoe heeft u dat een beetje ervaren?

R: Ja ik ben vreselijk ouderwets ik ben een enorme control freak en dat komt ook door mijn achtergrond, ik ben natuurlijk cijfermatig uhm aangelegd. Dus ik wil heel graag weten ook al laat ik iedereen hier heel erg vrij, in mijn achterhoofd heb ik toch altijd wel, dan kriebelt het. Dan denk ik wat heeft die nou thuis zitten doen dan en had dat niet efficiënter hier gekund. Dus ik ben wel van het meten is weten en uhm het grappige is ik heb dat wel eens tegen iemand gezegd. Ik accepteer heel makkelijk het feit dat je op de zaak maar misschien maar 50% productief bent. Want die andere 50% ben je koffie aan het drinken, ben je aan het ouwehoeren ben je weet ik veel wat je allemaal aan het doen bent. Dat vind ik helemaal niet erg. Ik vind dat dat hoort bij de cohesie van een groep. Hoe hou je een groep mensen bij elkaar nou ja, lief en leed met elkaar deelt en dat je dus niet alleen maar even vluchtig met elkaar praat maar dat je er ook wat meer diepgaande dingen. En dat vind ik dus helemaal niet erg dus je zal mij heel weinig, ook in de fabriek, heel weinig zien brullen van hallo gaan we nog wat doen. Af en toe doe ik dat wel maar dat is dan als een grap of even een steek onderwater als ik het echt serieus meen. Omdat ik vind dat het heel belangrijk is en dus zeg ik ik heb veel liever dat je hier komt en al ben je maar 50% productief, dat vind ik helemaal niet erg als dat je misschien wel veel productiever bent thuis maar ik ben vreselijk bang dat je dan afdrijft van de groep. Ik heb

verschillende kennissen van mij die in de softwarewereld zitten. Ik heb er eentje die is al 2 jaar lang thuis die zegt ja ik heb totaal geen binding meer met het bedrijf of met de collega's. Tuurlijk we zien elkaar minstens 1 keer per week over Zoom en Teams en weet ik veel wat of over de telefoon, maar het groepsgevoel is compleet weg. Dus ik vind dat, ik ben daar best wel conservatief in maar ja ik heb het gevoel dat het goed is voor het bedrijf of dat waar is dat weet ik niet.

I: Nee oke en uhm maakt u zelf ook gebruik van flexibele werkroosters dat je zelf een beetje bepaald van hoe laat je komt en hoe laat je weg gaat en dat je dat een beetje compenseert door de week?

R: Voor mezelf of wat ik vind wat anderen mogen?

I: Wat u nu doet zelf.

R: Weet je het is sinds de laatste twee jaar of sinds het laatste jaar dat ik daar veel soepeler over denk maar ik was vroeger echt altijd stipt op tijd hier en ik vond het ook moeilijk te verkroppen als mensen te laat kwamen. Ja dat ja want dat zit in mij want dat zegt dus niks over de effectiviteit van mensen dat weet ik ook wel. Ik weet heus wel dat ze zelf 50% of misschien iets minder, minder effectief zijn door al dat geouwehoer dus wat maakt die 5 of 10 minuten nou uit dat je later komt. Maar ook hier geldt weer, waar ik een enorme hekel aan heb of wellicht overal is dat mensen over elkaar gaan ouwehoeren als ze zich niet aan de regels houden. Want dan is de vraag altijd, waarom maak je dan regels dan kun je net zo goed geen regels maken en dat is natuurlijk ook zo. Als je regels maakt moet je eigenlijk tegen iedereen zeggen daar moet je je aan houden. Als je zegt ik ga uit van een wat variabelere en flexibeler uhm aanvangstijd of pauze tijd dan vind ik ook dat je het in de regels moet vastleggen en dan moet je gewoon zeggen, jongens ik geef iedereen de ruimte om 10 minuten eerder/10 minuten later te komen of wat dan ook. Want dat gebeurt wel. Er zijn er echt genoeg hierzo die echt later binnenkomen. Die komen gewoon om 10 over 8 binnenzeilen ofzo. Met een goede reden misschien, dat weet ik niet uhm maar ja ik ben er toch wel 1 die het liefst heeft kom gewoon op de tijden die er zijn. Als je daarvan af wil wijken laten we dan met zijn allen een andere regel maken zodat we met zijn allen ook weten dat die regel anders is. Of mensen zich daar vervolgens aan houden en of ze het dan compenseren, ik kom een kwartiertje later dus ik blijf nog een kwartiertje, daar geloof ik niet in. Nou ja ik zeg altijd in een team van 10 zitten 4 kanjers, 4 ambtenaren en 2 eikels. Dus in een bedrijf van 100 mensen zitten 40 mensen die zullen dat keurig doen en die komen een kwartiertje later of die blijven een kwartiertje langer of wat dan ook. Dat geloof ik best wel maar er zijn er 40 nou ik vraag het me serieus daarvan af en er zijn er in iedere geval 20 waarvan ik zeker weet dat die het niet doen. Om het ja het is het verkeerde woord misschien maar om het gezeur van iedereen niet te hebben dat iedereen niet gaat lopen zeiken over die 20 zeg ik jongens houd je nou alsjeblieft aan de regels. Wat het grote probleem van dit bedrijf nog eens een keer is is dat het een combinatie is van een fabriek en van kantoren en die fabriek moet klokken. Die mensen moeten echt voor half 8 binnen zijn, dan moeten ze inklokken en elke minuut die ze werken wordt verantwoord op een machinekostprijs. Die zit in de machine he, die uren worden gelockd aan die machine. Dat voelen die mensen best wel, ook al worden ze er niet op afgerekend. Er is bijna nooit iemand die ter verantwoording wordt geroepen van waarom heb jij 10 uur langer gewerkt aan een machine als uhm jouw collega of de vorige dat is niet de cultuur hier. Maar het gevoel bij die mensen is wel, ik moet er om half 8 zijn want ik moet om half 8 inklokken en ik mag pa som kwart voor 4 naar huis. Als je die regel nou hebt, want dat zijn ongeveer van de 100 zijn dat 55 mensen die mensen moeten zich daar allemaal echt aan houden. Want die worden gewoon gecontroleerd als een klok. Ook al wordt hun salaris daar niet op afgerekend dat zijn puur gewoon kloktijden. Maar die kantoormensen zouden dat dan niet hoeven. Want daar heb ik persoonlijk dus een hele hekel aan. En ik weet wel, kantoormentaliteit is anders dan fabrieksmentaliteit. Maar waarom zouden die mensen anders zijn als de mensen op de kantoren. En zolang ze dus bij elkaar zitten zien ze het ook van elkaar. We hadden vroeger een meisje op de marketing die kwam gewoon altijd om half 9 binnenzeilen en ze ging gewoon keurig op tijd naar huis hoor echt. En het erge was,

ze liep gewoon pontificaal om half 9 door die fabriek heen. En die fabriek weet gewoon om 8 uur moeten de kantoren beginnen. Of nou ja laat ik het dan zo zeggen iedereen begint gewoon ook om 8 uur en zij was elke ochtend te laat en deed er dan ook nog nonchalant en vrolijk over. Ik heb daar wel eens met haar baas gesproken van zeg er nou eens wat van dat kan niet. Want die, hallo we betalen iemand toch ook om 8 uur te werken dan moet je er toch gewoon 8 uur zijn. Ja maar ze neemt af en toe geen pauze tuurlijk, maar kom op he dat is gewoon niet zo. Sterker nog je moet pauze nemen want niemand houdt het 8 uur achter elkaar geconcentreerd uit. Pauze heeft een functie. Dus daar heb ik me mateloos aan lopen ergeren al die jaren. Kan je dus zeggen ja dan had je, ik ben dus niet de directeur die heel erg directief leidinggeeft. Dus ik ben niet de man die zegt en nou ben ik er klaar mee als hij het nog een keer doet dan sturen we hem naar huis of dan halen we het van zijn uren af of. Ik verwacht van iedereen een zeker mate van volwassenheid en die kan helaas niet iedereen dragen en dat vind ik wel ontzettend jammer. Maar dat geeft voor mij wel het probleem aan als dit alleen maar kantoren waren geweest hadden we wellicht hele andere arbeidsvoorwaarden gehad en dus wel licht al lang variabele uren. Maar nu het een combinatie is van de fabriek en die kantoren ja ik wil geen 2 soort spelregels maken en dat is mijn, daar worstel ik verschrikkelijk mee. Omdat ik sowieso al vind dat de kantoren enorme privileges hebben ten opzichte van de fabriek. Die mensen moeten de hele dag op hun benen, moeten de hele dag daar werken, werken echt hard. Dat kan je ook zien. Maar op de kantoren. Al zou je de kopjes koffie maar tellen dan is het natuurlijk op de kantoren een veel gezelliger en gemoedelijker en ontspannender sfeer als dat die mensen op de fabriek waar elke twee weken een machine gewoon af moet en daar staat druk op want de klant wil hem gewoon hebben. Dus er staat veel meer druk op hun werk als op de kantoren. Om daar directeur van te zijn, kantoor en fabriek vind ik verschrikkelijk moeilijk. Want ik weet ook wel, met kantoormensen zou je bijvoorbeeld misschien best makkelijker flexibel kunnen werken. Maar de fabriek, wat ik al zei, dat is een treintje die mensen, als A iets doet dan moet B vervolgens iets doen en dan moet C daar vervolgens iets mee doen. Als C een andere werktijd gaat aanhouden als B doet kan D bijvoorbeeld het eerste uur niks doen omdat hij zit te wachten op C en C komt pas een uur later dus ja ik kan niet verder. Dus voor die fabriek moet je altijd 1 maatstaf hebben. Je zou wel iets kunnen doen, we hebben het geprobeerd maar dat was verschrikkelijk lastig en dat is uiteindelijk gefaald. Dus ja, lastig.

I: Ja bij mijn vorige stage hadden ze ook inderdaad een magazijn en een kantoorafdeling en daar merkte je ook heel erg uhm ja gewoon dat er echt een deling in zat zeg maar.

R: Ja he.

I: Want die mensen van het magazijn die moesten ook echt klokken en die moesten dan echt altijd zijn en dan het kantoor was dan wat meer flexibel als je dan een keer te laat bent, maakt niet uit. Maar daar moesten ze echt op tijd zijn en daar werkten ze ook met uhm de uhm de snelheid uhm picksnelheid zeg maar.

R: Ja ja picksnelheid, echt geklokt en gekeken hoe snel je werkt.

I: Ja precies.

R: Ik vind ook eigenlijk dat de kantoren al heel veel privileges hebben. Als mensen een dag vrij willen hebben of mensen een middag vrij willen hebben of een vakantie. Er wordt bijna nooit nee gezegd tegen die mensen er is zo veel ruimte en soepelheid binnen de organisatie dat ik denk ja je kan dat uiterste wel willen en dan ook nog eens een keer naar flexibele arbeidstijden willen maar die hebben jullie bijna al. Een prachtig voorbeeld is *naam medewerker* die, ik weet niet of het bekend is maar die staat op het punt te gaan scheiden, moeilijk lastig. Dus die moet zijn dochtertje 's ochtends vroeg naar school gaan brengen op maandag en dinsdag en dan komt hij pas om kwart voor 9 hier. Maar wij hebben ordervergadering om half 9 en hij zit daarbij. Dus hij kwam gisteren bij me hij zegt ja heel

vervelend maar help me even want ja eerstkomende half jaar heb ik nog geen andere woning. Dus ja uhm zou je het erg vinden als ik op dinsdag om kwart voor 9 pas begin want ik moet mijn dochttertje naar school brengen maar dan moet de vergadering, we zijn met zijn zessen, moet dan ook om kwart voor 9 pas beginnen. Nou prima, daar heb ik alle begrip voor, begrijp ik. Ik zeg ook altijd wees er open over naar je collega's zeg het gewoon wat het is, verklaar het. Dus er is al heel veel informele flexibiliteit binnen deze club en de mensen die positief in de organisatie staan. Die 40 kanjers daar zal ik nooit moeilijk over doen. Want ik weet die maken daar op een of ander manier goed voor de organisatie en dat kan zijn doordat ze hard werken dat kan zijn door hun inzet of motivatie. Maar als je wat geeft weet je dat je wat terugkrijgt. Maar het zijn juist die anderen waar het vaak dus op mis loopt en waarbij de rest van de organisatie gaat zitten kijken van waarom doen we dit dat is toch niet de regel. Dus ik geloof veel meer in een organisatie die in het informele elkaar vindt en elkaar helpt als dat je formele regeltjes gaat maken die voor iedereen zouden gelden en waarbij de slechteriken er dus misbruik van gaan maken. Omdat ik weet dat dat toch gebeurt en dan kan je zeggen ja, gasten ik zit hier 25 jaar waarvan 20 als directeur ik zie het gewoon. Ik weet gewoon dat er 20 van die eikels rondlopen, die verpesten mijn dag en die voor heel veel mensen doordat ze die kantjes er af lopen en doordat ze dus misbruik maken van die regels. Ze zeggen ook, je moet eigenlijk je beleid daar niet op afstemmen want dat is niet goed. Je moet juist voor die 40 en die andere 40 moet je je beleid maken. Maar daarvan zeg ik dus ja maar dat probeer ik dan in die informele manier probeer ik dat goed te maken met die mensen. En wie goed is, hoe zeg je dat, wie goed is die krijgt goed?

I: Wie goed doet wie goed ontmoet?

R: Ja wie goed doet wie goed ontmoet nou hier. Want dat is gewoon zo en dat is ook in het bedrijfsleven zo en zeker bij ons.

I: Ja oke uhm nou ja omdat u natuurlijk directeur bent kan ik denk ik wel aannemen dat u best een groot gevoel heeft van autonomie? Uhm in uw werk?

R: Ja haha.

I: Ik uhm denk dat u zelf wel kan bepalen hoe je uhm hoe u uw werk uitvoert en welke taken u oppakt. Heerlijk, dat is een van de leuke dingen aan directeur zijn is dat je inderdaad heel autonoom bent in datgene wat je mag en moet. Dat is echt gewoon leuk. Dat gun ik iedereen in zijn werk en dat ik zeker niet voor iedereen mogelijk maar aan de andere kant is het ook wel zo ik heb een heleboel standaarddingen die gewoon moeten gebeuren etc. maar ja ik heb veel meer vrijheid op de momenten dat ik dat wil dan iemand in de fabriek dat bijvoorbeeld heeft of dat een boekhouder dat heeft of een boekhouder dat heeft.

I: En bijvoorbeeld zelf bepalen met wie u werkt is dat ook een beetje, dat je zeg maar de mensen uitkiest waar je gewoon goed mee samen kan werken?

R: Ja ja dat kan ik ook dat is de luxe die ik heb.

I: Ja oke en vindt u dat er sprake is van een hiërarchie binnen Timesavers? Binnen ieder bedrijf is er wel een hiërarchie maar uhm ja merk je dat heel erg.

R: Ik zou bijna zeggen wat vind jij daarvan?

I: Nou ja ik, ik.

R: Ik ben wel benieuwd wat dat hele personeel ervan vindt dat is wel grappig. Ik heb ooit een keer een managementcursus gedaan van mijn vorige club, ik heb bij Chiquita bananen company gewerkt en uhm toen mocht ik voor een managementcursus naar Amerika toe naar het type leiderschap van

wat voor type leider ben jij eigenlijk. En dan moest je eerst van jezelf aangeven wat jij vond wat jij was als leider dus hoe vond jij, ben je een directief leider ben je een coacher he. Vervolgens vroegen ze dat anoniem aan de mensen die onder je werken en uhm. Dan vroegen ze dezelfde vragen vroegen ze, hoe zien jullie hem zien jullie hem als een coach of directief leider of. Dan gingen ze dat matchen. Ik weet van mezelf ik heb altijd het gevoel dat ik een coach ben maar ik weet diep in mijn hart dat ik ook heel directief kan zijn en dat kwam er bij mij toen ook heel erg uit dat ja je kan jezelf wel een coach vinden maar hallo. Ik kan mezelf er regelmatig op betrappen dat ik het zelf doe. Dus dat vind ik best lastig en wat was de vraag noem hem nog eens want ik wijd weer uit.

I: Uhm over die hiërarchie.

R: Ja en dat geldt dus hetzelfde bij hiërarchie. Ik heb het gevoel dat er relatief weinig hiërarchie binnen de organisatie is behalve op het moment dat er echt moeilijke beslissingen genomen moeten worden en dan neem ik ook gewoon de lead en dan zeg ik jongens zo gaan we het doen. Ik probeer zo veel mogelijk, hoe zeg je dat uhm samen tot een beslissing te komen en zo veel mogelijk mensen achter mijn standpunt te krijgen of uiteindelijk dat standpunt te kiezen waar de meeste mensen achter staan. Maar het zou best wel eens kunnen dat dat heel anders gevoeld wordt door de mensen in de fabriek. Mensen zullen mij, en dat vind ik jammer want ik ben ook onderaan begonnen in een organisatie en ik heb me langzaam opgewerkt dus ik weet hoe het is om te kijken naar een laag boven je. Dus ik heb altijd het gevoel dat ik daar rekening mee hou maar het zou zo maar eens kunnen dat die mensen dat allemaal compleet, ik zeg altijd iedereen mag hierbinnen komen lopen. Ik schop niemand weg ik probeer altijd minimaal eventjes, minimaal eventjes tijd voor de mensen te maken maar of dat voldoende is. Kijk uiteindelijk een stukje hiërarchie moet ook wel en zeker in een productieomgeving. Soms denk ik wel eens dat er te weinig directief leiding wordt gegeven in de fabriek. Dat het te los is, dat mensen toch beter moeten weten volgende week vrijdag moet die gewoon af. Als het niet af is ook goed maar vertel het me op tijd. Dat gebeurt denk ik te soepel nog dat is nog niet strak genoeg. In de productieomgeving zijn er heel veel mensen die vinden dat gewoon prettig, hup dit is mijn lijstje, dat moet ik doen. Nou die vinden dat heerlijk. Op het kantoor is dat wellicht een andere manier, moet je mensen meer ruimte en vrijheid geven. Dus het zou me ook niks verbazen als je in de kantooromgeving die peiling zou doen, dat mensen veel meer de neiging zou hebben om te zeggen er is veel meer gelijkheid binnen de organisatie als elders. Terwijl men in de fabriek wellicht zegt ja wij voelen toch wel degelijk dat er een teamleider is en daarboven staat de productie leider en daarboven staat die directeur. Dat zou best kunnen. Mijn doel is wel om zo min mogelijk hiërarchie te laten blijken door mensen zo veel mogelijk de ruimte en de vrijheid te geven ja en of er. We hebben twee jaar geleden ik weet niet of *naam medewerker* dat gezegd heeft dat is wel leuk om te lezen hoor. Dat is echt wel interessant dat is wel betrouwbaar. Een MTO gehouden en ik was daar ontzettend bang voor ik dacht echt van oh god want dat is dan de graadmeter. Ik bedoel je kan wel denken dat het hier allemaal gezellig en leuk is en iedereen vindt het, maar is dat ook zo. Dat hebben we helemaal per afdeling laten inventariseren door dat bureau. Want daar kwamen ook uhm aanbevelingen uit waar de managers dan iets mee moesten gaan doen. Maar daar scoorden we uiteindelijk hartstikke hoog op. We kregen een 7,9 of zo iets. Dus dat gaf me wel het gevoel, we doen het nog niet zo slecht. Het is ook er is heel weinig verloop in het bedrijf. Het verloop wat er is zijn heel vaak mensen die met pensioen gaan. Het is wel een nadeel van het bedrijf, er zitten zo lang hier al mensen op dezelfde stoel dus er verandert niks. We hebben afgelopen jaar een aantal nieuwe mensen gekregen dat is een verademing. Er komen weet eens mensen met nieuwe ideeën.

iemand komt binnen

I: Uhm we hadden het net over die hiërarchie natuurlijk uhm en omdat die hiërarchie dan wat minder is dus gewoon informele sfeer uhm vindt u dan ook dat er binnen de organisatie sprake is van snelle communicatie?

R: Ik denk het wel. In zijn algemeenheid zijn we best wel snel en er is altijd te klagen het glas is half vol en halfleeg. Er zijn heel veel mensen die zien het glas altijd halfleeg maar als je aan het eind van de rit kijkt hoeveel machines wij maken per jaar en hoeveel progressie we elk jaar nog maken doen we het gewoon hartstikke goed. En dus er zijn heel veel mensen die klagen en tuurlijk ik heb ook wel wat te klagen. Als ik echt wil is het binnen een dag, binnen een uur geregeld dat vind ik het voordeel van zo een informele club. Als ik echt wat wil dan roep je die mensen allemaal in de conferentiekamer en ja jongens we moeten het even voor elkaar uhm, hoe gaan we het doen. Nou en dat doe ik persoonlijk heel vaak dat ik gewoon een paar mensen bij elkaar haal en gewoon zeggen van nou even zitten, dan schrijven we de acties op wie gaat wat doen, oke prima en dan gaan we weer snel uit elkaar. Dus ik geloof wel dat wij daar best wel goed in zijn.

I: En uhm.

R: Ik geloof ook wel dat er heel veel mensen zijn die erover klagen. Dat geloof ik ook wel maar als je dan echt zou vragen maar turf dan eens, hoe vaak gaat het fout en hoe vaak gaat het goed. Laat ik als voorbeeld geven hoe de machines hier de deur uit gaan. Daar wordt regelmatig van oh ja het is weer niet goed en dit en dat en dan krijg je verhalen. Dan zeg ik wel eens maar hoeveel machines gaan er nou per jaar de deur uit. Nou er gaan er pak hem beet er gaan er 170 per jaar die we helemaal zelf maken. Hoeveel klachten je nou. Ja uhm ik had laatst iemand die zei, ja maar wat was er dan precies niet goed als je dan echt doorgraaft en echt vraagt ga het gewoon eens turven op papier wat er nou fout is gegaan. Dan is het zo een laag percentage dat je denkt waar is die 75% die dan goed gaat waarom hoor ik daar nooit wat over. Ik doe elk jaar ik doe 1 keer per half jaar een presentatie voor het personeel en ik hamer er echt elke keer op dat mensen is moeten kijken hoe goed we het wel niet doen.

I: Zou u dan ook zeggen dat de informatie binnen het bedrijf wel snel verspreid wordt? En dan bedoel ik uhm de informatie die u bijvoorbeeld nodig heeft bij het uitvoeren van uw werk?

R: Ja ik denk het best wel. Het is niet zo dat, dan zegt de OR wel eens ja maar jij weet dat helemaal niet. Dan denk ik dat is weer zo een aanname. Want hoe weten jullie dat ik het niet weet. Het is verbijsterend hoe sterk het informele informatie circuit in dit bedrijf is. Dat is zo ontzettend sterk en dat is zo snel. Ik zal niet alles weten in het bedrijf maar ik weet wel heel veel. A omdat het heel klein is en de MT leden ook met beide benen op de grond staan. We hebben geen kantoor met secretaresses en weet ik het wat allemaal. Alle managers hebben een hele operationele verantwoordelijkheid dus die lopen ook gewoon tussen de mensen en die horen het ook gewoon. Nou ja en die hebben nagenoeg een 1 op 1 lijn met mij dus en wat ik zeg als mensen echt wat hebben dan komen ze hier echt wel binnen hoor en dan komen ze zeggen van *naam medewerker* het gaat echt niet goed. Ik zeg niet alles tegen de mensen maar ik zeg wel heel veel. Ik deel wel heel veel met de mensen. Jaren hebben wij geen OR gehad omdat niemand erin wou en uhm niemand het nodig vond. Wat ik daarmee wil zeggen is en dat geeft dus een beetje aan wat mij betreft dat de communicatielijnen wat mij betreft dat de communicatielijnen tussen de bovenste laag en de onderste laag eigenlijk best wel kort zijn. Dat mensen voldoende om te weten wat er speelt binnen het bedrijf.

I: Ja oke.

R: Dit is wel heel vertrouwelijk trouwens, laat de OR het niet horen. Zou ook niet chique zijn. Met alle respect het zijn natuurlijk wel allemaal mensen met goede bedoelingen en ze willen echt wel kijken of ze invulling kunnen geven aan iets wat een wettelijke verplichting is.

I: Ja inderdaad. U gaf net al een beetje aan over die flexibiliteit vanuit Timesavers, uhm hoe zou u in het algemeen zeggen hoe flexibel Timesavers zich opstelt naar uhm zijn medewerkers toe?

R: In welk terrein of in zijn algemeenheid? Of op het gebied van arbeidsvoorwaarden?

I: Uhm ja nee ja meer in het algemeen eigenlijk, niet per se arbeidsvoorwaarden.

R: Ik ben dus ook weer vreselijk benieuwd hoe dat van de andere kant gezien wordt. Ik denk dat die mensen hier zo verpest zijn dat als ik met pensioen ga en dat duurt echt niet lang meer, nog een paar jaar en dan ga ik weg. Ik ben vreselijk benieuwd wat er gaat gebeuren als er een andere directeur komt. Want ik ben geen directeur.

I: Ja en over het algemeen die flexibiliteit hoe zou je dat dan?

R: Ja dus ik denk, ik kom dus zelf van de vloer ik kom zelf tussen de mensen vandaan en ik weet dus hoe belangrijk het is dat je het samen moet doen en dat je vooral niet moet zeggen ikke ikke ikke en de rest kan stikken. Dan gaat het gewoon niet werken. Dus als jij iets wil moet je die ander ook wat geven. Dus ik probeer echt wel, we proberen echt zo veel mogelijk gelijkheid in het bedrijf te verkondigen en dus uhm, ieder zo veel mogelijk de flexibiliteit te geven die nodig is. Ik had laatst iemand in de fabriek zijn vader was terminaal en uhm ja die kwam bij me en die zegt ja ik wil toch even wat vertellen, dat was de voorman van de elektroafdeling, ja misschien ben ik er af en toe niet want mijn vader is terminaal. Ik zeg joh ga lekker naar huis joh schiet op wat ga je hier doen ga naar je vader toe wat heeft het nou voor zin om hier een beetje met je kop rond te lopen terwijl je er helemaal niet bij bent. Ga naar huis, ik wil het niet zien, ik wil vooral geen vakantiebriefje van je hebben lekker, ik hoor het wel. Dus we proberen dat echt wel en of je nou in het magazijn staat of op het kantoor zit of dat je nou een managementpositie hebt ik denk dat wij met zijn allen ongelofelijk flexibel zijn met zijn allen. Wat nou de grap is, ik denk dat heel veel mensen het niet meer zien. Omdat het er al zo in zit. Ik ben er ook ontzettend bang voor, mensen krijgen hier ook heel vaak uhm in de zomervakantie krijgen ze een cadeautje en krijgen een envelopje en met kerst krijgen ze een cadeau en een envelop en dan denk ik wel eens als er een nieuwe directeur komt en die zegt nee, ik denk dat iedereen hier zit te stuiteren. Het staat nergens in het personeelshandboek het is geen verworven recht, we doen het omdat we altijd zo veel mogelijk proberen te delen met elkaar. Maar dat is niet overal zo. En mensen mogen regelmatig een uurtje eerder naar huis en weet ik veel wat we allemaal al aan het sjouwen zijn. We proberen best wel flexibel te zijn ook in de beloningsstructuur. Maar je hebt ook te maken met de holdingcompany in Amerika, daar liggen wel een aantal grenzen.

I: Oke uhm op welke manier uhm merkt u dat uw medewerkers vertrouwen in u hebben?

R: Ja dat vind ik zo moeilijk te zeggen.

I: Ja want vertrouwen is ook vaak, klinkt een beetje zweverig om te zeggen maar een emotionele band zeg maar.

R: Ja, ja. Wat ik zeg he, die 40 kanjers die komen best wel uithuilen bij me. Er zijn er echt wel een groot aantal die dat met je delen. Dus als je zegt van dat is een maatstaf voor vertrouwen dan geloof ik wel dat er 40 mensen zijn die mij echt wel voor heel groot gedeelte vertrouwen. Maar er zijn er ongetwijfeld ook heel veel die mij gewoon als de directeur zien. En wat ik jammer vind hoor. Ik probeer echt tegen iedereen te zeggen zeg alsjeblieft Paul al die mensen die al maar u blijven zeggen, jij doet dat ook maar goed. Ik, liever wil ik het niet. Zeg alsjeblieft Paul want ik ja op een of andere manier wil ik heel graag collega zijn en niet directeur.

I: Ja.

R: En dat is soms ook slecht hoor dat realiseer ik me ook maar zo zit ik nou eenmaal in elkaar. Voor mijn gevoel ben ik liever een collega van de mensen en heel af en toe moet ik de directeur spelen dat is dan niet anders. He want er moeten beslissingen genomen worden die uiteindelijk wel een keer door iemand genomen moeten worden. Uhm maar, ik ben een heel open boek, naar iedereen. Dus ik geef iedereen mijn vertrouwen. Ze weten alles, nou alles zou ik niet zeggen maar mensen weten heel veel, ook van mijn privéleven, ik zit daar totaal niet mee. Soms hoop ik wel dat mensen dat ook terug naar je doen maar dat lukt niet altijd. Maar bij 40 denk ik wel. Als je echt zou gaan turven denk ik dat je zo rond de 40% uitkomt van mensen die mij zouden vertrouwen ja.

I: Oke, u zei net al dat u een beetje gebruik probeert te maken van nou ja coachend leidinggeven in het begin. Uhm.

R: Haha, zo moeilijk.

I: Haha. Zou ik ook zeggen dat u gebruik maakt van ondersteunend leidinggeven? En dan bedoel ik uhm nou ja ook een beetje begeleiden en ja ondersteunen waar nodig.

R: Ja ik, het is wel mijn intentie natuurlijk maar of het me lukt is een tweede. Dat is wel aardig *naam medewerker* is vandaag en morgen is hij op een cursus leidinggeven middelmanagement. Die zocht een ondersteuner, dus hij zegt *naam medewerker* wil jij dat doen, ik zeg tuurlijk lijkt me hartstikke leuk joh ga ik doen. De reden waarom ik het ook gezegd heb ik uhm omdat ik het nou ook wel weer eens een keer wil proberen om te kijken hoe ver kom ik nou. Maar je merkt dat al aan me en in zo een gesprek als dit ook. Ik neem heel graag de overhand. Ik lul 5 uur en een kwartier. Omdat ik zo veel te vertellen heb en omdat ik dit zo een leuk bedrijf vind en ik ben hier zo ontzettend mee vergroeit dat dat en dat maakt het dus heel lastig voor mij om, om te luisteren naar mensen. Uhm en dus de ondersteunende te spelen. Ik probeer het wel.

I: Ja.

R: En ik ben wel vreselijk benieuwd als je het met andere mensen zou vragen wat ze van me vinden. Maar het zou me niks verbazen als ze me veel mee directief noemen als dat ze me een coach of een ondersteuner zouden noemen. Uhm alleen ik denk, alleen denk ik ik ben niet een directieve directeur in de ouderwetse zin van het woord. Ik ben niet iemand die zegt en nou ga je het zo doen en ik hoor het wel morgen van je. Ik ga veel liever dan zeg ik kom we gaan het even samen doen of kijk even met me mee of uhm zal ik het even doen dan leg ik het je straks wel uit. Uhm dat is denk ik veel meer mijn stijl delegeren vind ik ook best moeilijk. Ik ben soms bang dat de mensen het niet goed genoeg doen en dan wil ik het overnemen en dan moet ik echt mezelf verbijten, nee dat moet ik niet doen. We hebben heel veel managers die dat lastig vinden.

I: Oke dan even terug naar dat thuiswerken en flexibel werken, wat zou u daarvan vinden als daar uhm binnen Timesavers meer ruimte voor zou komen?

R: Nou die vraag had ik in ieder geval verwacht, ik geef je dit mee want ik heb een aantal dingen opgeschreven wat ik ervan vind dus dat geef ik je mee hoor dus maar dat moet je daarna wel vernietigen.

I: Mhm.

R: Ik worstel er verschrikkelijk mee. Uhm het belangrijkste, heel veel dingen heb ik al genoemd, het verschil tussen de fabriek en de kantoren waarom zouden de kantoren wel flexibel mogen werken als de fabrieken dat niet kunnen ik vind dat echt heel moeilijk. We hebben het geprobeerd 4 keer 10 in de fabriek. Nou dat is faliekant misgelopen. Ik denk enerzijds door een stukje support vanuit het

management die het niet goed over hebben gebracht dus dat vind ik wel een kwalijke maar er kwam ook naar voren dat mensen zeiden nou ik vind het eigenlijk niks want ik kan niet naar de sportvereniging. Wij wilden verschoven diensten gaan draaien. Daarvan zei de OR dat gaat nooit lukken dat gaan we niet doen, waarom doe je niet 4 keer 10? Ik vraag me af of het überhaupt gaat werken dat flexibel werken. Sommige kantoormensen willen best wel thuiswerken, met tal van argumenten. Maar ik heb ook heel veel dingen gehoord waarom het bijvoorbeeld dus niet werkt. Bijvoorbeeld er was er eentje die had geen goede werkplek thuis. Hij had geen kamer over die had een klein huisje maar ja dus die zat in de keuken. Ja dat gaat niet natuurlijk. Er zijn veel mensen die hebben niet eens een werkplek thuis of mensen die kleine kinderen thuis hebben. Nou geloof me een iedere die mij vertelt dat die thuis kan werken als zijn kleine kinderen thuis zijn, dat is gewoon gelul, dat kan niet. Maar ik ben helemaal niet tegen thuiswerken als het ad hoc is. Dus als jij morgen tegen mij zegt ik moet dat verslag echt afmaken dat gaat me hier niet lukken, vind je het erg als ik het thuis doe. Prima, vind ik helemaal goed ik vertrouw daar gewoon op ik weet wat je aan het doen bent ik weet dat je dat wil en dat dat gaat lukken, nou vooral doen. Klaar. Er zijn heel veel mensen in het bedrijf die daar wel mee om kunnen gaan en die ook regelmatig zeggen, ik ben er morgen niet want ik moet dat en dat nog doen of ik combineer het met iets wat ik privé moet doen. Even goeie vrienden. Dus ik vind ad hoc thuiswerken helemaal prima. Gestructureerd, ik ben ontzettend bang dat mensen hun leven erop gaan afstemmen en hun partner gaat zich daar ook op afstemmen. En dan is het dus gewoon een dag dat je thuis bent en dan ga je dus en dan ben ik bang dat je dus niet gaat werken. Dan kan je nog zeggen ja dus, maar dan zeg ik ik heb toch ook een fabriek waar die mensen wel 5 dagen per week 40 uur moeten werken. Maar in die 20 uur dat ik thuis ben doe ik minstens zo veel als dat ik 40 uur op de zaak ben. Maar dat is wat ik zei straks, ja maar die 40 uur dat je hier bent ben je sociaal bezig in die groep, ben je gewoon bezig om gewoon te zorgen dat dit een organisatie is en niet een samenspel van losse mensen. Ik vind het ook heel belangrijk dat mensen van die kantoren ook regelmatig in die fabriek lopen om gewoon hun gezicht te laten zien. Engineers moeten gewoon veel op die vloer zijn om te laten merken dat ze betrokken zijn, waarom dingen goed of slecht zijn. Nou hoe met, flexibel werken, hoe voorkom je dat je met 2 maten gaat meten. Ik had vroeger kleine kinderen. Ik had heel graag regelmatig thuis geweest of buiten de vakanties op vakantie gegaan. Maar dat kon gewoon niet. Toen was die cultuur ook niet zo dat kon helemaal niet nou prima. Nou ik heb er nu geen enkele behoefte meer aan. Nee andersom ik heb er nu juist ook behoefte aan want ik kan nu buiten de vakanties, je hebt geen kinderen. Maar er zijn mensen die hebben wel kinderen dus die zitten vast aan de vakantie. Dus mag ik nou goedkoop op vakantie 4 weken. Dus mogen bepaalde mensen die bepaalde sociale omstandigheden hebben mogen die dan op een andere manier werken. Hoe ga je die ongelijkheid voorkomen. Ja daar ben ik heel ouderwets in. Met 2 maten meten vind ik heel moeilijk. Nou dan hoe meet je dan de prestatie van mensen. Dat vind ik nog steeds heel moeilijk met die verkopers. Nou die verkopers van ons gaan regelmatig op reis natuurlijk. Zijn ze dan aan het werk of zijn ze toch leuke dingen aan het doen? Zolang ze performen is het prima want die meten wij op hun verkoopprestatie. Maar als iemand van het kantoor dan naar huis gaat, hoe weet ik nou of die werkt ja of nee. Kan je dat meten of moet je dat meten of zeg je ja maar dat is vertrouwen wat je moet hebben. Nou ben ik slecht in. En wat doe je dan met managers want ja zijn die managers hier dan ook niet? Ik heb tegen *naam medewerker* gezegd ik wil eigenlijk dat jij er elke dag van de week bent. Ik heb je gewoon nodig. Er zijn gewoon altijd vragen op het gebied van personeelszaken. Ik grijp zo vaak mis naar je en tuurlijk ben je bereikbaar en natuurlijk kan ik je bellen maar dat is niet hetzelfde. Dus ik en zeker de managers dat zie je nu, dan komt er zo een gozer binnenstormen nou. Ik moet je echt spreken nou dat moet echt nu. En dan zit je te luisteren en ja dus, waar gaat dat over. En dat hebben die mensen nodig. En dan kan je zeggen ja je moet meer zelfstandige teams maken, ja ja dat kan niet iedereen. Op een hbo-niveau zouden mensen dat kunnen maar op het MBO en lager niveau kunnen die mensen dat niet. Ik vind dus als er iets sterk is aan dat bedrijf, dan is het wel de sociale context. Samen het gevoel dat we samen iets doen. Mensen rondlopen en mekaar kunnen aanspreken, ja dat vind ik een heel belangrijk ding van dit bedrijf. Dus ben ik voor flexibel werken, ik heb er nog steeds ontzettend moeite mee. Ook al denk ik soms voor mezelf wel eens dat is toch heerlijk, ik zou best wel een dag

extra per week vrij willen hebben hoor. Misschien is dat heel ouderwets hoor dat ik denk maar mensen hebben me nodig. Maar het geeft wel heel veel mensen rust. Dat ze weten als de manager er is dat ze gewoon binnen kunnen vallen. Net als die vent in Amerika die is hartstikke jong, 41 jaar, hartstikke jong dus eigenlijk voor zo een positie. En die is gewoon de ene week op kantoor en de andere week is die thuis nou is dat privé gedwongen, want hij is gescheiden, 2 kleine kinderen en hij woont echt 3000 kilometer van zijn werk af.

I: Oke haha.

R: Ja dat bedoel ik ik snap daar geen moer van waarom ze die gozer aangenomen hebben maar oke dat hebben ze toch gedaan. Dus hij woont in het zuiden van Noord-Amerika en Minneapolis misschien geen 3000 kilometer maar het is wel 2000 kilometer dat kan je niet rijden dus hij moet elke keer, op maandag ochtend vliegt hij in en dan is hij de week in Minneapolis en vrijdagavond vliegt hij naar huis en de week daarna is hij dus thuis en dan moet hij op zijn kinderen passen en dan is hij dus thuis. Dat kan prima vindt hij. Ja ik ben dan zoiets, ik geloof dat niet ik geloof het echt niet. Dat je op die manier een bedrijf kan runnen, op afstand. Ja maar ze kunnen me bellen ze kunnen me Zoomen ze kunnen me Teamen. Oke, het zal wel. Het zal best kunnen hoor, ik geloof dat het uiteindelijk best wel kan. Maar mijn ouderwetse instelling is dat ik mensen graag gelijk behandel en ja dus iedereen moet 8 uur werken dus ook jij. Ik betaal 8 uur dus je komt hier ook 8 uur. Dat is echt ouderwets ik weet het. Als ik af en toe hoor van kennissen van mij hoe die werken, heel ad hoc ook en zo. Nou ik vind het heel spannend maar als je dat voor elkaar krijgt ik vind het heel knap. En ik geloof best wel dat het uiteindelijk kan maar ja of dat hier zou passen, ik weet het niet.

I: Hoe uhm denkt u dat de medewerkers hier zouden reageren op die uhm op meer flexibiliteit qua dat soort dingen?

R: Geen idee daar ben ik ook vreselijk benieuwd naar. Ik denk dat er een aantal zijn die dat heerlijk vinden. Nou dat was wel aardig natuurlijk we hebben dat een beetje meegemaakt met covid. Met covid moesten ze op een gegeven moment gaan thuiswerken. Ik was daar echt op tegen, maar het moest. Ik had de OR en de OR zat ook echt te pushen van nee het is het beleid van de overheid. Uiteindelijk hebben we gezegd oke we gaan op elke afdeling gaan we gewoon de helft van het personeel naar huis sturen en de andere helft blijft zitten. Als de helft van de bezetting maar op de afdeling is de hele dag. Dat hebben we geprobeerd op te zetten en nou dat willen we helemaal niet, schei uit. Bijvoorbeeld op de engineering, wij willen niet thuis zitten. We hebben heel vaak overleg met elkaar. Dus die zeiden eigenlijk allemaal nou dat willen we niet. Die hebben we het eigenlijk moeten opleggen. Ik ben er bijna van overtuigd van laat ons ad hoc thuis, prima dat vinden wij fijn maar alsjeblieft niet structureel thuis.

I: Nee en als dat bijvoorbeeld 1 dagje in de week zou zijn?

R: Nee dat weet ik dus niet.

I: En wat zou u daarvan vinden?

R: Ja ik heb daar moeite mee. Omdat ik zeg, vooral als je het gestructureerd gaat doen. Kijk als je tegen mij zegt, elke woensdag werk je thuis. Dan ga ik elke woensdag eerst naar de sportschool. Ik ga mijn dag gewoon invullen. Als we een jaar verder zijn, ik moet nog zien of ik dan nog aan het werk ben. Daar ben ik zo bang voor. Bang is misschien niet het goeie woord want zal zeggen die 50% die je altijd ineffectief was op de zaak die schraap je er dan uit. En in die 4 dagen dat ze over zijn doen ze net zo veel werk hier als dat ze in 5 dagen gedaan hebben dus gun die mensen die extra vrije dag. Maar is dat geen glijdende schaal. Ik geloof erin als je op de zaak bent, je gaat niet 100% effectief werken. Dat hou je gewoon niet vol je wordt gestoord door je collega en je wil ook even dat sociale

contact. Dus ook al zeg je tegen mij ik doe in 4 dagen net zo veel als in 5 dagen dat is wel zo en dat is zeker in zo een korte tijd, maar is dat na een half jaar nog zo of zeg je na een half jaar nou het wordt tijd dat we er iemand bijnemen, ik ga het echt niet halen, dat lukt me echt niet. Dan denk ik hoezo? Je had toch gezegd dat het wel ging lukken? Uhm maar ik geloof er dus niet in dat je 4 dagen achteraan elkaar effectief kan werken. Je hebt nou eenmaal ruimte nodig om sociale contacten te onderhouden.

I: Ja en uhm.

R: Maar hoe ga je dat rechtvaardigen tegenover de mensen in de fabriek? Stel je voor ik sta in de fabriek de hele dag op mijn benen en ik hoor dat ze op kantoor 1 dag in de week thuis mogen werken. Ik zou echt een beetje kriegelig worden hoor. Dus als je het doet, moet je het door het hele bedrijf breed trekken. Ik zou echt niet weten hoe je het anders moet doen.

I: Nee en uhm heeft u misschien een idee hoe dat flexibel werken in de kantooromgeving en in de productieomgeving hoe dat vormgegeven zou kunnen worden?

R: Nou in de fabriek dus niet. In onze fabriek is dat bijna niet mogelijk omdat het een treintje is omdat ze allemaal van elkaar afhankelijk zijn. Het zou wel kunnen maar dat vraagt waanzinnig veel planning.

I: Ja want je hebt natuurlijk dat je een blok neemt, dat is een voorbeeld voor het kantoor dan dat je een blok neemt van nou bijvoorbeeld 6 uur 's ochtends tot 7 uur 's avonds en dat ze daartussen dan mogen ze werken als je maar die 8 uur maakt en dan in de fabriek ook een blok maar dan veel smaller wel.

R: Maar goed let op. Uhm ik probeer een voorbeeld te geven hoor. De mensen in het magazijn die werken van 's ochtends 7 tot 's middags 4 zeg maar en dan in de fabriek werken ze van 's ochtends 9 tot 's avonds 6. En ik ben aan die machine bezig om 4 uur en shit ik mis een onderdeel. Ach even naar het magazijn, oh shit het magazijn is gesloten. Ja dan kan ik niet verder, wat nu. Nou ja morgenochtend. Beetje gechargeerd want het is zeker niet altijd zo maar het kan wel voorkomen dat je dus gewoon afhankelijk bent van. Eigenlijk moet je dan zeggen, als je zegt van 6 tot 8 's avonds bijvoorbeeld dan moet elke afdeling gewoon dubbel bezet kunnen zijn dat er altijd iemand is die jou kan helpen. En daar is het bedrijf gewoon te klein voor we hebben niet genoeg mensen. Ik heb 1 man op automatisering zitten ja welke tijden gaat hij dan werken? Als we zeggen tegen hem van uhm jij werkt dan van 's ochtends 6 tot 's middags 4. Dan is er vanaf 4 uur tot 's avonds 6. Dan is er dus geen support op automatisering op het moment dat er iets stuk gaat. Ja het liefst zeg je ja ik heb een tweede functionaris die werkt dan die tweede shift zodat er altijd support is voor iemand. Dus als je groot genoeg zou zijn om alles dubbel te kunnen bezetten dan zou je dat best wel kunnen doen denk ik. Maar dan zou ik ook zeggen dan moeten de kantoren ook gaan klokken. Dus dan ook geen gezeik meer, klokken. Maar dan moet je en daar hebben we ook al lang over nagedacht hoe we dat gaan doen. Moet je je voorstellen ik moet even naar die andere vestiging daar dus ik werk hier en dan 's middags zeg ik, weet je wat ik ga nu alvast weg en ik ga naar Kruiningen. Maar dan moet ik hier al uitklokken maar dan werk ik dus geen 8 uur want er staat 6,5 uur geregistreerd. Wat gaan we daar mee doen? Dus die manager komt op maandag en die krijgt die urenregistratie te zien ja die man is er maar 6,5 uur gewerkt. Wat is dat dan waar ben je dan geweest en dan moet je weer verantwoording afleggen. Dus je krijgt heel veel uhm beheerskosten en controlekosten om te kijken of mensen echt hun 40 uur gaan maken. Ik kan wel een personeelsfunctionaris erbij aannemen die dat allemaal moet gaan bekijken nou dat wil je dus allemaal niet. Dus je kan zeggen laat maar. We vertrouwen erop dat iedereen netjes werkt. We hebben er een paar in het bedrijf waarvan we weten dat die de kantjes er af lopen. En er wordt een partij geouwehoerd over die 2. Ik zal geen namen noemen. Maar wat gebeurt er als je die vrijheid, want je weet straks niet meer, als ik 's ochtends om

8 uur kom en je weet niet of er iemand om 6 uur is begonnen hier en als die er is en die zegt 's middags om 3 uur doe ik ga naar huis! Oh was je vanochtend vroeg begonnen? Ga je niet enorm veel sociale controle over elkaar krijgen en discussie over elkaars performance. Dat hoeft niet eens van mij te komen maar dat kan ook van collega's zelf zijn. Dat kan zo veel negativiteit op een afdeling te weeg brengen dat je daarmee de sfeer ook zou kunnen verpesten en ik wil dat voor zijn. Je zou best kunnen zeggen ik ga een sociaal experiment aan, dan ga je in een experimentele fase eens kijken wat er gebeurt in de organisatie. Dat zou kunnen maar als je het eenmaal ingesteld hebt is het bijna niet meer terug te draaien. Daar ben ik zo bang voor. Dus als je dat soort dingen doet dan ga je en weg in die bijna onomkeerbaar is. Als je dan nog zegt jongens er is te veel geouwehoer dan gaan al die mensen die juist wel goed betrouwbaar waren zeggen nou jij scheert ook iedereen over 1 kam he nou moeten de goeie onder de kwaden leiden. Ik ben daar best wel heel erg bang voor dat dat gebeurt. Als ik het ooit al een keer zou doen dan zou ik het ook echt stapsgewijs doen. Misschien eerst met 1 afdeling om te kijken hoe werkt dat nou. Dan zou ik er echt ruimschoots de tijd voor nemen, minstens een jaar of iets geen maand ofzo. Maar als je het dan terugdraait maak je jezelf onpopulair bij diegenen die het wel goed doen. En als je een keer een dag vrij wil is dat geen probleem en als je een keer naar de dokter moet hoeft je echt geen doktersbriefje in te vullen. Wij zijn die club helemaal niet dus ik vraag me serieus af, hebben we dat nodig. Hebben we een structurele flexibele arbeidstijd nodig om datgene te realiseren, want wat wil je realiseren? Je wil eigenlijk realiseren dat mensen happy zijn in hun werk en happy zijn in hun privéleven en dat ze daar een goeie balans in kunnen vinden. Nou dan zeg ik er is ruimte genoeg binnen het bedrijf om dat te realiseren en als jij 4 dagen in de week wil werken kan dat ook in dit bedrijf. Dat mag voor mij hoor. Je hoeft van mij niet 100% te werken, een manager wel maar een medewerker niet. Dus dat kan allemaal al. Ik ben daar wel wat, ik kan me heel slecht voorstellen hoe jonge mensen daarin staan. Wij hebben 40 vakantie dagen per jaar. Dat zijn 2 volle maanden. We hebben 27 vakantie dagen, 13 ATV dagen en er zijn er nog 5/6 nationale feestdagen. Heb je er nog meer nodig? Dan moet je gewoon lekker parttime gaan werken.

I: Uhm dat waren al mijn vragen eigenlijk, heeft u zelf nog wat wat u wil toevoegen?

R: Nee ik heb alles ertussendoor wel gezegd. Daarom wat ik met name ook zoek straks, ik zei het gisteren tegen *naam medewerker*, wat je eigenlijk moet hebben is een benchmark. Om te zeggen waar moet ik me nou mee vergelijken. Wat ik regelmatig doe hierzo, wij krijgen van de FME een salaris compas. 1 keer in de 2,3 jaar interviewen ze alle bedrijven die lid zijn van de metaalunie en dan vragen ze alle salarissen op van alle mensen van alle functieklasses. Dan komt er een dik boek uit en daar staan alle vergelijkbare salarissen en arbeidsvoorwaarden en dan heb ik een benchmark. Dus ergens iets boven het gemiddelde wil ik wel zitten. Eigenlijk moet je kijken of je dat soort informatie boven water kan krijgen, hoe zijn de arbeidsvoorwaarden binnen de metaal, hoeveel mensen doen er aan flexibele arbeidstijden en hoe zit die dan in elkaar. Misschien kan *naam medewerker* je daarbij helpen misschien hebben ze daar bij FME wel informatie over. Van zijn wij hier echt ouderwets in Zeeland of, ik denk ook dat het per provincie verschillend is. Dus als je de benchmark kan vinden in onze bedrijfstak dan kunnen we daar meer mee dan dat je in zijn algemeenheid uhm met landelijke cijfers vergelijkt. Als ze al te vinden zijn hoor. Maar ik hoop dat mensen goed nadenken wat ze willen. Mijn angst is wel als mensen zeggen ja geweldig gaaf, maar denken ze goed na over wat ze zeggen. Want zelfs al ben je maar een uurtje flexibel en je hebt kleine kinderen dan zie jij je kinderen misschien wel helemaal niet meer. Weet je wel wat dat betekent als vader. Dus daar ben ik wel een beetje bang voor. Ik hoop maar dat mensen echt goed nadenken bij wat ze wensen en dat ze echt heel goed weten dat het inderdaad is wat ze willen.

I: Oke nou ja dan was dat het.

R: Pfoe. Ja ik vind het geweldig hoor dit soort dingen.

I: Haha gelukkig.

R: Ik worstel er wel mee aan de ene kant denk ik je wil met het bedrijf vooruit en je moet blijven aansluiten bij de arbeidsmarkt. Maar wat ik zeg we hebben twee verschillende werelden die we op een of andere manier moeten verenigen en ik kan het niet maken om tegen en nou ja. Dus als je het doet moet je zo goed nadenken wat de consequentie is voor dat alles. Ad hoc prima maar niet structureel. Tenzij we beleid hebben en als er beleid, prima. Maar ik heb er nog moeite mee.

I: Oke.

R: Sluiten we hierbij af, helemaal prima is het bandje ondertussen vol.