

ADVIESRAPPORT NOORDERRUIMTE

*Gewenste situatie voor overlegvormen gedurende het
Coronavirus om de sociale cohesie te optimaliseren*

Ewoud Dijkstra
Groningen, 11 januari 2020

Titelpagina

Titel: Adviesrapport NoorderRuimte

Ondertitel: Gewenste situatie voor overlegvormen gedurende het Coronavirus om de sociale cohesie te optimaliseren.

Auteur: Ewoud Dijkstra

Studentnummer: 361169

Opleiding: Institute of Future Environments – Bachelor Facility Management Hib VT

Studiejaar: 2020 – 2021

Datum: 11 januari, 2021

Plaats van uitgifte: Groningen

Opdrachtgever: Bureau NoorderRuimte

Praktijkbegeleider: Mevrouw S. van Dellen

Naam beoordelaar: Mevrouw A. Bijlsma

Vertrouwelijk: Nee

Versie: 1

Woorden: 10.860

Voorwoord

Voor u ligt het afstudeeronderzoek van Ewoud Dijkstra voor de studie Facility Management aan de Hanzehogeschool in Groningen. Het onderzoek is uitgevoerd voor kenniscentrum NoorderRuimte. Nadat ik in maart 2020 vroegtijdig moest stoppen met mijn vorige afstudeeropdracht, heb ik een nieuwe uitdaging gevonden bij bureau NoorderRuimte (de professionele leeromgeving van kenniscentrum NoorderRuimte).

Omdat vanwege het Coronavirus veel medewerkers vanaf huis zijn gaan werken ontstond de angst dat de sociale cohesie binnen de organisatie slechter zou worden. Vandaar de vraag vanuit kenniscentrum NoorderRuimte om de gewenste situatie van overlegvormen gedurende het Coronavirus, waarbij de sociale cohesie wordt geoptimaliseerd, in kaart te brengen. Ik heb met veel interesse en plezier gewerkt aan dit onderzoek. Vooral omdat het een heel actueel onderwerp is.

Voor de totstandkoming van het adviesrapport wil ik graag een aantal mensen bedanken. In de eerste plaats zijn dat mijn begeleiders vanuit Healthy Workplace. Sjoukje van Dellen, Saskia Mars en Otto Lussenburg hebben veel voor mij betekend gedurende het proces. Daarnaast wil ik Rixt Froentjes (opdrachtgever), Liesbeth Jorritsma (programmamanager) en Saskia Wiepkema (managementassistente) heel erg bedanken voor hun hulp. Dankzij hen kon ik goed in contact komen met de verschillende medewerkers en mocht ik bijdragen aan de organisatie van de strategische bijeenkomst waar ik veel van heb geleerd. Ook de medewerkers die ik mocht interviewen wil ik bedanken voor hun medewerking. Verder wil ik graag mijn medestudenten van de COL en collega junior onderzoekers bedanken voor de leerzame bijeenkomsten. Tot slot wil ik uiteraard mevrouw Bijlsma, meneer Kleine Deters en mevrouw Hendriks bedanken voor de hulp en feedback die ik heb gekregen vanuit school.

Ewoud Dijkstra

Groningen, 2021

Managementsamenvatting

Voor u ligt het adviesrapport voor kenniscentrum NoorderRuimte. In het rapport wordt de gewenste situatie van overlegvormen, gedurende het Coronavirus, waarbij de sociale cohesie wordt geoptimaliseerd, in kaart gebracht. Omdat veel medewerkers nu thuiswerken werd afgevraagd wat het effect daarvan zou zijn op de verbondenheid tussen medewerkers. De enige manier waarop medewerkers momenteel nog werk gerelateerd met elkaar in contact komen is via overleggen. Daarom is de volgende doelstelling naar voren gekomen: Het in kaart brengen van de gewenste situatie voor kenniscentrum NoorderRuimte om op een creatieve en veilige manier te overleggen tijdens de Coronacrisis, waarbij de sociale cohesie wordt geoptimaliseerd.

In het vooronderzoek is gekeken naar twee onderzoeken. Het onderzoek van Hoekjen en Pullen waarin wordt gekeken naar de positieve en negatieve effecten op het vele thuiswerken. Daarin wordt ook gesproken over het effect wat thuiswerken heeft op de verbondenheid tussen medewerkers. Daarnaast is er veel informatie gehaald uit het onderzoek van Simone Leenders. Leenders heeft een E-book geschreven waarin wordt uitgelegd wat sociale cohesie is, wat er gefaciliteerd moet worden om sociale cohesie te optimaliseren, wat het effect van lange afstand werken is op de sociale cohesie en wat er gedaan kan worden om sociale cohesie bij werken op afstand te optimaliseren. Gedurende het onderzoek is er ook nog gesproken met Simone Leenders.

Om goed advies te kunnen geven aan kenniscentrum NoorderRuimte is gebruik gemaakt van de volgende hoofd- en deelvragen:

Hoe kunnen medewerkers van kenniscentrum NoorderRuimte, gedurende de Coronacrisis, op een creatieve en veilige manier overleggen, waarbij de sociale cohesie wordt geoptimaliseerd?

1. Wat is de huidige situatie, vóór de lockdown, van overlegvormen binnen kenniscentrum NoorderRuimte?
2. Wat is de huidige situatie, gedurende de lockdown, van overlegvormen binnen kenniscentrum NoorderRuimte?
3. Wat zijn relevante trends en ontwikkelingen?
4. Wat zijn de wensen en behoeften met betrekking tot overlegvormen van medewerkers binnen kenniscentrum NoorderRuimte?
5. Wat zijn de belangrijkste randvoorwaarden voor overlegvormen?
6. Wat zijn de ervaringen van de aanwezigen op de strategische bijeenkomst van kenniscentrum NoorderRuimte, met de op basis van bovenstaande deelvragen gekozen overlegvormen?

Om bovenstaande vragen te beantwoorden is er literatuuronderzoek gedaan en zijn er verschillende interviews met medewerkers gehouden. Daarnaast zijn er verschillende overlegvormen getest tijdens de strategische bijeenkomst van NoorderRuimte. Deze zijn uiteindelijk geëvalueerd met behulp van een focusgroep met een aantal deelnemers van deze strategische bijeenkomst.

Uit het onderzoek is gebleken dat veel medewerkers van kenniscentrum NoorderRuimte het liefst weer fysiek willen overleggen. Ze weten dat dit niet mogelijk is i.v.m. de RIVM-maatregelen daarom vinden ze een hybride vorm erg interessant. Zo kunnen medewerkers zelf kiezen of ze fysiek aanwezig willen zijn of digitaal om zo bijvoorbeeld reistijd te besparen. Zolang de maatregelen nog zo scherp zijn dat fysiek of hybride overleggen onmogelijk is moeten digitale overleggen niet te lang duren en moeten ze interactief zijn.

Vanuit de conclusie kunnen de volgende aanbevelingen op drie verschillende niveaus worden gegeven. Op korte termijn moet kenniscentrum NoorderRuimte rekening houden met de strenge RIVM-maatregelen en dus de overleggen digitaal houden. Deze digitale overleggen mogen niet te lang duren en moeten interactie bevatten. Op de middellange termijn, waar we naar kunnen kijken als de maatregelen iets versoepeld worden, kan kenniscentrum NoorderRuimte proberen om hybride te overleggen. Zo kunnen medewerkers die hun collega's missen weer fysiek aanwezig zijn en medewerkers die ver moeten reizen digitaal. Hybride overleggen is tevens beter voor het milieu wat natuurlijk ook een belangrijk thema is binnen NoorderRuimte. Op de lange termijn, als het Coronavirus onder controle is, kan NoorderRuimte zelf de keuze maken om volledig terug te gaan naar fysiek overleggen of hybride blijven overleggen als dat goed is bevallen.

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	3
Managementsamenvatting.....	3
1.0 Inleiding	7
1.1 Context, aanleiding en omschrijving praktijkvraagstuk	8
1.1.1 Thuiswerken? Pak het voorzichtig aan	8
1.1.2 Sociale cohesie bij werken op afstand	9
1.2 Doelstelling.....	10
2.0 Onderzoeksvragen	11
2.1 Hoofdvraag.....	11
2.2 Deelvragen.....	12
2.3 Schematische weergave	13
3.0 Theoretisch kader	14
3.1 Theorieën	14
3.1.1 Intensieve en aandachtige interactie, met elkaar en bij de activiteiten van de groep	14
3.2 Kernbegrippen.....	15
3.2.1 Sociale cohesie	15
3.3 Modellen	15
3.3.1 DESTEP	15
3.3.2 SWOT-analyse.....	15
3.3.3 Confrontatiematrix.....	16
4.0 Onderzoeksmethoden.....	17
4.1 Onderzoeksgroep(en).....	17
4.2 Onderzoeksinstrumenten en verantwoording.....	17
4.2.1 Deskresearch	17
4.2.2 Interviews	17
4.2.3 Strategische bijeenkomst	17
4.2.4 Focusgroep	18
4.3 Betrouwbaarheid en validiteit.....	18
5.0 Onderzoeksresultaten.....	19
5.1 Wat is de huidige situatie, vóór de lockdown, van overlegvormen binnen kenniscentrum NoorderRuimte?.....	19
5.2 Wat is de huidige situatie, gedurende de lockdown, van overlegvormen binnen kenniscentrum NoorderRuimte?.....	20
5.3 Wat zijn relevante trends en ontwikkelingen?.....	22

5.3.1 Sociaal culturele ontwikkelingen.....	22
5.3.2 Technologische ontwikkelingen	22
5.3.3 Ecologische ontwikkelingen	23
5.3.4 Politieke ontwikkelingen	23
5.3.5 Trends in overlegvormen	23
5.4 Wat zijn de wensen en behoeften met betrekking tot overlegvormen van medewerkers binnen kenniscentrum NoorderRuimte?.....	25
5.5 Wat zijn de belangrijkste randvoorwaarden voor overlegvormen?	27
5.5.1 Kosten van thuiswerken	27
5.5.2 Vermindering reiskosten	27
5.5.3 Wet en regelgeving thuiswerken	28
5.6 Wat zijn de ervaringen van de aanwezigen op de strategische bijeenkomst van kenniscentrum NoorderRuimte, met de op basis van bovenstaande deelvragen gekozen overlegvormen?	29
5.6.1 1-2-4-all methode.....	29
5.6.2 Speeddates	29
5.6.3 Foto opdracht.....	30
6.0 Conclusie, discussie en aanbevelingen	32
6.1 Conclusie	32
6.2 Discussie	33
6.2.1 Betrouwbaarheid en validiteit.....	33
6.2.2 Beperkingen op het onderzoek	34
6.2.3 Suggesties voor vervolgonderzoek.....	34
6.3 Aanbevelingen.....	34
6.3.1 Korte termijn	34
6.3.2 Middellange termijn	34
6.3.2 Lange termijn.....	34
7.0 Reflectie	35
7.1 Reflectie op professioneel functioneren	35
7.2 Reflectie op eigen ontwikkeling als Facility Manager	36
Verwijzingen	37
Bijlagen.....	39

1.0 Inleiding

In de inleiding worden de probleem- en doelstelling van het onderzoek beschreven. Deze worden geïntroduceerd door een beschrijving van de aanleiding van de situatie. Ook de organisatie waar het onderzoek wordt uitgevoerd zal worden geïntroduceerd.

Bureau NoorderRuimte is de professionele leeromgeving van het kenniscentrum NoorderRuimte. Kenniscentrum NoorderRuimte doet praktijkgericht onderzoek naar de gebouwde omgeving in Noord-Nederland. Hierbij richten zij zich op vier thema's: aardbevingen, leefbaarheid, duurzaamheid en gezondheid en welzijn. Kenniscentrum NoorderRuimte deelt hun nieuwsgierigheid en passie voor een verbeterd ontwerp van de gebouwde omgeving voor mensen. Binnen NoorderRuimte werken lectoren, onderzoekers, studenten en professionals uit het werkveld samen aan actuele onderzoeksvraagstukken uit de praktijk. In bureau NoorderRuimte werken studenten vanuit meerdere opleidingen multidisciplinair samen. Externe partners participeren eveneens in bureau NoorderRuimte.

De vier aangesloten schools (SIFM, SIEN, SABC en SIBK) die participeren in het kenniscentrum zorgen voor bezetting van bureau NoorderRuimte door studenten, docenten en onderzoekers. Ook studenten van andere schools kunnen solliciteren als junior medewerker. De student krijgt op het gebied van persoonlijke en professionele ontwikkeling begeleiding van senior medewerkers van bureau NoorderRuimte.

Bureau NoorderRuimte voorziet in een mooi programma, waarin zowel de professionele ontwikkeling van de studenten als de onderzoeksresultaten centraal staan. Het hele concept was voor het College van Bestuur van de Hanzehogeschool aanleiding om bureau NoorderRuimte het predicaat 'Excellente afstudeerplek' te verlenen (Bureau NoorderRuimte, z.j.).

Binnen het thema gezondheid en welzijn bevindt zich de innovatiewerkplek Healthy Workplace. Healthy Workplace doet praktijkonderzoek naar interventies die de gezondheid, het welzijn en de vitaliteit van kenniswerkers bevorderen. Met als doel; gezonde en productieve medewerkers die werken in een prettige omgeving (Healthy Workplace, z.j.). Healthy Workplace zal de innovatiewerkplaats zijn van waaruit dit onderzoek wordt gedaan.

1.1 Context, aanleiding en omschrijving praktijkvraagstuk

Uit een gesprek met opdrachtgever Rixt Froentjes van kenniscentrum NoorderRuimte is naar voren gekomen wat het probleem volgens haar is. Het probleem wordt besproken met behulp van de 6W-formule, een handig hulpmiddel bij het opstellen van een probleem- en doelstelling. De formule is geïntroduceerd door Migchelbrink, die deze inzet tijdens de probleemanalyse en -afbakening (Verhoeven, 2016).

Mensen kunnen elkaar niet, of beperkt fysiek ontmoeten. Vele overleggen gaan via online platformen. Dit komt de productiviteit, creativiteit en sociale cohesie (verbondenheid) tussen medewerkers niet ten goede. De oorzaak van het probleem ligt vooral bij het Coronavirus en de problemen die dit met zich meebrengt. Eén van die 'problemen' is het thuiswerken. Met oog op de onzekerheid die het virus met zich meebrengt, waardoor we niet weten hoelang het nog duurt voor we weer in het 'normale' terug zijn. Misschien worden nieuwe overlegvormen wel het nieuwe 'normaal'. Betrokkenen van het probleem zijn alle mensen die te maken hebben met kenniscentrum NoorderRuimte. Dat zijn de onderzoekers, promovendi, externe opdrachtgevers en studenten van de verschillende schools. De gewenste resultaten van het onderzoek zijn creatieve/alternatieve manieren om veilig te overleggen binnen kenniscentrum NoorderRuimte, waarbij de sociale cohesie geoptimaliseerd wordt (R. Froentjes, persoonlijke communicatie, 15 september 2020). Zie bijlage 1 voor haar bevestiging.

1.1.1 Thuiswerken? Pak het voorzichtig aan

Henk-Jan Hoekjen en Wim Pullen van kenniscentrum Center for People and Buildings hebben onderzoek gedaan naar de effecten van thuiswerken op de productiviteit, sociale samenhang en het wel en wee van medewerkers. Deze kans kregen ze doordat veel mensen door het Coronavirus massaal (gedwongen) moeten thuiswerken. Het onderzoek moet volgens hen zowel om de beleving nu gaan, als over de effecten voor mens en organisatie op lange termijn (Management Scope, 2020).

Thuiswerken doen we sinds de jaren 70 van de vorige eeuw. Het werd geïntroduceerd omdat het reistijd scheelt. Mensen zouden een betere balans vinden tussen werk en privé, daarnaast zou ook de productiviteit omhooggaan. In de praktijk bleek dit niet helemaal het geval te zijn. Over het algemeen werken mensen die dit op afstand doen gemiddeld één tot twee dagen per week thuis. Sinds de komst van het Coronavirus zijn veel mensen gedwongen om de hele werkweek thuis te werken. Voor het Center for People and Buildings is dat de ultieme kans om de effecten van het fenomeen thuiswerken op grote schaal te onderzoeken (Management Scope, 2020).

Volgens Pullen is de grote winst de afname van reistijd. Iedereen vindt het geweldig om niet meer in de file te staan of niet in het openbaar vervoer te hoeven. Veel mensen kunnen zich door de omstandigheden uitstekend concentreren op hun werk, dat is op kantoor wel eens anders. Ook hebben ze meer tijd om met het gezin te lunchen of tussendoor een boodschap te doen. Deze vorm van ruimte die momenteel door werknemers wordt ervaren, moet op termijn zeker aandacht krijgen van organisaties (Management Scope, 2020).

Als we elkaar alleen virtueel zien, missen we soms bepaalde sociale signalen. Een voorbeeld: tijdens een online vergadering verbreken we na afloop de verbinding en is het klaar. Op kantoor blijf je vaak even napraten. Wat is het effect van het s van die sociale cohesie?

Volgens veel medewerkers is de interactie niet weg maar anders. We leveren een deel van onze privacy in door online videomeetings. Collega's kunnen bijvoorbeeld elkaars wooninrichting zien of kinderen die plots in het beeld verschijnen. Andere medewerkers vinden het juist belangrijk om elkaar fysiek te zien tijdens een discussie. De sfeer in vergaderingen wordt beter als je even kunt pauzeren om samen een wandeling te maken of in kleinere groepjes uiteengaat. Dat in de nieuwe situatie op een andere manier invullen, daar zit de uitdaging. (Management Scope, 2020).

Hoekjen geeft aan dat veel medewerkers het idee dat ze samen een organisatie vormen koppelen aan fysieke samenkomst. Ze zien elkaar en drinken samen een kop koffie. Het is dan ook de vraag in hoeverre het mogelijk is om dit gevoel van organisatie in stand te houden als iedereen aan het thuiswerken is. Mensen zijn zich hiervan goed bewust. Er kan zeker nog niet worden gezegd dat het goed gaat. Er moet vervolgonderzoek worden gedaan naar wat de effecten op lange termijn zijn. Misschien verschilt het wel per organisatie of bedrijfscultuur of thuiswerken werkt of juist niet (Management Scope, 2020).

Het onderzoek van Hoekjen en Pullen laat zien dat thuiswerken positieve en negatieve kanten heeft. De positieve kant zit hem vooral in praktische zaken als het besparen van reistijd. Echter worden de effecten op de sociale cohesie en het fysiek samenkomen van medewerkers minder positief belicht. Mensen vinden het belangrijk om elkaar te zien en samen een kop koffie te kunnen drinken, of elkaar fysiek te zien tijdens een discussie. Vooral deze uitspraken hebben een sterk verband met dit onderzoek omdat de opdrachtgever bang is dat het missen van deze momenten gevolgen zal hebben voor de sociale cohesie binnen haar organisatie.

1.1.2 Sociale cohesie bij werken op afstand

Simone Leenders heeft een interessant E-book geschreven over de vier componenten om sociale cohesie te faciliteren en versterken tijdens het werken op afstand of bij hybride werken. Ze schrijft over de effecten van werken op afstand, de match tussen medewerkers en hun werkomgeving, wat sociale cohesie inhoudt en geeft tips voor het faciliteren en versterken van sociale cohesie (Leenders, 2020).

Leenders vertelt dat de fysieke werkomgeving één van de belangrijkste omgevingsfactor is die invloed uitoefent op hoe medewerkers zich voelen en gedragen. In tijden van Corona is dat goed terug te zien. Het niet meer kunnen samenwerken op één locatie zorgt voor een hoop positieve maar ook zeker negatieve effecten. Zo onderscheidt Leenders de positieve en negatieve effecten op korte en lange termijn. Op korte termijn komt naar voren dat veel mensen het fijn vinden dat ze minder reistijd hebben. Ook kunnen ze de balans tussen werk en privé beter handhaven en hebben ze meer tijd voor hun gezin. De negatieve effecten op korte termijn zijn vooral het missen van collega's, het gemis van verandering in omgeving en het beter kunnen concentreren op werk dan thuis. Op de lange termijn zijn de positieve effecten de groei in het onderlinge vertrouwen, volwassenheid in relatie tussen werkgever en werknemer en de verkleining van de footprint op de organisatie door beperking in reisbeweging. De negatieve effecten zijn het niet goed zicht hebben op collega's, een minder gevoel van verbondenheid en het gemis van nuances en emoties bij collega's (Leenders, 2020).

Leenders laat zien dat het model van Maslach en Leiter zes gebieden omschrijft tussen medewerkers en de werkomgeving waarin een match of mismatch kan ontstaan. Dit zijn werkdruk, controle, waardering/beloning, sociale cohesie, rechtvaardigheid en waarden. Een langdurige mismatch in één van deze gebieden kan leiden tot burn-out klachten. Sinds de Coronamaatregelen ervaren veel mensen dat de werkdruk is veranderd. De controle op hoe en waar we ons werk doen is ook veranderd en daardoor raken we de sociale cohesie langzaam kwijt (Leenders, 2020).

Leenders benoemt sociale cohesie als de lijm die mensen bij elkaar houdt in een groep. De interne bindingskracht van een sociaal systeem. Deze bindingskracht bestaat uit een aantal componenten:

- Het vinden van identificatie en samenhang.
- De aanwezigheid van onderling vertrouwen.
- Gedeelde normen en waarden.
- Intensieve en aandachtige interactie, met elkaar en bij de activiteiten van de groep.

Deze componenten zijn terug te vinden binnen de cultuur van de organisatie, de dagelijkse manier van werken en het gedrag van de medewerkers. Ze zijn niet altijd expliciet benoemd of tastbaar, maar wel direct voelbaar als ze veranderen of verdwijnen (Leenders, 2020).

Ook Leenders benoemt de positieve en negatieve effecten van het thuiswerken. Op korte termijn zijn de negatieve effecten het missen van collega's en op de lange termijn zelfs het missen van verbondenheid. Ook benoemt ze het belang van sociale cohesie binnen organisaties. Dit betekent dat ook het E-book van Simone Leenders aantoont dat het onderzoek voor NoorderRuimte een belangrijk en maatschappelijk probleem bevat.

1.2 Doelstelling

Uit de vraag van de opdrachtgever is gebleken dat zij graag wil weten hoe de sociale cohesie binnen de organisatie geoptimaliseerd kan worden in tijden van thuiswerken. Belangrijk daarbij is de veiligheid met oog op de Coronamaatregelen. Daarom is voor het onderzoek de volgende doelstelling geformuleerd:

Het in kaart brengen van de gewenste situatie voor kenniscentrum NoorderRuimte om op een creatieve en veilige manier te overleggen tijdens de Coronacrisis, waarbij de sociale cohesie wordt geoptimaliseerd.

2.0 Onderzoeksvragen

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksvragen besproken. De onderzoeksvragen bestaan uit een hoofdvraag en meerdere deelvragen. Het hoofdstuk zal afsluiten met een grafische weergave van het onderzoek.

2.1 Hoofdvraag

Na het analyseren van het probleem is de volgende hoofdvraag naar voren gekomen:

Hoe kunnen medewerkers van kenniscentrum NoorderRuimte, gedurende de Coronacrisis, op een creatieve en veilige manier overleggen, waarbij de sociale cohesie wordt geoptimaliseerd?

Samewerken is een belangrijke term binnen kenniscentrum NoorderRuimte. Binnen NoorderRuimte werken verschillende medewerkers met elkaar aan onderzoeksvraagstukken. Alle projecten hebben een externe opdrachtgever: het gaat altijd om praktijkgericht onderzoek, onderzoek dat ertoe doet. De kracht van NoorderRuimte zit in de integrale aanpak en benadering. Vraagstukken zijn bijna nooit monodisciplinair. Als professional heb je vaak met meerdere disciplines en invalshoeken te maken. Voor de opleidingen en studenten betekent dat leren kijken over grenzen van het eigen vakgebied. De junior medewerkers die bij NoorderRuimte afstuderen, stagelopen of anderszins onderzoek doen, leren multidisciplinair samen te werken aan uitdagende projecten. Voor bedrijven en overheden biedt het kenniscentrum de mogelijkheid tot het uitvoeren van toegepast onderzoek. Nieuwe kennis opdoen, nieuwe invalshoeken ervaren, verder borduren op eerder onderzoek, van en met elkaar leren en werken en toegang tot een breed netwerk: NoorderRuimte biedt het allemaal (Bureau NoorderRuimte, z.j.).

Omdat het multidisciplinair samenwerken, het onderzoek doen vanuit verschillende invalshoeken en het van en met elkaar werken zo belangrijk is voor NoorderRuimte, is de hoofdvraag gericht op een strategisch vraagstuk. De onzekerheid van de Coronacrisis en de onzekerheid voor de toekomst maken dat het vraagstuk gericht is op de langere termijn. Dit onderzoek richt zich voornamelijk op het kunnen overleggen tijdens de Coronacrisis. Maar de aanbevelingen kunnen ook nuttig zijn voor de verdere toekomst omdat de kans groot is dat er dan ook meer op afstand wordt gewerkt.

2.2 Deelvragen

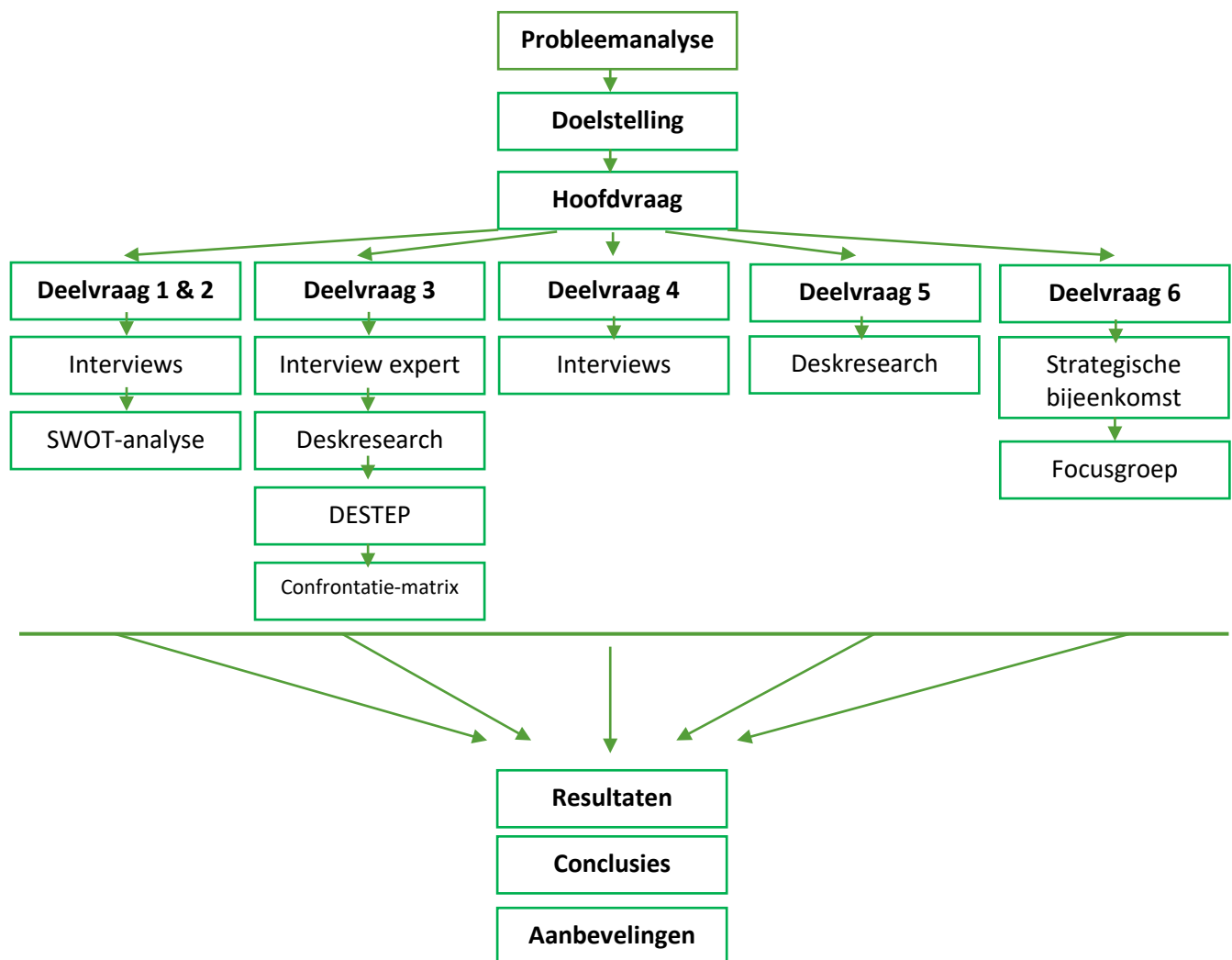
De hoofdvraag wordt beantwoord met behulp van de volgende deelvragen:

1. Wat is de huidige situatie, vóór de lockdown, van overlegvormen binnen kenniscentrum NoorderRuimte?
2. Wat is de huidige situatie, gedurende de lockdown, van overlegvormen binnen kenniscentrum NoorderRuimte?
3. Wat zijn relevante trends en ontwikkelingen?
4. Wat zijn de wensen en behoeften met betrekking tot overlegvormen van medewerkers binnen kenniscentrum NoorderRuimte?
5. Wat zijn de belangrijkste randvoorwaarden voor overlegvormen?
6. Wat zijn de ervaringen van de aanwezigen op de strategische bijeenkomst van kenniscentrum NoorderRuimte, met de op basis van bovenstaande deelvragen gekozen overlegvormen?

Voor er antwoord kan worden gegeven op de vraag hoe er overlegt moet worden in de gewenste situatie, moet eerst de huidige situatie in kaart worden gebracht. De huidige situatie is binnen dit onderzoek op te delen in 2 verschillende situaties. De situatie vóór de lockdown en de situatie tijdens de lockdown. Het is van belang om beide in kaart te brengen om zoveel mogelijk informatie over positieve en negatieve punten te krijgen. Ook moet er gekeken worden naar relevante trends en ontwikkelingen. Welke overlegvormen of online overlegvormen zijn er momenteel al. Daarna worden de medewerkers van kenniscentrum NoorderRuimte gevraagd naar hun wensen en behoeften om vervolgens te kijken of er overeenkomsten zijn tussen deze wensen en behoeften, en de eerder gevonden trends en ontwikkelingen. Zitten er financiële of juridische voorwaarden aan deze overlegvormen? Tot slot zullen de gekozen overlegvormen getest worden tijdens een strategische bijeenkomst waarbij de ervaringen van de aanwezigen meegenomen zullen worden. Over deze strategische bijeenkomst wordt later in dit onderzoek meer vermeld.

2.3 Schematische weergave

Hieronder vindt u een schematische weergave van het onderzoek. Het geeft aan welke stappen er binnen het onderzoek worden doorlopen om antwoorden te krijgen op de deelvragen en uiteindelijk op de hoofdvraag. De modellen en onderzoeksmethoden die worden gebruikt om de deelvragen te beantwoorden zullen worden toegelicht in hoofdstuk 3 (theoretisch kader) en hoofdstuk 4 (onderzoeksmethoden).



3.0 Theoretisch kader

In dit hoofdstuk worden theorieën, kernbegrippen en modellen beschreven die belangrijk zijn voor het vraagstuk dat centraal staat in het onderzoek. De in het theoretisch kader beschreven theorieën en modellen hebben een relatie tot een bepaalde deelvraag van het onderzoek.

3.1 Theorieën

3.1.1 Intensieve en aandachtige interactie, met elkaar en bij de activiteiten van de groep

In het E-book van Simone Leenders, die in de inleiding ook al naar voren is gekomen, schrijft zij verschillende tips en technieken voor sociale cohesie tijdens het thuiswerken.

Binnen organisaties zijn vaak verschillende rituelen die de cultuur binnen een bedrijf laten zien. Wat maakt het team, jouw team? Het gezamenlijke lachen? De radio op de afdeling? Het rondje koffie halen? Of juist de high-five die wordt gegeven bij successen? Veel van deze rituelen zijn sinds de komst van het Coronavirus niet meer mogelijk. Of toch wel? Moet het alleen in een andere vorm? Het hebben en samen vormgeven van rituelen draagt bij aan het gevoel dat je ergens bij hoort, ook al zie je elkaar niet fysiek. Digitaal vergaderen wordt vaak als efficiënt ervaren. Er worden sneller besluiten genomen en we raken minder snel afgeleid, alleen raken we de vijf minuten vóór en vijf minuten ná de vergadering kwijt. We komen niemand meer tegen op locatie of bij het koffieapparaat. De korte informele momenten om te vragen hoe het met de ander gaat of hoe die persoon bepaalde werk gerelateerde zaken heeft aangepakt, zijn verdwenen. En juist deze momenten zijn belangrijk voor de sociale cohesie (Leenders, 2020).

Wandeltombola – als alternatief voor een digitale meeting met break-out rooms.

Een mooie manier om zowel op de inhoud als op het gebied van sociale cohesie stappen te maken. Beweging activeert ons brein. Uit diverse onderzoeken blijkt dat werken vanuit huis niet altijd garant staan voor genoeg pauzeren en bewegen (Leenders, 2020).

Voor een creatieve sessie of een sessie waarbij knopen doorgehakt moeten worden kan overwogen worden om deelnemers aan elkaar te koppelen en uit te nodigen om een deel van de sessie wandelend uit te voeren. Een gunstig moment om dat te doen is bijvoorbeeld het moment waarop uiteengegaan wordt in kleinere groepen. Geef de medewerkers een opdracht mee en voeg daar afwisselend informele vragen aan toe. Onderzoek laat zien dat de opbrengst vaak groter is bij groepen die hebben gewandeld dan bij de groepen die een digitale meeting hebben gehad. Er moet wel rekening worden gehouden met extra tijd voor de overgang van wandelen naar weer terug achter het scherm (Leenders, 2020).

Ook het E-book van Leenders laat weer zien hoe belangrijk het is om de kleine contact momenten te behouden om de sociale cohesie binnen organisaties te bewaken. Leenders beschrijft verschillende technieken om de sociale cohesie te behouden tijdens het thuiswerken. Een aantal van deze technieken kunnen zeker bruikbaar zijn in het onderzoek voor kenniscentrum NoorderRuimte.

3.2 Kernbegrippen

3.2.1 Sociale cohesie

Het begrip sociale cohesie dook in 1998 ineens overal op. In het regeerakkoord, in de troonrede, in een grootschalig onderzoeksprogramma van de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek en in tal van gemeentelijke en provinciale rapporten. Dat was opmerkelijk omdat het begrip sociale cohesie een lastig te definiëren begrip is. Schuyt (1997) noemt sociale cohesie zelfs één van de meeste abstracte begrippen uit de sociologie. Sociale cohesie is een populair expertbegrip geworden dat meestal wordt omschreven als 'de boel bij elkaar houden' of in termen van 'cement'. In de welzijnsnota 'werken aan sociale kwaliteit' uit 1999 wordt sociale cohesie weer benoemd en wordt het begrip voor het eerst gedefinieerd. Onder sociale cohesie wordt verstaan, de mate waarin mensen in hun gedrag en beleving uitdrukking geven aan hun betrokkenheid bij de maatschappelijke verbanden in hun persoonlijke leven, als lid van de maatschappij en als burger in de samenleving (ministerie van vws 1999, p.11). Deze definitie focust op drie zaken. In de eerste plaats gaat het om betrokkenheid bij anderen in de directe omgeving. Onder deze directe omgeving wordt zowel de kring van eigen gezin en familie als de straat en de buurt verstaan. In de tweede plaats gaat het om de betrokkenheid bij en deelname aan de groep of groepen waarmee men zich via huidskleur, sekse, taal, kleding en rituelen identificeert. En ten derde gaat het om het beleven van en vormgeven aan het burgerschap in de Nederlandse samenleving. Deze definitie sluit aan bij de omschrijving van Schuyt (1997), die sociale cohesie ook omschreef als de interne bindingskracht van een sociaal systeem (gezin, groep, lokale gemeenschap, organisatie, universiteit, samenleving als geheel) (Nico de Boer, 2002).

Binnen het onderzoek voor kenniscentrum NoorderRuimte wordt sociale cohesie ook omschreven als de interne bindingskracht van een sociaal systeem. Met dit sociale systeem wordt de organisatie van NoorderRuimte bedoeld. Het is de lijm of het cement dat de mensen in de organisatie bij elkaar houdt.

3.3 Modellen

3.3.1 DESTEP

In deelvraag 2 worden verschillende trends en ontwikkelingen op gebied van overlegvormen onderzocht. Een handig hulpmiddel om vooral de ontwikkelingen waar de organisatie geen invloed op uitoefenen kan in kaart te brengen is de DESTEP-analyse. De letters staan voor demografische, economische, sociaal culturele, technologische, ecologische en politiek juridische factoren (Scriptium, z.j.). De letters die niet van invloed zijn op het onderzoek zullen ook niet worden meegenomen.

3.3.2 SWOT-analyse

Om in kaart te brengen welke mogelijkheden voor overlegvormen er binnen de organisatie liggen wordt de SWOT-analyse gebruikt. SWOT staat voor strengths, weaknesses, opportunities en threats. Daarbij staan strengths en weaknesses voor de sterke en minder sterke punten binnen de organisatie (Scriptium, z.j.). Deze zullen in kaart worden gebracht met behulp van interviews. De opportunities en threats uit de externe omgeving zijn al in beeld gebracht door de DESTEP. U vindt een voorbeeld van de SWOT-analyse in bijlage 2.

3.3.3 Confrontatiematrix

De confrontatiematrix is een vervolg op de twee bovenstaande methoden. In een confrontatiematrix worden de interne sterkten en zwakten afgezet tegen de externe kansen en bedreigingen. De SWOT-analyse levert de input voor de confrontatiematrix. Na het tegenover elkaar zetten van de strengths, weaknesses, opportunities en threats, kunnen de combinaties een score krijgen. Deze score kan als volgt zijn: zeer gunstig = +2, gunstig = +1, geen effect = 0, ongunstig = -1, zeer ongunstig = -2.

Na het vergelijken van de cijfers laat de confrontatiematrix zien waar de beste kansen liggen (Scriptium, z.j.). Voor kenniscentrum NoorderRuimte zijn zowel de interne als externe factoren belangrijk om mee te nemen in het onderzoek. Er zal voornamelijk ingespeeld moeten worden op interne sterkten in combinatie met externe kansen. U vindt een voorbeeld van de confrontatiematrix in bijlage 3.

4.0 Onderzoeksmethoden

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksmethoden beschreven. Er wordt duidelijk gemaakt wie tot de onderzoeksgroep en respondenten behoren, de gebruikte onderzoeksinstrumenten worden beschreven en verantwoord en de begrippen betrouwbaarheid en validiteit worden besproken.

4.1 Onderzoeksgroep(en)

Het onderzoek is gericht op de medewerkers van kenniscentrum NoorderRuimte. Dit zijn de lectoren, studenten van verschillende opleidingen, onderzoekers, en experts uit het werkveld. Omdat dit relatief veel verschillende groepen zijn bestaan de respondenten vooral uit de medewerkers die aanwezig zijn op de strategische bijeenkomst. Hier is voor gekozen omdat deze medewerkers ook een aantal overlegvormen zullen testen tijdens deze bijeenkomst.

4.2 Onderzoeksinstrumenten en verantwoording

4.2.1 Deskresearch

Deskresearch, ook wel literatuuronderzoek genoemd, is een vorm van kwalitatief bureauonderzoek. Over het algemeen maakt het deel uit van elk onderzoek. Zowel voorafgaand aan het onderzoek als tijdens het onderzoek is het van belang om na te gaan wat er allemaal bekend is over het onderwerp en of er al eerdere onderzoeken zijn gedaan. Bij literatuuronderzoek worden teksten, boeken en artikelen die zelf al interpretaties van onderzoek bevatten onderzocht (Verhoeven, 2016). Voor het onderzoek voor kenniscentrum NoorderRuimte is er al deels literatuuronderzoek gedaan in het vooronderzoek. Verder is deskresearch toegepast op deelvraag 3 en deelvraag 5.

4.2.2 Interviews

Een interview is een vraaggesprek waarin de beleving van de geïnterviewde voorop staat. Het heeft tot doel informatie te verzamelen over een bepaald onderwerp. Het interview vindt meestal plaats in de vorm van een tweegesprek (Verhoeven, 2016). Binnen dit onderzoek zijn interviews gebruikt om antwoord te krijgen op de deelvragen 1, 2 en 4. Deze methode is belangrijk omdat de meningen van de medewerkers zwaar wegen in dit onderzoek. Er zijn open interviews gehouden omdat bij dit type interview er wel een vaststaande lijst met topics en onderwerpen is, maar er voldoende ruimte voor eigen inbreng van de respondent is (Verhoeven, 2016).

4.2.3 Strategische bijeenkomst

Ook de strategische bijeenkomst is een onderzoeksinstrument dat is gebruikt. Het is een soort testcase. De strategische bijeenkomst is een samenkomst van onderzoekers (lectoren, promovendi, docentonderzoekers) maar ook mensen van NoorderRuimte en adviseurs van stafbureaus. Het betreft een groep van ongeveer 60 personen. Doel van deze bijeenkomst is tweeledig. Enerzijds met elkaar denken en praten over iets waar het kenniscentrum NoorderRuimte zich verder op moet ontwikkelen. Anderzijds netwerken, elkaar ontmoeten en meer van elkaars werk te weten komen (L. Jorritsma, persoonlijke communicatie, 29 oktober 2020). Zie bijlage 4 voor bevestiging. Tijdens de strategische bijeenkomst zijn de overlegvormen die naar voren zijn gekomen uit de eerste 5 deelvragen van het onderzoek getest.

4.2.4 Focusgroep

De focusgroep is een groepsinterview waarbij meerdere personen tegelijk worden geïnterviewd. De onderzoeker heeft de leiding en stelt de vragen. Bij de focusgroep wordt over één onderwerp gesproken (Verhoeven, 2016). Het doel van de focusgroep is het peilen van meningen en ervaringen over de overlegvormen die getest zijn tijdens de strategische bijeenkomst. Met behulp van deze focusgroep is er antwoord gegeven op deelvraag 6.

4.3 Betrouwbaarheid en validiteit

De betrouwbaarheid van onderzoeksresultaten geeft aan in hoeverre het onderzoek vrij is van toevallige fouten. Om de betrouwbaarheid goed te kunnen testen moet het onderzoek herhaalbaar zijn in een andere situatie (Verhoeven, 2016). Om het onderzoek vrij te houden van toevallige fouten zijn de volgende stappen ondernomen. De interviews zijn afgenomen met een vragenlijst die bij elke respondent gelijk is. De interviews zijn met toestemming opgenomen, getranscribeerd en geanalyseerd met behulp van kleurencodering.

Met de validiteit wordt bepaald in welke mate het onderzoek vrij is van systematische fouten. Bij validiteit wordt er gekeken naar interne validiteit. Daarmee wordt bedoeld dat de onderzoeker in staat is om de juiste conclusies te trekken. Daarnaast wordt er ook gekeken naar externe validiteit. Dit is de mate waarin de conclusies te generaliseren zijn naar de gehele onderzoeksgroep. Tot slot wordt er gekeken naar begripsvaliditeit. Over het algemeen wordt hiermee bedoeld of je meet wat je wilt weten (Verhoeven, 2016). Om de validiteit zo hoog mogelijk te houden zijn de volgende stappen ondernomen. Vragenlijsten blijven gelijk. Halverwege het onderzoek zijn de vragenlijsten voor interviews niet verandert. Ook zijn de interviews afgenomen bij meerdere mensen. De resultaten van één interview zullen niet te generaliseren zijn naar de hele onderzoeksgroep. De respondenten voor deze interviews zijn vooraf duidelijk bepaald.

5.0 Onderzoeksresultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek gepresenteerd. De resultaten zullen per deelvraag beschreven worden.

5.1 Wat is de huidige situatie, vóór de lockdown, van overlegvormen binnen kenniscentrum NoorderRuimte?

Om de huidige situatie goed in kaart te brengen is er gekozen om de huidige situatie op te delen in twee situaties. De huidige situatie vóór de lockdown en de huidige situatie tijdens de lockdown. Hier is voor gekozen omdat de huidige situatie van de medewerkers van kenniscentrum NoorderRuimte uit deze twee situaties bestaat. Op deze manier kunnen de respondenten van de interviews duidelijk aangeven wat hun positieve en negatieve ervaringen zijn met beide situaties.

Uit de interviews (zie bijlage voor interviews) blijkt dat de medewerkers van kenniscentrum NoorderRuimte regelmatig overleggen. Dit varieert van wekelijks tot meerdere keren in de week. Bij lectoren kan dit aantal oplopen tot meer dan tien overleggen per week. *‘Ik heb wel het gevoel dat we tegenwoordig vaker overleggen om toch verbonden met elkaar te blijven’* (Hidding, 2020). Bijna alle respondenten gaven aan dat een overleg gemiddeld drie kwartier tot anderhalf uur in beslag neemt. Daarnaast gaven ook alle respondenten aan dat in de huidige situatie vóór de lockdown alle overleggen fysiek plaatsvonden. Deze vonden plaats op locatie bij NoorderRuimte, Hanzehogeschool of zelfs door heel Nederland. Enkele respondenten gaven aan dat ze af en toe al digitaal vergaderden vóór de lockdown. Vooral lectoren die internationale conferenties bijwoonden waren niet onbekend met het digitaal vergaderen. De doelen waarmee de medewerkers van kenniscentrum NoorderRuimte overleggen zijn vooral team overleggen, het geven van feedback aan bijvoorbeeld studenten, het bespreken van de voortgang of zaken op elkaar afstemmen.

In de huidige situatie vóór de lockdown vonden de overleggen binnen kenniscentrum NoorderRuimte dus vooral fysiek plaats. Volgens de respondenten zitten er veel voordelen aan fysiek overleggen. Je kunt elkaars houding en mimiek beter zien. Je kijkt elkaar in de ogen, schudt elkaars handen bij binnenkomst en maakt gebruik van alle zintuigen. *‘Het is de diepste vorm van contact’* (Anoniem, 2020). Fysieke overleggen zijn spontaan en geven een gevoel van samenhang. Medewerkers ontmoeten elkaar en delen ook samen een ruimte. Er is meer persoonlijke interactie en vaak ook ruimte voor informele zaken. Medewerkers vinden dit gezellig. Daarnaast is het natuurlijk goed voor de relatie en de sociale cohesie.

Naast deze sociale voordelen, zitten er aan fysiek overleggen ook een boel praktische voordelen volgens de respondenten. Zo kunnen bepaalde documenten die men op het bureau heeft liggen makkelijker gedeeld worden en is makkelijker om elkaar aan te schieten. Veel respondenten vinden dat bij fysiek overleggen de communicatie soepeler verloopt. Daardoor wordt het doel van een overleg goed bereikt en blijft het beter hangen, ook omdat mensen moeite doen om aanwezig te zijn. Naast de voordelen voor de onderzoekers en lectoren, merken de respondenten dat de studenten die ze lesgeven meer gemotiveerd zijn bij fysieke bijeenkomsten dan bij online bijeenkomsten. Zelf voelen ze de studenten ook beter aan.

De meeste respondenten zijn erg tevreden over fysiek overleggen zoals dit in de huidige situatie vóór de lockdown plaatsvond. Toch ervaren de meeste respondenten ook enkele negatieve ervaringen aan fysiek overleggen. Het gevaar aan het informele aspect dat tijdens het fysiek overleggen komt kijken is dat de overleggen wat minder efficiënt verlopen. Er wordt sneller afgeweken van het onderwerp waardoor een overleg meer tijd kost. Ook is reistijd een negatieve factor aan fysiek overleggen. *‘Het lastige aan fysiek overleggen zijn de lange afstanden die ik moet afleggen. Als lector moet je bijna overal bij aanwezig zijn en wordt het ook niet gewaardeerd als je er niet bent’* (Boogaard, 2020). Een aantal respondenten geven aan dat fysieke overleggen minder flexibel zijn qua planning. Het is lastig bij elkaar komen met bijvoorbeeld collega’s die op kinderen moeten passen. Ook zijn fysieke overleggen lastig om vast te leggen. Daarnaast spelen omgevingsfactoren een belangrijke rol. *‘Ik hoor wel eens van mensen dat ze een volgende keer graag een andere ruimte willen reserveren omdat deze te benauwd of juist te koud is’* (Wiepkema, 2020).

5.2 Wat is de huidige situatie, gedurende de lockdown, van overlegvormen binnen kenniscentrum NoorderRuimte?

Helaas is wereldwijd kennis gemaakt met het Coronavirus. Daardoor is bijna iedereen genooddaakt thuis te werken. In de huidige situatie, gedurende de lockdown, hebben de meeste medewerkers van kenniscentrum NoorderRuimte hun overleggen digitaal. Deze digitale overleggen vinden plaats via platformen als MS Teams, Zoom, Blackboard Collaborate en nog vele andere. Zelden gaven de respondenten aan nog fysieke overleggen op de Hanze te hebben of doormiddel van een wandelvergadering. Eén respondent gaf aan dat het e-mailen erg is toegenomen.

De medewerkers van kenniscentrum NoorderRuimte zien zeker voordelen aan deze situatie. Bij online overleggen kunnen meerdere mensen aanwezig zijn en wordt minder snel afgezegd. Mensen zijn makkelijker te bereiken en komen ook niet meer te laat bij overleggen. Daardoor gaan overleggen sneller en effectiever, besparen ze tijd en zijn ze makkelijker te plannen. Veel respondenten vinden dat ze nieuwe skills hebben geleerd tijdens het online vergaderen. Er zitten veel handige tools aan de online platformen. Online documenten, linkjes en schermen kunnen worden gedeeld en er is een goede verslaglegging mogelijk. Een ander groot voordeel aan online vergaderen is dat er geen reistijd is. Mensen kunnen overal afspreken waar ze maar verbinding met internet kunnen maken. Dat bespaart een hoop tijd waardoor mensen meer in kortere tijd kunnen doen. Doordat iedereen overal kan aansluiten zijn ook internationale meetings beter te organiseren. En wat doet dat bijvoorbeeld met het milieu? *‘Mijn lectoraat is duurzaamheid, ik moet soms vliegen naar Kopenhagen voor een dag. Dus ik denk dat het effect van digitaal overleggen op files en kosten in infrastructuur zeker positief is’* (Boogaard, 2020). Qua werkgelegenheid kan de situatie positieve effecten met zich meebrengen. *‘Groningen is best geïsoleerd, vanuit de randstad bekeken. Dus ik heb het idee dat dit qua werkgelegenheid en het aantrekken van geschikt personeel voor wat verdere steden ook veel kan opleveren’* (Boogaard, 2020). Veel respondenten geven aan dat de overleggen functioneler worden. Mensen bereiden hun overleg goed voor en daardoor wordt het resultaatgericht. Er werd aangegeven dat een overleg in eigen omgeving zorgt voor meer ontspanning. Kortom, online overleggen is een redelijk alternatief voor fysiek overleggen.

De digitale wereld waarin de medewerkers van kenniscentrum NoorderRuimte terecht zijn gekomen heeft ook vele negatieve effecten. Respondenten geven aan dat ze afhankelijk zijn van de technologie. Die technologie is niet betrouwbaar. Als de technologie niet werkt dan werkt de hele vergadering niet. Als je door problemen met de verbinding uit de vergadering wordt gegooid mis je gelijk een deel. Dat is vervelend als je bijvoorbeeld notulist bent. Je kunt elkaar online minder goed ondersteunen. Het grootste gedeelte van de respondenten ervaart toch wel het sociale aspect als meest negatieve effect. Sommige medewerkers hebben bijna geen contact meer met collega's en beginnen hun collega's te missen. De kenniskring wordt daardoor kleiner. Maar ook de spontane communicatie met professionals verdwijnt doordat je alleen nog maar formeel met elkaar overlegt. Online overleggen met mensen die je goed kent gaan makkelijker dan met mensen die je niet goed kent. Dat zorgt automatisch voor meer afstand met nieuwe mensen binnen de organisatie. De non-verbale communicatie en lichaamstaal zijn zeer beperkt en dat maakt het lastig kennismaken.

Veel respondenten geven aan de kleine 'koffiemomentjes' te missen. Het spontane binnenlopen is weg en er zijn geen momenten meer voor het wel en wee. Online overleggen is lastig op sociaal gebied en dat maakt het moeilijker voor mensen die minder sociaal zijn ingesteld. *'Vragen hoe het met iemand gaat begint als een verplichte vraag in een overleg te voelen'* (Krol, 2020). *'Online overleggen voelt formeler en afstandelijker, afstandelijkheid doet iets met mijn betrokkenheidsgevoel'* (Anoniem, 2020).

Veel respondenten vinden dat online overleggen meer discipline vraagt. Het is lastig om meerdere online overleggen op een dag vol te houden. Gelukkig is er besloten dat online overleggen ingekort moeten worden van 60 naar 45 minuten. Het kost meer energie om geconcentreerd te blijven achter het beeldscherm. Als je niet geconcentreerd bent blijft de informatie minder goed hangen dan in een fysiek overleg en is de impact ook minder groot. Die energie zorgt op zijn tijd weer voor hoofdpijn en andere klachten bij een aantal respondenten. Dat komt mede door de vollere agenda's. Er zijn meer overleggen dan normaal omdat iedereen altijd bereikbaar is. Via laptop, tablet en zelfs via de telefoon krijg je alles mee. *'Al die lagen van technologie beïnvloedden je leven'* (Spyk, 2020). Ook werd aangegeven door een respondent dat de energiekosten omhooggaan door het vele thuiswerken.

Nu de huidige situatie in kaart is gebracht kan het eerste deel van de SWOT-analyse worden ingevuld.

Overlegvormen NoorderRuimte	Strengths	Weaknesses
Intern:	S1: Veel gezamenlijke bijeenkomsten	W1: Fysiek overleggen mogen momenteel niet
	S2: Veel medewerkers die hybride willen werken	W2: Online overleggen duren te lang
	S3: Medewerkers hebben veel nieuwe skills geleerd	W3: Fysieke overleggen vragen soms veel reistijd
	S4: Veel creatieve mensen die openstaan voor verandering	W4: Techniek is soms onbetrouwbaar
		W5: Niet iedereen heeft goede verbinding

Figuur 1 SWOT-analyse (intern)

5.3 Wat zijn relevante trends en ontwikkelingen?

Om trends en ontwikkelingen in kaart te brengen is gebruik gemaakt van het DESTEP-model. Demografische en economische factoren zijn voor dit onderzoek niet meegenomen omdat ze niet in dergelijke mate van invloed zijn op het onderwerp van het onderzoek. De volgende ontwikkelingen zijn dat wel:

5.3.1 Sociaal culturele ontwikkelingen

Steeds meer mensen gaan thuiswerken. Helemaal sinds de komst van het coronavirus. De trend van 'het nieuwe werken' is een dringend advies geworden. Door dit vele werken op afstand neemt de eenzaamheid (vooral bij jongeren en ouderen) en de kans op burn-out klachten toe. In een tussenrapport van de rijksoverheid wordt onderzoek gedaan naar oorzaken, gevolgen en risicogroepen van burn-out. In dit onderzoek worden verschillende scenario's besproken. Eén van die scenario's betreft het thuiswerken en de werk-thuisbalans. *'Dit scenario verklaart 8% van de variantie in de stijging van burn-out klachten. Het is vooral de ontevredenheid met de werk-thuisbalans die in dit scenario, naast taakeisen, sociale steun van de leidinggevende en geringe autonomie, de stijging van burn-outklachten verklaart'* (Irene Houtman, 2019).

Een ander zorgelijke ontwikkeling is de groeiende generatiekloof. *'Er is een toenemend verschil tussen degenen die wel en niet weten te profiteren van digitale ontwikkelingen. De impact hiervan is groot en kent sociale en economische aspecten. Gevolg is een afname van de solidariteit tussen de generaties'* (Thaesis, z.j.). Er komen steeds meer digitale ontwikkelingen en ze volgen elkaar sneller op. Jongere werknemers kunnen hier beter op anticiperen dan oudere medewerkers. Bijvoorbeeld het vele gebruik van online meetings kan voor oudere werknemers veel tijd en energie kosten.

5.3.2 Technologische ontwikkelingen

Sinds de digitale ontwikkelingen in een sneltreinvaart zitten, kiezen meer mensen voor een leven als digitale nomade. Dankzij het internet zijn minder mensen afhankelijk van een werkplek en kunnen ze op elke willekeurige plek hun werkzaamheden uitvoeren. Inmiddels is werkend de wereld over reizen een enorme hype. Helaas heeft het Coronavirus roet in het eten gegoooid. Door het reisverbod kunnen de digitale nomaden minder gemakkelijk naar andere landen reizen (Nu.nl, 2019).

De digitale ontwikkelingen die natuurlijk al langere tijd opkomen, zorgen ook voor een grenzeloze wereld. *'De grenzen in de wereld verdwijnen. Door digitalisering kan iedereen met elkaar in contact komen en wordt informatie wereldwijd gedeeld. Hierdoor lijken afstanden en tijdsverschillen er minder toe te doen'* (Thaesis, z.j.).

5.3.3 Ecologische ontwikkelingen

Milieuvervuiling is één van de belangrijkste ecologische ontwikkeling ter wereld. Ook Nederland kan zich niet voldoende aan de afgesproken klimaatregels houden. Eén van de belangrijkste oorzaken van klimaatverandering is het broeikas CO₂. De koolstofdioxide-emissie moet drastisch omlaag. De vier belangrijkste sectoren die betrokken zijn bij dit probleem zijn: energiebedrijven, industrie, wegverkeer en gebouwde omgeving (TNO, z.j.).

Een positief effect van het Coronavirus is de impact op het milieu. Er wordt minder gebruik gemaakt van het vliegverkeer. Mensen werken massaal thuis en fabrieken liggen stil. Ook worden minder broeikassen uitgestoten. Wereldwijd veroorzaakt de Coronacrisis dit jaar een terugval van 1,6 miljard ton CO₂-uitstoot. Dat is ruim 4% van de totale uitstoot. *‘Ook in Nederland is de CO₂-uitstoot een stuk lager, zegt Martien Visser, lector Energietransitie aan de Hanzehogeschool. In totaal zou de crisis dit jaar een vermindering van 20 miljoen ton CO₂ kunnen veroorzaken, vooral door de vermindering van het wegverkeer’* (RTL Nieuws, 2020).

5.3.4 Politieke ontwikkelingen

Een belangrijke politieke ontwikkeling die van invloed is op veel organisaties en ook op dit onderzoek, zijn de RIVM-maatregelen die vanuit de politiek worden opgedragen aan de maatschappij. De belangrijkste maatregelen, overgenomen van het RIVM, zijn de volgende (RIVM, 2020):

- Werk thuis, tenzij het echt niet anders kan.
- Minimaal anderhalve meter afstand houden.
- Veel aandacht voor hygiënemaatregelen.
- Maximaal aantal bezoekers per ruimte.
- Reservering en placering.
- Gezondheidscheck.
- Zorg voor voldoende ventilatie.
- Extra aandacht voor risicogroepen.
- Persoonlijke beschermingsmiddelen.

5.3.5 Trends in overlegvormen

Naast het gebruik van de DESTEP is er ook gekeken naar trends die momenteel spelen op gebied van overlegvormen. Eén van de belangrijkste daarin is momenteel het hybride werken. Sinds de Coronacrisis moeten steeds meer mensen thuiswerken. Daardoor kunnen vergaderingen en andere vormen van overleggen niet altijd op locatie plaatsvinden. Een combinatie van fysiek en online overleggen, het hybride vergaderen, biedt de ultieme oplossing. De risico's van te veel online overleggen zit hem in digitale vermoeidheid, miscommunicatie en energieverspillende overleggen. Bij hybride overleggen is een deel van de groep fysiek aanwezig en een deel van de groep online. Het grootste gevaar van hybride overleggen is dat de deelnemers die fysiek aanwezig zijn te weinig aandacht hebben voor de deelnemers die online aanwezig zijn (Steenefeld, 2020).

In een telefoongesprek met Simone Leenders, strateeg en schrijfster van het E-book 'Sociale cohesie bij werken op afstand', is naar voren gekomen dat vooral interactie een belangrijk begrip is bij digitale overleggen. Het afwisselen van individueel, in groepjes en plenair houdt aanwezigen scherp. Alleen maar luisteren in een online sessie is niet goed. Aanwezigen zouden daarnaast moeten bewegen of uiteengaan in groepjes. Simone Leenders verwees voor het onderzoek naar The Creators Company (S. Leenders, persoonlijke communicatie, 26 november 2020).

The Creators Company is een groep die zichzelf vormgevers van verandering noemt. Hun doel is gedragsverandering door te investeren in creativiteit, co-creatie en conversatie design. Op hun website omschrijven ze 33 liberating structures. Liberating structures zijn een verzameling van interactiepatronen die het mogelijk maakt iedereen te betrekken binnen groepen – van introverten tot extraverten en van leiders tot volgers – ongeacht de grootte van de groep. Liberating structures bieden een revolutionaire oplossing voor samenwerkingen in groepen. De structuren bieden eenvoudige principes om iedereen aan te moedigen en te betrekken om op de top van hun creativiteit en intelligentie te werken. Liberating structures kunnen voorkomen dat mensen niet aan bod komen bij hybride- of online overleggen. Een mooi voorbeeld daarvan is de 1-2-4-all methode. Bij deze methode gaan deelnemers eerst zelf nadenken over een vraag of onderwerp. Vervolgens worden de individuen aan elkaar gekoppeld en worden in tweetallen hun ideeën uitgewisseld. De volgende stap is naar viertallen waarbinnen de beste ideeën worden uitgekozen. Uiteindelijk komt de groep plenair bij elkaar en kunnen de resultaten worden uitgewisseld. Doeleinden van deze methode zijn het betrekken van elk individu, vermijden van afhankelijkheid, het verminderen van machtsverschillen, kijken vanuit diverse invalshoeken en op een natuurlijke wijze werken naar een gedeelde uitkomst (The Creators Company, z.j.).

Na het in kaart brengen van de trends en ontwikkelingen kunnen ook het tweede gedeelte van de SWOT-analyse en de confrontatiematrix worden ingevuld.

Overlegvormen		
NoorderRuimte	Strengths	Weaknesses
Intern:	S1: Veel gezamenlijke bijeenkomsten S2: Veel medewerkers die hybride willen werken S3: Medewerkers hebben veel nieuwe skills geleerd S4: Veel creatieve mensen die openstaan voor verandering	W1: Fysiek overleggen mogen momenteel niet W2: Online overleggen duren te lang W3: Fysieke overleggen vragen soms veel reistijd W4: Techniek is soms onbetrouwbaar W5: Niet iedereen heeft goede verbinding
	Opportunities	Threats
Extern:	O1: Digitalisering O2: Vermindering CO2-uitstoot door Coronavirus O2: Steeds meer mensen willen thuiswerken	T1: Eenzaamheid T2: Coronamaatregelen T3: Generatiekloof

Figuur 2 SWOT-analyse (volledig)

		Kansen			Bedreigingen		
		O1	O2	O3	T1	T2	T3
Sterkten	S1	1	?	?	2	?	-1
	S2	2	1	2	1	-1	1
	S3	2	0	1	0	0	2
	S3	1	0	1	0	1	1
Zwakten	W1	2	2	2	-2	-2	-1
	W2	0	0	-1	2	0	0
	W3	2	-2	-2	0	2	0
	W4	1	0	-1	-1	0	0
	W5	1	0	-2	-2	0	-1

Figuur 3 Confrontatiematrix

5.4 Wat zijn de wensen en behoeften met betrekking tot overlegvormen van medewerkers binnen kenniscentrum NoorderRuimte?

Nadat in het interview gevraagd is naar de huidige situatie vóór de lockdown en gedurende de lockdown, zijn de medewerkers van kenniscentrum NoorderRuimte gevraagd naar hun wensen en behoeften met betrekking tot overlegvormen. De meeste respondenten gaven aan dat hun voorkeur toch wel duidelijk uitgaat naar fysiek overleggen. Desondanks begrijpen ze wel dat het in deze situatie niet anders dan online kan. Alle respondenten geven aan dat ze hybride een interessante vorm vinden.

Een mix tussen online en fysiek zou veel flexibiliteit kunnen bieden. Bepaalde overleggen kunnen zo online plaatsvinden, bijvoorbeeld internationale meetings of meetings met mensen die daar ver voor moeten reizen. Maar met enig regelmaat moet er de mogelijkheid zijn om fysiek te overleggen. Vooral voor nieuwe werknemers of ontmoetingen is fysiek overleggen erg belangrijk. *‘Een eerste ontmoeting moet fysiek zijn. In de zakelijke wereld moet je elkaar vertrouwen om goede resultaten te behalen. Dan is face to face ontmoeten cruciaal’* (Boogaard, 2020). De afweging tussen online of fysiek overleggen is ook afhankelijk van het doel van een overleg. Er werd wel aangegeven dat online niet ten koste mag gaan van contacturen. Maar wekelijkse meetings zouden eens per maand online kunnen om mensen reistijd te besparen. En het is beter voor het milieu. De respondenten vinden hybride een mooie vorm. Zolang het maar niet verplicht is. Mensen moeten de keuze krijgen of ze online of fysiek willen overleggen. Bepaalde mensen kunnen heerlijk thuiswerken en vinden dat prima. Andere mensen hebben bijvoorbeeld kinderen en kunnen daardoor niet goed thuiswerken. Voor beiden moet de keuze vrij zijn om online of fysiek deel te nemen aan een overleg. Daarnaast gaf een respondent aan dat hybride werken de Hanzehogeschool geld zou besparen op leegstand. De negen tot vijf mentaliteit moet er dan uit zodat ook internationale studenten de keuze hebben om bijvoorbeeld in de avonduren naar school te gaan.

Toen de respondenten gevraagd werd wat ze de belangrijkste eisen aan overlegvormen vinden gaven de meeste gelijk aan dat online overleggen niet te lang moeten duren. Een online overleg moet niet langer dan drie kwartier duren, er moeten altijd pauzes zitten tussen meerdere overleggen en er zou nooit de hele dag overlegt moeten worden. Op lange termijn moet ervoor gezorgd worden dat mensen niet de hele dag achter hun scherm zitten. Dat kan niet goed zijn voor de gezondheid. Verder gaven respondenten aan dat er bij online overleggen geen eenrichtingsverkeer moet zijn maar veel interactie. Er moet vooraf een agenda zijn en deze moet worden bewaakt om tot het doel te komen. Aangegeven werd dat goede elektronica en platformen om te overleggen erg belangrijk zijn bij online overleggen. Daarnaast moet er altijd afwisseling zijn tussen online en fysiek. Bij hybride overleggen werd door een respondent aangegeven dat iedereen gehoord moet worden. Er bestaat een kans dat de mensen die fysiek aanwezig zijn bij een overleg vergeten dat er nog een aantal personen aanwezig zijn op dat ene scherm. Maar een goede voorzitter zal dat goed managen.

Er werd gevraagd wat voor wensen en behoeften medewerkers hebben bij overlegvormen in de komende periode. Hierin kwam naar voren dat veel medewerkers meer beweging willen tijdens lange digitale dagen. Bijvoorbeeld het afwisselen van beeldscherm naar luistermomenten die in de natuur tijdens een wandeling kunnen worden afgespeeld. Ook interactie komt veel naar voren. Bijvoorbeeld doormiddel van het uiteengaan in verschillende breakout-rooms. Eén respondent gaf aan wel een cursus te willen volgen over hoe je digitaal een leuk en interactief overleg kunt houden. Er moet in deze tijd extra aandacht worden besteed aan het op de hoogte houden van elkaar. Vraag hoe mensen er tijdens een overleg bij zitten. Als iemand niet lekker in zijn vel zit kan dit gevolgen hebben voor het gedrag tijdens een overleg. Tot slot had een respondent de wens dat tools als Mentimeter en het werken met online prikborden wel een boost mogen krijgen.

Als de medewerkers van kenniscentrum NoorderRuimte werd gevraagd wat zij belangrijk vinden om de sociale cohesie in stand te houden, werd daar op geantwoord met veel gezamenlijke activiteiten. Bijvoorbeeld lunches, bijeenkomsten, borrels en meer van dat soort sociale bijeenkomsten. Gezamenlijke bijeenkomsten moeten niet worden overgeslagen omdat het dit jaar niet fysiek mogelijk is. Er moet aandacht worden besteed aan mogelijkheden waarop het wel door kan gaan. *'Uiteindelijk draait het allemaal om groepsgevoel met alle voordelen daarvan. Mensen die lekker in hun vel zitten worden minder snel depressief met een burn-out als gevolg. Groepsgevoel zorgt voor betere output, resultaten en minder ziekteverzuim'* (Boogaard, 2020).

5.5 Wat zijn de belangrijkste randvoorwaarden voor overlegvormen?

Aan fysiek overleggen zitten weinig randvoorwaarden. Er moet een geschikte ruimte worden gereserveerd en eventueel moeten er mensen reiskosten maken om op een bestemming te komen. Bij online overleggen of thuiswerken komen er meer randvoorwaarden kijken. Naast het belang van een goede internetverbinding en goede platformen om te overleggen, krijgt een werkgever bij thuiswerken te maken met andere kosten en afspraken. De belangrijkste worden hier toegelicht.

5.5.1 Kosten van thuiswerken

Het thuiswerken brengt extra kosten met zich mee. Dit zijn bijvoorbeeld kosten voor elektriciteit, internet of mobiele data. Deze kosten kunnen alleen binnen de vrije ruimte van de werkkostenregeling belastingvrij aan de werknemer worden vergoed. De vrije ruimte bedraagt 1,2% van de totale loonsom van de werkgever. Voor 2020 is de vrije ruimte voor de eerste €400.000 aan loonsom verhoogd naar 3%. Aangezien werkgevers deze ruimte ook gebruiken voor andere vergoedingen is er weinig ruimte om de extra kosten van het thuiswerken te vergoeden. Naast deze kosten kan een werkgever zijn werknemers niet verplichten thuis te werken op een privé computer of laptop. Dat zal een werkgever dus ook moeten regelen en dat kan geld kosten (VWG, 2020).

5.5.2 Vermindering reiskosten

Nu door het Coronavirus minder gereisd wordt kan de reiskostenvergoeding voor woon-wegverkeer stop worden gezet. Ondanks dat het niet verplicht is om de reiskosten woon-werk te vergoeden kan er in de arbeidsovereenkomst of het CAO wel een afwijkende regeling zijn. Indien afgesproken is dat tijdens afwezigheid van de werknemer wel recht is op reiskostenvergoeding zal de werkgever ook verplicht zijn dat te betalen. Wanneer een werknemer tijdelijk niet hoeft te reizen voor het werk gerelateerde zaken, bijvoorbeeld bij ziekte of zoals nu door incidenteel thuiswerken, mag de werkgever de vaste reiskostenvergoeding maximaal zes weken doorbetalen. Mocht deze periode langer duren dan krijgt de werkgever de volgende keuze:

- Uitbetaling van reiskostenvergoeding stopzetten.
- Loonbelasting over de reiskostenvergoeding afdragen.

Wil de werknemer na langdurig afwezigheid weer reizen, mag de uitbetaling van onbelaste reiskostenvergoeding niet direct worden hervat maar pas in de maand volgend op de maand waarin de werknemer weer is gaan reizen (VWG, 2020).

5.5.3 Wet- en regelgeving thuiswerken

Veel mensen werken tegenwoordig dus thuis. Ook bij thuiswerken moet de werkgever zorgen voor goede arbeidsomstandigheden bij zijn werknemers. In de wet wordt dit vastgelegd als zorgplicht. De werkgever moet zorgen voor een gezonde werkplek voor de werknemer, aangepast aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemer. De mate waarin de werkgever daar invulling aan kan geven is afhankelijk van wat redelijkerwijs gevergd kan worden. Als een werkgever niet aan bepaalde wensen kan voldoen is het ook niet redelijk om dat te verwachten. Daarnaast moet een werkgever zijn werknemers altijd actief instrueren op gezond en veilig werken. De eigen verantwoordelijkheid van de werknemer ligt hem in het tijdig aangeven van klachten om problemen te voorkomen. Het is belangrijk om in gesprek te gaan met de opdrachtgever als de thuiswerkplek aangepast moet worden. In het arbeidsomstandigheden besluit is opgenomen dat een werkplek in eigen woning moet worden ingericht volgens de ergonomische beginselen. Belangrijke voorwaarden zijn een goede positie van het beeldscherm, het op elkaar afstemmen van stoel- en tafelhoogte, de muis dicht bij het lichaam houden en de stoel zo afstellen dat benen en rug goed worden ondersteund. Verder moet er aan bepaalde beeldschermvoorwaarden worden voldaan om problemen aan de ogen en het gezichtsvermogen te voorkomen. Tot slot moet de werkgever goed inventariseren in de risico's op gebied van psychosociale arbeidsbelasting. Hiermee worden alle factoren bedoeld die in een arbeidssituatie stress kunnen veroorzaken (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, z.j.).

5.6 Wat zijn de ervaringen van de aanwezigen op de strategische bijeenkomst van kenniscentrum NoorderRuimte, met de op basis van bovenstaande deelvragen gekozen overlegvormen?

Tijdens de (online) strategische bijeenkomst van kenniscentrum NoorderRuimte zijn een aantal vormen getest om meer verbondenheid te creëren en zo de sociale cohesie te optimaliseren. De gekozen vormen zijn de 1-2-4-all methode, speeddates (intermezzo) en foto opdracht in de buitenlucht (intermezzo). In dit hoofdstuk zullen de ervaringen van medewerkers worden beschreven. Deze ervaringen zijn gepeild met behulp van een aantal stellingen die na afloop van de sessie in de groep gegooid zijn, en met behulp van een focusgroep die een aantal dagen later met een kleine groep deelnemers is gehouden.

Tijdens de focusgroep (zie bijlage 7), maar ook tijdens de strategische bijeenkomst, is naar voren gekomen dat de eerste reacties erg positief waren. Veel deelnemers gaven aan het ervaren te hebben als één van de leukste online sessies. Het was een sessie van drie uur maar de tijd vloog voorbij. Er was veel afwisseling in vormen en deelnemers hebben de ruimte gekregen om informeel te praten.

5.6.1 1-2-4-all methode

Zoals in hoofdstuk 5.3 al verteld is, zorgt de 1-2-4-all methode ervoor dat een onderwerp wordt besproken op verschillende niveaus. Individueel, in tweetallen, in viertallen en plenair. Dit om ervoor te zorgen dat iedereen aan bod komt en niet steeds dezelfde mensen aan het woord zijn. Omwille van de tijd is er gekozen om de methode aan te passen naar 1-4-all. De methode is gebruikt bij de inhoudelijke rondes van de strategische bijeenkomst. In de focusgroep kwam naar voren dat het een handige werkvorm is die erg activerend is. Het voorkomt dat je achterover gaat leunen. Het werd ook als leuk ervaren omdat je steeds met meerdere mensen in verschillende groepjes aan het discussiëren was. Kantelpunt aan de methode is dat de leiders van de groepen heel duidelijk instructies moeten geven. Dit ging helaas niet helemaal vlekkeloos omdat het voor hen ook de eerste keer was. Het kostte te veel tijd om uitleg te geven en documenten met elkaar te delen waardoor er weinig tijd over bleef om inhoudelijk met elkaar te discussiëren. Maar als de instructies duidelijk zijn en de tijd goed is gepland, is het een fantastische oefening.

5.6.2 Speeddates

De speeddates zijn positief uit de focusgroep gekomen. Een aantal deelnemers vond het wel spannend omdat ze niet wisten met wie ze in gesprek zouden gaan. Dat werd willekeurig uitgekozen. Maar eenmaal samengekomen, zittend in dezelfde situatie, zijn daar leuke gesprekken uitgekomen. De intermezzo's hebben veel energie gegeven en het speeddaten heeft gezorgd voor een hoge belevingswaarde. Daarnaast is er kennis gemaakt met nieuwe mensen. Eén deelnemer gaf aan dat het speeddaten echt een toegevoegde waarde had en de krent in de pap was. Het grootste nadeel van het speeddaten was het abrupt mensen terughalen naar de plenaire ruimte. Iedereen had twee speeddates van vijf minuten. Als deze vijf minuten voorbij waren werd iedereen weer teruggehaald naar de plenaire ruimte. Alleen werd er niet aangegeven wanneer deze vijf minuten bijna voorbij waren. Als er de laatste minuut een timer in beeld was gekomen, was de vorm helemaal perfect geweest.

5.6.3 Foto opdracht

Bij de foto opdracht werden de deelnemers naar buiten gestuurd om een foto te maken van iets dat te maken heeft met het thema waar de desbetreffende deelnemer bij aangesloten zit. Een tweede foto moest worden gemaakt van iets waar de deelnemers energie van krijgen in deze vreemde Coronatijd. Uiteindelijk werd van alle foto's één gezamenlijke collage gemaakt. Ook de reacties op deze vorm waren opnieuw positief. Deelnemers zijn naar buiten gegaan en hebben van alles uit huis meegesleept. In de focusgroep werd aangegeven dat het fijn was om buiten frisse lucht te halen. Normaal gesproken zijn de meeste mensen toch geneigd om door te gaan of even snel een mail te beantwoorden tussendoor. Ook gaf een deelnemer aan het leuk te vinden omdat op deze manier een stukje van je eigen omgeving naar de digitale omgeving wordt gebracht. Zo voel je je meer verbonden met andere deelnemers. Voor veel deelnemers was het nieuw, iets wat ze anders nooit zouden doen. Drie dagen later kwamen er nog steeds foto's binnen van deelnemers die toch nog hun foto's wilden delen.

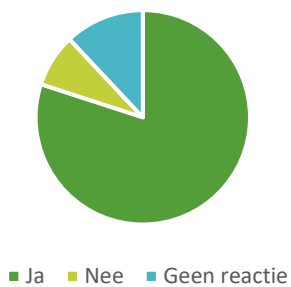
De ervaringen waren erg positief op de toegepaste vormen. Met een aantal aanpassingen kan er inhoudelijk nog meer uit de bijeenkomst worden gehaald. Het mooiste compliment kwam van Otto Lussenburg. "Als je terugkijkt heeft deze online bijeenkomst, met dank aan de intermezzo's, ineens veel meer van een fysieke bijeenkomst. Die MS Teams vergaderingen vind ik helemaal niks. Ik wil mensen gewoon fysiek zien. Maar dit soort vormen maken een online bijeenkomst toch weer een stuk leuker".

Naast de focusgroep zijn er aan het einde van de strategische bijeenkomst ook drie stellingen in de groep gegooid. Deze zijn beantwoord door 50 deelnemers. De uitslag van deze stellingen kunt u zien in onderstaande diagrammen.



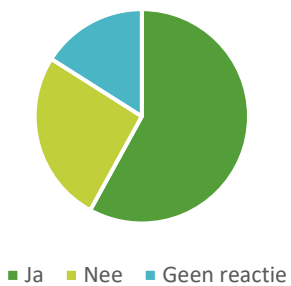
Figuur 4 Stelling 1

2. Het gebruik van verschillende overlegvormen stimuleert mijn band met collega's.



Figuur 5 Stelling 2

3. Het gebruik van verschillende overlegvormen zorgt voor betere resultaten.



Figuur 6 Stelling 3

6.0 Conclusie, discussie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden de conclusie, discussie en aanbevelingen beschreven. In de conclusie worden de antwoorden op de hoofd- en deelvragen samengevat. In de discussie wordt er met een kritische blik teruggekeken op het onderzoek. Hoe staat het met de validiteit en betrouwbaarheid? Tot slot worden er aanbevelingen gedaan.

6.1 Conclusie

1. Wat is de huidige situatie, vóór de lockdown, van overlegvormen binnen kenniscentrum NoorderRuimte?

Conclusie: In de huidige situatie vóór de lockdown vonden bijna alle overleggen van medewerkers fysiek plaats. Een enkeling volgde al eerder digitale overleggen. De voornaamste voordelen van fysiek overleggen vinden de medewerkers het directe contact. De lichaamstaal en mimiek kunnen goed worden waargenomen en dat creëert verbondenheid. De grootste nadelen aan fysiek overleggen zijn dat ze vaak minder efficiënt zijn en veel reistijd kosten.

2. Wat is de huidige situatie, gedurende de lockdown, van overlegvormen binnen kenniscentrum NoorderRuimte?

Conclusie: Door de komst van het Coronavirus vinden vrijwel alle overleggen gedurende de lockdown digitaal plaats via platformen als MS Teams of Blackboard Collaborate. De voordelen aan deze digitale overleggen zijn de efficiëntie, handige tools die in de digitale platformen gebruikt kunnen worden en vooral de besparing op reistijd. De grootste nadelen zijn het afhankelijk zijn van technologie, de vele energie die het kost om alles digitaal te volgen en het missen van collega's.

3. Wat zijn trends en ontwikkelingen op gebied van overlegvormen?

Conclusie: De belangrijkste ontwikkelingen die uit de DESTEP zijn gekomen zijn het steeds meer thuiswerken wat de kans op stress en een burn-out kan vergroten, de technologische ontwikkelingen die nog in een sneltrein zitten, de vervuiling van het milieu en de positieve invloed die het Coronavirus daarop heeft en de RIVM-maatregelen die vanuit de overheid worden gegeven. Een bruikbare trend voor digitale overlegvormen is de 1-2-4-all methode, die naast vele andere liberating structures staat beschreven op de site van The Creators Company.

4. Wat zijn de wensen en behoeften met betrekking tot overlegvormen van medewerkers binnen kenniscentrum NoorderRuimte?

Conclusie: De medewerkers van kenniscentrum NoorderRuimte hebben de voorkeur om terug te gaan naar het fysieke maar begrijpen dat dit momenteel niet mogelijk is. Een mix tussen fysiek en online zou een mooie oplossing zijn. Zo kunnen mensen zelf kiezen of ze fysiek aanwezig zijn, of het overleg online willen volgen om bijvoorbeeld reistijd te besparen. Hybride zou ideaal zijn. Zolang overleggen nog digitaal plaats vinden mogen ze niet te lang duren en moet er veel interactie zijn.

5. Wat zijn de belangrijkste randvoorwaarden voor overlegvormen?

Conclusie: De belangrijkste randvoorwaarden zitten hem vooral in het thuiswerken. Bij thuiswerken moet er rekening worden gehouden met extra kosten voor de medewerker (energie, internet). Hier kan een werkgever toeslagen voor geven, maar daar is niet veel ruimte voor. Daarentegen kan wel worden bespaard op reiskosten. Naast deze financiële randvoorwaarden moet de werkgever rekening houden met de zorgplicht die in de wet staat beschreven.

6. Wat zijn de ervaringen van de aanwezigen op de strategische bijeenkomst van kenniscentrum NoorderRuimte, met de op basis van bovenstaande deelvragen gekozen overlegvormen?

Conclusie: De ervaringen van medewerkers waren positief. De vormen zorgden voor afwisseling, interactie en de tijd vloog voorbij. De vele afwisseling in vormen had wel als resultaat dat er inhoudelijk minder bereikt werd. Een goede voorbereiding, duidelijke instructies en goed werkende techniek, in samenwerking met interactieve vormen die zijn afgestemd met het doel, zorgen voor een ideale digitale bijeenkomst.

Hoe kunnen medewerkers van kenniscentrum NoorderRuimte, gedurende de Coronacrisis, op een creatieve en veilige manier overleggen, waarbij de sociale cohesie wordt geoptimaliseerd?

Conclusie: De meeste medewerkers van kenniscentrum NoorderRuimte zouden graag weer fysiek met elkaar overleggen om zo de sociale cohesie te optimaliseren. Ze merken dat dit minder wordt door al het digitale overleggen. Helaas is dit in verband met het Coronavirus en de aangescherpte maatregelen van het RIVM niet mogelijk. Het is niet veilig genoeg om met groepen bij elkaar te komen. De komende weken zullen de overleggen dus nog vaak digitaal plaatsvinden. Om de sociale cohesie te optimaliseren en om digitaal overleggen wat aangenamer te maken, moet er tijdens deze overleggen veel interactie zijn en moet de tijdsduur niet te lang zijn. Als de maatregelen van het RIVM weer versoepeld worden is hybride overleggen een mooie vorm. Zo krijgen medewerkers zelf de keuze om fysiek aanwezig te zijn als zij daar behoefte aan hebben, of een overleg digitaal bij te wonen om zo bijvoorbeeld reistijd te besparen.

6.2 Discussie

6.2.1 Betrouwbaarheid en validiteit

Interviews

Het doel was om acht medewerkers van kenniscentrum NoorderRuimte te interviewen die vanuit verschillende hoeken/functies kwamen. Dit is in principe gelukt, alleen zijn het zeven interviews geworden omdat één medewerker op het laatste moment moest afzeggen wegens drukte. Acht interviews zijn natuurlijk niet te genereren naar de complete onderzoeksgroep. Maar omdat de antwoorden van de respondenten veel overeenkomst hadden, zijn de resultaten redelijk betrouwbaar volgens de onderzoeker.

Focusgroep

Voor de focusgroep geldt hetzelfde. Een focusgroep met vijf personen is natuurlijk niet te genereren naar de complete onderzoeksgroep. De deelnemers aan de focusgroep waren het wel allemaal met elkaar eens. Die meningen in combinatie met de reacties die de onderzoeker na afloop van de strategische bijeenkomst heeft gekregen maken de resultaten wel betrouwbaar volgens de onderzoeker.

SWOT-analyse en confrontatiematrix

In de resultaten is gebruik gemaakt van een SWOT-analyse en confrontatiematrix om de interne sterkten en zwakten met de externe kansen en bedreigingen te combineren. Deze laten zien wat de invloed van de externe omgeving op de interne sterkten en zwakten is. De onderzoeker vindt zelf dat deze twee modellen beter toegelicht hadden kunnen worden in het onderzoek.

6.2.2 Beperkingen op het onderzoek

COVID 19

Het Coronavirus heeft invloed gehad op het onderzoek. Door de strenge maatregelen van het RIVM, vooral in de laatste fase van het onderzoek, was het niet mogelijk om betrokkenen fysiek te ontmoeten en moest alles via mail en telefoon. Dit zorgt ervoor dat veel zaken langzamer verlopen. Daarnaast is er door de lockdown weinig ruimte voor ontspanning en afleiding naast het onderzoek. Helaas heeft de onderzoeker in de eindfase ook binnenshuis te maken gekregen met het Coronavirus. Gelukkig zijn alle familieleden hier goed uitgekomen.

6.2.3 Suggesties voor vervolgonderzoek

In het onderzoek is naar voren gekomen dat de meeste medewerkers de voorkeur hebben voor fysiek overleggen. Een enkele medewerker benoemd juist veel voordelen aan digitaal overleggen. Deze medewerker woont verder weg. De meeste respondenten van de interviews wonen dichtbij Groningen. Er zou nog vervolgonderzoek gedaan kunnen worden naar de verschillen in medewerkers die dichtbij Groningen wonen en medewerkers die ver moeten reizen.

6.3 Aanbevelingen

Op basis van de conclusie worden de volgende aanbevelingen aangereikt aan de opdrachtgever. De aanbevelingen zullen opgesplitst worden in korte termijn en lange termijn.

6.3.1 Korte termijn

In verband met de veiligheid zullen de overleggen van kenniscentrum NoorderRuimte op de korte termijn digitaal plaats moeten vinden. De maatregelen van het RIVM laten het momenteel niet toe om met groepen bij elkaar te komen. Zoals in de resultaten en conclusie terug te lezen is moeten deze digitale overleggen niet te lang duren en moet er veel afwisseling en interactie zijn.

6.3.2 Middellange termijn

Als de regels van het RIVM weer versoepeld worden, kan er worden gekeken naar de middellange termijn. Op de middellange termijn wordt aanbevolen om hybride overleggen in te voeren. Bij hybride overleggen kunnen de medewerkers zelf kiezen of ze fysiek of digitaal willen deelnemen. Naast dat dit gunstig is voor de medewerkers, heeft dit ook een positief effect op het milieu. Dit is natuurlijk een belangrijk thema binnen NoorderRuimte.

6.3.2 Lange termijn

Over de lange termijn kan gesproken worden als het Coronavirus onder controle is en er weer grote groepen bijeen kunnen komen. Op de lange termijn kan kenniscentrum NoorderRuimte zelf de keuze maken om volledig terug te gaan naar fysiek overleggen, of hybride te blijven overleggen.

7.0 Reflectie

7.1 Reflectie op professioneel functioneren

Voor de reflectie heb ik gebruik gemaakt van het model van Korthagen.

Situatie ervaren

Het laatste semester van mijn studie heb ik een afstudeeronderzoek bij NoorderRuimte mogen doen. In de beginfase heb ik een intakegesprek met de opdrachtgever gehad om het probleem in kaart te brengen. Vervolgens ben ik literatuuronderzoek gaan doen naar het onderwerp en heb ik een onderzoeksopzet geschreven. Toen deze was goedgekeurd ben ik gelijk aan de verschillende onderzoeksmethoden begonnen om antwoord te krijgen op mijn deelvragen. Dit is gebeurd doormiddel van interviews en literatuuronderzoek. Vervolgens zijn er een aantal uitkomsten getest op een strategische bijeenkomst van kenniscentrum NoorderRuimte. Deze is geëvalueerd door middel van een focusgroep. Tot slot zijn uit mijn bevindingen een conclusie en aanbevelingen gekomen.

Terugblikken

Ondanks de situatie waarin we momenteel zitten en het vele thuiswerken, waardoor je veel minder het gevoel hebt dat je aan het afstuderen bent bij een organisatie, kijk ik terug op een positieve en leerzame periode. Als ik kijk naar mijn sterke eigenschappen liggen deze voornamelijk in het field werk. Dat maakt het extra lastig aangezien ook het field werk in deze periode achter het bureau moet gebeuren. Deskresearch is een minder sterke eigenschap van mij waar ik weinig energie uit haal. De literatuur in mijn vooronderzoek en theoretisch kader sluit goed aan bij het onderwerp. Wel denk ik dat er meer diepgaandere literatuur en wetenschappelijk onderzoek gebruikt had kunnen worden. Ik ben van mening dat ik voor de juiste onderzoeksmethoden heb gekozen. Vooral met de interviews en de strategische bijeenkomst ben ik erg tevreden. Het meedraaien van de voorbereiding en de positieve reacties van de deelnemers maken me trots en geven me het gevoel dat ik onderdeel ben geweest van de organisatie. Het probleem wat ik tegenkwam is dat halverwege het proces de maatregelen van het RIVM strenger werden. Daardoor moest de strategische bijeenkomst volledig digitaal plaatsvinden in plaats van fysiek. Ik ben mij daardoor meer gaan richten op digitaal overleggen. Dit is naar mijn mening de juiste keuze geweest. Ik ben van mening dat ik tot duidelijke onderzoeksresultaten ben gekomen. Er zitten voor mij weinig verrassingen in omdat de resultaten redelijk goed overeenkomen met mijn bevindingen in het vooronderzoek. Ik vind het juist mooi om te zien dat mijn resultaten overeenkomen met de verwachtingen.

Belangrijke aspecten begrijpen

Als ik terugkijk op het afgelopen semester zijn er een aantal belangrijke aspecten die ik mee neem. De belangrijkste is het vooronderzoek. Het is me de afgelopen twee jaar heel duidelijk geworden dat een goede onderzoeksopzet de basis is voor een goed onderzoek. Als je vooronderzoek, aanpak en theoretisch kader stevig staan, kan de rest van je onderzoek heel soepel verlopen. Een ander belangrijk aspect is kort en bondig schrijven op een zakelijke manier. Ik merk dat ik soms lappen tekst nodig heb om bepaalde bevindingen op papier te krijgen. Dit is al langer een leerpunt voor mij maar kan nog zeker een stuk beter.

Alternatief ontwikkelen

Als ik mijn onderzoek opnieuw zou uitvoeren zijn er zeker dingen die ik anders zou doen. Zoals ik net al aangaf zou ik meer energie steken in het vooronderzoek en de onderzoeksopzet. Wel vind ik het raar dat voor zo'n belangrijk onderdeel maar drie week de tijd wordt gegeven. Verder zou ik meer aandacht besteden aan zakelijk, kort en bondig schrijven om niet in de knoei te komen met het maximaal aantal woorden.

7.2 Reflectie op eigen ontwikkeling als Facility Manager

Als ik naar mijn persoonlijke ontwikkeling als Facility Manager kijk, heb ik vooral in de laatste twee jaar van de studie de theorie leren toepassen in de praktijk. In de beginfase van de studie leer je veel vanuit verschillende invalshoeken maar voel je je voornamelijk nog student. In de laatste fase van de studie heb je verschillende stages en onderzoeksopdrachten waarbij je deze theorie mag toepassen op echte situaties. Vooral in het afstudeertraject, waar je veel vrijheid krijgt, begin je jezelf een jong professional te voelen.

Mijn sterke competenties zijn communiceren en presenteren. Deze competenties zijn het afgelopen semester nog sterker geworden omdat ik, vooral in de laatste maanden, meerdere overleggen per week had waarin ik ook vaak mijn stand van zaken moest presenteren. Daarnaast hebben deze overleggen, samen met de strategische bijeenkomst en de interviews met onderzoekers en lectoren, mij een stuk professioneler gemaakt. Je werkt samen met mensen die veel verstand van zaken hebben. Daar bereid je je goed op voor.

Ik ben trots op wat ik het afgelopen jaar heb neergezet in deze lastige situatie met Corona en ben klaar voor een volgende stap.

Verwijzingen

- Anoniem. (2020, november 24). Interview overleggen NoorderRuimte. (E. Dijkstra, Interviewer)
- Boogaard, F. (2020, december 09). Interview overlegvormen NoorderRuimte. (E. Dijkstra, Interviewer)
- Bureau NoorderRuimte. (z.j., z.d.). *Over het kenniscentrum NoorderRuimte*. Opgeroepen op November 16, 2020, van Bureau NoorderRuimte: <https://www.hanze.nl/nld/onderzoek/kenniscentra/kenniscentrum-noorderruimte/organisatie/over-het-kenniscentrum/welkom-kenniscentrum-noorderruimte>
- Bureau NoorderRuimte. (z.j., z.d.). *Wat is bureau NoorderRuimte?* Opgeroepen op September 23, 2020, van Hanzehogeschool: <https://www.hanze.nl/nld/onderzoek/kenniscentra/kenniscentrum-noorderruimte/bnr/bureau-noorderruimte/stage-afstuderen-bnr>
- Healthy Workplace. (z.j., z.d.). Opgeroepen op September 20, 2020, van Healthy Workplace: <https://healthy-workplace.nl/>
- Hidding, C. (2020, november 19). Interview overlegvormen NoorderRuimte. (E. Dijkstra, Interviewer)
- Irene Houtman, K. K. (2019). *Oorzaken, gevolgen en risicogroepen van burn-out*. Opgeroepen op december 22, 2020
- Krol, D. (2020, 24 november). Interview overlegvormen NoorderRuimte. (E. Dijkstra, Interviewer)
- Leenders, S. (2020). Sociale cohesie bij werken op afstand. Opgeroepen op september 25, 2020, van https://blackboard.hanze.nl/bbcswebdav/pid-5083982-dt-content-rid-54244426_2/courses/fmdt.1806.hipdt/E-book_Sociale%20cohesie%20bij%20werken%20op%20afstand%20Simone%20Leenders.pdf
- Management Scope. (2020, Juli). *Thuiswerken? Pak het voorzichtig aan, adviseren Henk-Jan Hoekjen en Wim Pullen*. Opgeroepen op september 25, 2020, van Managementscope: <https://managementscope.nl/magazine/artikel/1395-thuiswerken-productiviteit-complex>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (z.j., z.d.). *Vitaal thuiswerken*. Opgeroepen op december 24, 2020, van Arboportaal: <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/fit-en-vitaal-thuiswerken/wat-staat-er-in-de-wet-over-thuiswerken>
- Nico de Boer, J. W. (2002). *Open deuren*. Utrecht: NIZW uitgeverij. Opgeroepen op oktober 26, 2020, van <https://www.verwey-jonker.nl/doc/vitaliteit/Opendeuren.pdf#page=151>
- Nu.nl. (2019, november 4). *Digitale nomade zijn: aantrekkelijk idee, maar moeilijk rondkomen*. Opgeroepen op december 22, 2020, van nu.nl: https://www.nu.nl/ondernemen/6008890/digitale-nomade-zijn-aantrekkelijk-idee-maar-moeilijk-rondkomen.html#coral_talk_wrapper
- RIVM. (2020, december). *Generiek kader coronamaatregelen*. Opgeroepen op december 23, 2020, van RIVM: <https://www.rivm.nl/coronavirus-covid-19/adviezen-werk-vrije-tijd/generiek-kader-coronamaatregelen>
- RTL Nieuws. (2020, april 15). *Sterkste afname CO2-uitstoot ooit door corona-pandemie*. Opgeroepen op december 23, 2020, van RTL Nieuws: <https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/artikel/5091416/co2-uitstoot-milieu-corona-klimaat-bedrijven-china>
- Scriptium. (z.j., z.d.). *Alle scripti modellen*. Opgeroepen op September 29, 2020, van Scriptium: <https://www.scriptium.nl/alle-scripti modellen/>
- Spyk, A. v. (2020, november 19). Interview overlegvormen NoorderRuimte. (E. Dijkstra, Interviewer)
- Steenefeld, M. (2020, september 3). *De toekomst van vergaderen: hybride overleg*. Opgeroepen op december 23, 2020, van Innovatief in werk: <https://www.innovatiefinwerk.nl/toekomst-van-werk-innovatie-nieuw-organiseren/2020/09/de-toekomst-van-vergaderen-hybride-overleg>
- Thaesis. (z.j., z.d.). *100 meest relevante maatschappelijke trends*. Opgeroepen op december 22, 2020, van Thaesis: <https://thaisis.nl/maatschappij100/>

The Creators Company. (z.j., z.d.). *Liberating Structures*. Opgeroepen op november 30, 2020, van The Creators Company: <https://thecreatorscompany.com/liberating-structures/>

TNO. (z.j., z.d.). *CO2 reductie in Nederland*. Opgeroepen op december 23, 2020, van TNO: <https://www.tno.nl/nl/aandachtsgebieden/co2-reductie-in-nederland/>

Verhoeven, N. (2016). *Wat is onderzoek?* Amsterdam: Boom.

VWG. (2020, juni 29). *Thuiswerken en (kosten) vergoedingen*. Opgeroepen op december 24, 2020, van VWG: <https://vwg.nl/nieuws/thuiswerken-en-kostenvergoedingen/>

Wiepkema, S. (2020, november 24). Interview overlegvormen NoorderRuimte. (E. Dijkstra, Interviewer)

Bijlagen

Bijlage 1: Bevestiging R. Froentjes

Froentjes RS, Rixt
Ma 28-9-2020 18:52
Aan: Dijkstra ET, Ewoud



Goedemorgen Ewoud,

Ziet er prima uit, je tekst. Nog een paar kleine suggesties (zie hieronder). Misschien goed om het iets breder te trekken: niet alleen bureau NoorderRuimte, maar Kenniscentrum NoorderRuimte als geheel? Dit omdat jij je ook op de strategische ochtend van het Kenniscentrum gaat richten die op 10 december plaatsvindt. Het lijkt mij goed dat jij hierover contact zoekt met Liesbeth Jorritsma, programmamanager van KC NoorderRuimte. Zij bereidt de strategische ochtenden altijd voor en kan jou alles vertellen over doel en opzet. Ze weet al dat jij haar daarbij deze keer gaat ondersteunen en is positief over evt. nieuwe vormen. Haar mailadres is f.e.jorritsma@pl.hanze.nl en haar telefoonnummer is 0612254356. Feit is wel na de persconferentie gisteren dat een live bijeenkomst moeilijker wordt.

Als je verder nog vragen hebt, je weet me te vinden!

Hartelijke groet,
Rixt

Figuur 7 Bevestiging R. Froentjes

Bijlage 2: SWOT-analyse



Figuur 8 SWOT-analyse (bron: Scriptium, z.j.)

Bijlage 3: Confrontatiematrix

		Kansen			Bedreigingen		
		Toetreding van concurrenten	Technologische ontwikkelingen	Stijgende vraag	Goedkopere alternatieven	Verzadiging binnen de markt	Stijgende inkoopkosten
Sterktes	Marketing	-1	0	1	1	1	-2
	Logistiek	2	0	-2	0	1	2
	Klantenloyaliteit	1	-2	1	0	-2	1
Zwaktes	Verouderd inkoopstelsel	2	0	-1	2	1	-1
	Inefficiënte processen	-1	0	2	-2	0	2
	R&D budget	1	2	-2	0	-1	0

Figuur 9 Confrontatiematrix (Bron: Scriptum, z.j.)

Bijlage 4: Bevestiging L. Jorritsma

Jorritsma FE, Liesbeth
Wo 30-9-2020 01:54

Aan: Dijkstra ET, Ewoud

Hoi Ewoud,

Ik had van Rixt al een en ander begrepen, leuk dat je dit gaat doen.

Wat betreft jouw vragen het volgende:

- Wat is het doel van de strategische bijeenkomst?
Tweeledig, enerzijds met elkaar denken en praten over iets waar het kenniscentrum NoorderRuimte zich verder op moet ontwikkelen. Anderzijds netwerken en elkaar ontmoeten, meer van elkaars werk te weten komen.
- Hoeveel mensen komen er ongeveer bij de strategische bijeenkomst?
Meestal zo'n veertig mensen.
- Wat voor mensen zijn dit?
Vooral onderzoekers (dus lectoren, promovendi, docentonderzoekers) maar ook mensen van ons programmabureau en adviseurs van stafbureaus.
- Hoe heeft de strategische bijeenkomst voorgaande jaren vorm gekregen?
We doen het elk jaar anders, geen vast format. Vorig jaar ging het bijvoorbeeld over impact. We begonnen met een inleiding door extern persoon en daarna werd in wisselende groepjes doorgepraat over verschillende kanten van impact. Een ander jaar stond het uitwisselen van informatie over alle projecten centraal en hebben 40 mensen flitspresentaties gehouden. Dus iedere keer weer anders, ander thema, andere vorm.

Het zou leuk zijn om elkaar te spreken, ik vrees dat het online zal zijn. Als jij zo ver bent kun je een afspraak inplannen via Saskia Wiepkema, zij beheert mijn agenda.

Vriendelijke groet en veel succes,

Liesbeth



Hanzehogeschool Groningen F.E. (Liesbeth) Jorritsma – Programmamanager Kenniscentrum NoorderRuimte – Hanzehogeschool Groningen –
University of Applied Sciences (050)595 4610 / (06)1225 4356 – liesbeth@noorderruimte.nl – www.noorderruimte.nl
Kenniscentrum NoorderRuimte

Figuur 10 Bevestiging L. Jorritsma

Bijlage 5: Interviewschema + kleurencodering

Interview

- Voorstellen interviewer (doel interview, tijdsduur, toestemming vragen voor opname)
- Voorstellen geïnterviewde (functie, relatie tot kenniscentrum NoorderRuimte)

Algemene vragen:

1. Hoe vaak voert u overleggen voor kenniscentrum NoorderRuimte?
2. Hoeveel tijd neemt zo'n overleg gemiddeld in beslag?
3. Wat is het doel van deze overleggen?

Fysiek overleggen (huidige situatie > vóór Corona):

4. Hoe vonden deze overleggen plaats?
5. Wat zijn volgens u de voordelen van fysiek overleggen?
6. Wat zijn volgens u de nadelen van fysiek overleggen?
7. Werden de resultaten tijdens fysiek overleggen vaak bereikt?
8. Wat zijn uw ervaringen m.b.t. fysiek overleggen op sociaal gebied?

Online overleggen (huidige situatie > tijdens Corona):

9. Hoe vinden deze overleggen plaats?
10. Wat zijn volgens u de voordelen van online overleggen?
11. Wat zijn volgens u de nadelen van online overleggen?
12. Werden de resultaten tijdens online overleggen vaak bereikt?
13. Wat zijn uw ervaringen m.b.t. online overleggen op sociaal gebied?

Toekomstige overleggen (gewenste situatie):

15. Hoe moeten volgens u overleggen in de gewenste situatie eruit komen te zien?
16. Wat zijn de belangrijkste eisen voor goede overlegvormen in de toekomst?
17. Wat zijn uw wensen en behoeften voor overlegvormen in de toekomst?
18. Wat is voor u belangrijk om de sociale cohesie in stand te houden?
19. Hoe ziet volgens u het perfecte overleg eruit in de (hybride) toekomst? > strategische bijeenkomst.
20. Heeft u inspirerende voorbeelden van online overleggen uit eigen werkveld?

Interview eindigen

Kleurencodering

Deelvraag 1. Wat is de huidige situatie, vóór de lockdown, van overlegvormen binnen kenniscentrum NoorderRuimte?

Deelvraag 2. Wat is de huidige situatie, gedurende de lockdown, van overlegvormen binnen kenniscentrum NoorderRuimte?

Deelvraag 4. Wat zijn de wensen en behoeften met betrekking tot overlegvormen van medewerkers binnen kenniscentrum NoorderRuimte?

Bijlage 6: Getranscribeerde interviews

Interview Alex van Spyk

AS = Alex van Spyk

ED = Ewoud Dijkstra

Interview overlegvormen NoorderRuimte

Voorstellen

Doel interview uitleggen

Toestemming vragen voor opname

ED: Misschien kunt u zich ten eerste ook nog even voorstellen. En dan met name uw functie en uw relatie tot het kenniscentrum NoorderRuimte.

AS: Oke ja, mijn naam is Alex van Spyk. Ik ben projectleider en coach bij kenniscentrum NoorderRuimte. Uhm, mijn achtergrond is landschap en architectuur. En ik geef ook les hier bij de Hanzehogeschool.

ED: Oke dank u. En hoe vaak voert u overleggen voor kenniscentrum NoorderRuimte?

AS: Uh, hoe vaak in de week?

ED: Ja hoe vaak komt dat ongeveer voor? Hoe vaak in de week? Of hoe vaak in de maand? Misschien is het eens in de maand.

ED: Het gaat daarbij om.. misschien goed om te zeggen..

AS: Elke vorm van overleg bedoel je dan? Met studenten, met collega's?

ED: Het gaat om overleggen in groepsverband.

AS: Groepsvormen

ED: Dus dat kan met studenten zijn, kan ook gewoon met collega's zijn.

AS: Oke 2 keer per week minimaal in groepsverband, uh.. individueel vaker, maar dan minimaal 2 keer in de week.

ED: Minimaal 2x in de week in groepsverband, oke. En hoeveel tijd neemt zo'n overleg gemiddeld in beslag?

AS: Uh.. ongeveer een uur. Ja.

ED: Ongeveer een uurtje meestal, plant u de overleggen.

AS: Ja

ED: En wat is meestal het doel van deze overleggen?

AS: Nou één type uh.. één van die overleggen is meestal teamoverleg van bureau NoorderRuimte, personeel. En het doel daarvan is het coördineren van onze werkzaamheden, feedback geven. En die tweede vorm gebeurt elke week en is binnen de innovatiewerkplaats, voor gezonde stad waar ik coach ben.

ED: Oké. Oke dat waren een aantal algemene vragen. Nu gaan de volgende vragen een beetje over de situatie van overleggen vóór het coronavirus. Uh.. de overleggen tijdens het coronavirus. En daarna wil ik nog graag weten wat uw beeld is van uh.. hoe overleggen er in de toekomst uit moeten komen te zien. Uh.. eerst over de fysieke of uh.. de tijd van overleggen vóór het coronavirus. Hoe vonden deze overleggen plaats? En dan bedoel ik vooral in welke setting. Was dat vooral fysiek ontmoeten? Of was dat ook al online?

AS: Het was fysiek. Uh.. meestal op locatie. Daarmee bedoel ik kenniscentrum NoorderRuimte. In één van die lokalen van het kenniscentrum. En nu uh.. bij de innovatiewerkplaats, spreken wij af op locatie bij de werkplaats. Vroeger zou dat in Winschoten kunnen zijn. Of het zou hier kunnen zijn.

ED: Ja oké.

AS: Op Zernike. Nu gebeurt het in beide gevallen in MS Teams. Uh.. ja sorry, dat was jouw vraag.

ED: Haha ja precies. Nee helemaal goed. Dus waarschijnlijk dan met die mensen afspreken en in een bepaalde ruimte bijeenkomen.

AS: Ja

ED: Uh.. nou wat zijn volgens u de voordelen van fysiek overleggen?

AS: Dat je de houding van jouw studenten en collega's veel beter en directer kunt zien. Uh.. je hoeft soms mensen niet te vragen hoe ze zijn. Uh.. je zou informeel en spontaan onderling veel beter kleine en grote onderwerpen kunnen bespreken. Ook in een korte periode, korte tijd. Je kunt veel gemakkelijker informatie delen, wat je bijvoorbeeld op je bureau hebt liggen. Makkelijk iets laten zien. En niet bewust maar altijd het gevoel van uh.. ik weet niet of samenhorigheid het juiste woord is. Maar het gevoel dat je samen echt een team bent.

ED: Ja precies.

AS: We doen inspanning om daar te komen.

ED: Ja precies. Moeite voor elkaar doen zeg maar.

AS: Ja

ED: Ja precies. Oké, uh.. zitten er volgens u ook nadelen aan fysiek overleggen?

AS: uh.. ze zijn minder efficiënt. Door de informaliteit duren ze soms wat langer. Je zou ook over de tijd heen kunnen lopen. En dan zou je bewust later op je volgende afspraak kunnen komen. Ja dat is gewoon makkelijker met het fysieke.

ED: Ja, je blijft af en toe even net wat langer hangen, of je dwaalt wat af van het onderwerp misschien.

AS: Ja

ED: Ja precies. Uh.. tijdens deze fysieke overleggen, werd het resultaat daar vaak bereikt? En dan gaat het nog steeds puur over fysieke overleggen.

AS: Uh.. ja, ja. Bedoel je dan bijvoorbeeld op de agendapunten?

ED: Uh ja bijvoorbeeld. Je hebt voor een overleg vaak een doel, van goh dit wil ik na het overleg graag bereikt hebben. En wordt dit fysiek dan ook bereikt?

AS: Uh.. als ik bijvoorbeeld kijk naar die coaching lessen van IWP die waren meestal succesvol. Je merkte dat de studenten deels geïnspireerd waren of uh.. ze krijgen een beetje moed om nog harder te presteren of sterker in te zetten of zo iets. Maar dat zag of voel je gewoon. Je zou ook de conditie of de omstandigheden van studenten duidelijk kunnen zien. Dat de communicatie ook veel soepeler zou zijn, met de nuancering, je zou onderwerpen veel makkelijker uit kunnen leggen zonder hele grote voorbereiding. En meestal met coaching, met overleggen met studenten uh.. voelt het meer succesvol. Veel meer dan nu met die online overleggen waar.. uhm sorry het is niet de bedoeling dat ik nu al over online ga praten maar.. tijdens de fysieke overleggen voelt het wel meer waardevol. Heeft meer betekenis voor iedereen.

ED: Ja precies. Dus u zegt fysiek kom ik toch wel iets beter tot mijn resultaten dan online.

AS: Zeker met coaching.

ED: Desondanks het feit dat fysiek overleggen soms wat meer tijd in beslag kan nemen. Maar het brengt wel meerder resultaten op. Of makkelijker.

AS: Ja en één van de voordelen die ik was vergeten. Het is ook zeker waar dat bij online uh.. nou wil je dat ik nu gelijk die vergelijking maak met online? Of alleen over de fysieke?

ED: Nee vertel rustig wat u vertellen wilt, dan switch ik straks gewoon wat om in mijn vragen.

AS: Nou bij online overleggen zijn vaak alle studenten aanwezig. Minder mensen zeggen af. In een kleine groep kijk iedereen fysiek, direct naar de andere. Uh.. en dat is wel fijn. Vaak met coaching ook van studenten zou regelmatig 1/3 van de studenten niet komen door één of andere reden. Dus meerdere mensen grotendeels betrokken bij online. Maar dan wel met minder impact. Dat is gewoon zo ja.

ED: Oké. Uh.. de volgende vraag is, wat zijn uw ervaringen met betrekking tot fysiek overleggen op sociaal gebied? Dus op sociaal vlak.

AS: Uh.. ze zijn gewoon sterker. Positief of negatief. Ze zijn gewoon meer direct, en je zou ook uh.. je zou problemen veel sneller kunnen ontdekken. En dan zou je iets ook sneller op kunnen lossen. Ja.

ED: Oké. Goed, dat waren mijn vragen over fysiek overleggen. Dus de huidige situatie vooral vóór corona. Dan komt natuurlijk het coronavirus. Iedereen gaat thuiswerken. De situatie verandert wat meer van fysiek naar online. U heeft veel van mijn volgende vragen zojuist al een beetje beantwoord dus daar kunnen we wat sneller doorheen.

AS: Haha

ED: Hoe vinden deze overleggen plaats. U gaf aan dat dat vooral via Teams is.

AS: Ja we hebben wel Collaborate geprobeerd. Is echt klunkie. Werkt goed voor lessen maar niet voor vergaderingen.

ED: Nee oké, dus teams werkt het beste.

AS: Vooral omdat het ook verbonden aan onze agenda is weet je.

ED: Ja precies. Het is allemaal in 1 programma.

AS: Ja precies

ED: Nou oké, uh.. heeft u net ook al kort wat over verteld maar wat zijn volgens u de voordelen van online overleggen? U heeft net al verteld dat er waarschijnlijk meerdere mensen op af komen.

AS: Ja en ik merk ook dat wat ze online hebben gevonden of online documenten. Kunnen ze makkelijk delen door bijvoorbeeld het delen van het scherm. Mensen kunnen elkaar links geven via de chat bijvoorbeeld. Het hele soort van digitale platform meer bereikbaar is. Dat is zeker waar. Maar uh.. ja we hebben het nu over de voordelen toch?

ED: Ja

AS: Ja, uh.. het is ook zo dat we een nieuwe skill hebben geleerd. In het oefenen van MS Teams. Wij leren ook in kleinere groepen hoe we les kunnen geven bijvoorbeeld met Teams. Uh.. ja wij hebben wel nieuwe skills geleerd.

ED: Ja oké, dat is ook zeker een voordeel natuurlijk zeker met het oog op de onzekere toekomst die er nu voor ons ligt waarin misschien nog wel veel meer online les zal moeten worden gegeven. Mag u van mij gelijk doorgaan met de nadelen van online overleggen.

AS: Nou ja.. technologie is nog steeds niet betrouwbaar. Het valt soms uit, soms zijn er drukke overlegmomenten en wordt alles vertraagd. Uh.. als de technologie niet werkt, werkt de hele vergadering niet.

ED: Nee

AS: Is gewoon verkapt. Niks kan zulke problemen voorkomen. Uh.. je bent ook gewoon bewust dat als je vanuit huis werkt, dat jouw werkgever gebruikt maakt van jouw.. uh.. je hebt je internetverbinding, jij betaald voor je internetverbinding. De elektriciteit en alle voorzieningen thuis. Het wordt gewoon impliciet, dat je dat allemaal zou door laten draaien. Iedereen heeft het moeilijk, ook organisaties. Maar eigenlijk is de ondersteuning vanuit de Hanzehogeschool om online vergaderingen te laten plaatsvinden matig.

ED: Ja

AS: Dat is niet goed. Het is niet perse slecht, maar ook zeker niet middelmatig. En de technologie is ook gewoon matig qua prestatie. Het is niet super snel of zeer snel. Nee.

ED: Nee, niet iedereen heeft het beste van het beste natuurlijk.

AS: En wij moeten ook naast onze laptop, hebben wij ook onze telefoon omdat we flexibel moeten zijn. Omdat het mogelijk is online. Moet je het ook allemaal mogelijk maken. Je zou dan ook MS Teams op je telefoon moeten hebben. Zo heb je meerdere lagen van technologie en wordt je leven toch een soort van beïnvloedt.

ED: Ja precies.

AS: Je bent eigenlijk nooit vrij.

ED Nee.

AS: En uh.. zonder training, in die tijd voor de zomer kostte het wel heel veel tijd, stress en energie voor elke docent of onderzoeker.

ED: Ja

AS: Uh.. en ook voor studenten, daar ben ik zeker van. Er is nu ook.. haha ik zou echt heel lang door kunnen gaan zo met de nadelen. Het is echt zichtbaar hoe weinig energie, motivatie en betrokkenheid studenten krijgen van alleen maar online zijn in groepen en in onderzoeken. Het is niet makkelijk om door te breken in het verschil tussen online en de reële wereld.

ED: Nee

AS: Het geeft studenten vooruit gewoon de mogelijkheid om online hun onderzoek te doen. Uh.. kijken naar het internet, kijken naar alles wat ze op kunnen zoeken. En niet naar buiten te gaan.

ED: Nee

AS: En studenten krijgen ook minder werkervaring daardoor.

ED: Ja omdat je constant thuis zit natuurlijk. Achter je schermje.

AS: Ja die spontane communicatie met het professionele gebeurt niet.

ED: Nee

AS: Ik bedoel onze kenniskringen zijn ook kleiner omdat wij regelmatig ingeplande contacten hebben op gebied van werk en onderzoek. Maar niet meer die spontane en leuke afspraken.

ED: Nee. Dus ik merk hieruit dat uw voorkeur toch niet echt naar het online toegaat.

AS: Nou hybride is wel een interessante vorm. Als het niet verplicht is maar is gekozen vanwege de voordelen voor studenten en docenten. Dat is anders. Als je kiest voor de voordelen, dan is hybride echt nog wel beter. Maar niet omdat het alleen maar kan.

ED: Nee precies. Nou dat is toevallig het volgende thema van mijn interview.

AS: Hahaha

ED: Hoe moet het er volgens u in de gewenste situatie uit komen te zien. En met gewenste situatie bedoel ik dan de toekomst die momenteel nog wat onzeker is. En dan nog wel met het oog op overleggen.

AS: Die wekelijkse team overleggen zouden de helft van de tijd online moeten gebeuren. Om mensen de mogelijkheid te bieden dat ze vanuit huis kunnen werken bijvoorbeeld. Dat gaat reistijd besparen, CO2 uitstoot besparen, energie besparen en het biedt mensen vrijheid.

ED: Ja

AS: Dat is wel een voordeel. Ik zou zeggen dat fysiek zoveel mogelijk wordt gebruikt voor studenten. Het zou bijvoorbeeld één keer in de maand online kunnen om studenten de reistijd te besparen. Ze kunnen dan thuis zitten op bijvoorbeeld een drukke dag waarin ze heel veel bezig zijn met hun eigen onderzoeksproject.

ED: Ja

AS: Maar niet ten koste van die contacturen die ze nodig hebben met collega's. Die momenten moeten zoveel mogelijk fysiek zijn. Ook.. nou hier heb ik wel een beetje onderzoek naar gedaan haha dus.. wij hebben onderzoek gedaan naar wat het onderwijs van de toekomst zou kunnen zijn. En hier op Zernike, in Zernike 11 bijvoorbeeld zou je heel veel tijdelijke over verplaatsbare coaching ruimtes kunnen hebben. Waar studenten regelmatig in de week komen, met 3 of 4 studenten en een docent. En daarna bijvoorbeeld ook in een groep van 12 of 24. Gewoon voor feedback, interactie en discussie. En hoorcolleges zouden prima online kunnen plaatsvinden.

ED: Ja

AS: Maar dat studenten ook nog demonstraties krijgen in het lokaal op locatie. Maar de hybride vorm moet meer worden toegepast ten voordeel van de studenten en om ook de docenten een beetje flexibiliteit te bieden. Maar vooral dat het onderwijs aansluit bij de behoeften van de studenten en niet andersom.

ED: Nee precies

AS: En dat zou de Hanze ook geld kunnen besparen omdat wij meer gebruik kunnen maken van de werkruimte. En we hoeven dan niet van negen tot vijf te werken, we zouden soms ook laat in de avond kunnen werken. Zo kunnen we ook meer bieden aan de internationale studenten. Maar alleen als dat voordelig is.

ED: Iedereen moet er wel wat profijt van hebben zeg maar?

AS: Ja

ED: En wat zijn volgens u de belangrijkste eisen waaraan een overleg moet voldoen in de toekomst?

AS: Uh..

ED: Wat is eigenlijk noodzakelijk om een goed overleg te kunnen houden?

AS: Je zou nooit een hele dag aan overleg moeten hebben. Hahaha dat is echt verschrikkelijk.

ED: Nee gelukkig niet.

AS: Aan het einde van de dag zit je gewoon met een droge tong. Uh.. de drie eisen zouden zijn.. er moet altijd wisseling zijn met het fysiek. Dus bijvoorbeeld een week online en dan een week fysiek. Of maandelijks bijvoorbeeld. Stel je spreekt maar één keer in de maand af, dat kan niet online zijn. Je moet mensen zien.

ED: Ja

AS: Maar ander projectwerk zou prima online kunnen. Administratieve en coördinerende rollen, dat kan prima online. Maar het is geen goed middel voor coaching vind ik.

ED: Nee

AS: Nee

ED: Toch fysiek voor de interactie met elkaar.

AS: Ja precies.

ED: Uh.. ik denk dat u daarmee ook al mijn volgende vraag heeft beantwoord. Wat is er volgens u belangrijk om de sociale cohesie in stand te houden? U zei vooral het toch fysiek met elkaar afspreken.

AS: Ja, communicatie en interactie, het opbouwen van vertrouwen. En wat ook het geval is online.. wij kunnen elkaar veel moeilijker ondersteunen. Communicatief sterke personen kunnen elkaar goed online helpen, dat heb ik met een paar collega's maar lang niet met iedereen. Dat komt omdat zij de skills hebben om goed online te communiceren. Ik heb dat bijvoorbeeld niet zo goed. Het moet een keuze zijn om alles online te doen, maar het moet niet worden verplicht.

ED: Nee

AS: Dat het verplicht is, is wel een belemmering denk ik.

ED: Ja, heel lastig in deze situatie natuurlijk.

AS: Ja

ED: Uh.. nog één laatste vraag. Het is straks de bedoeling dat ik ga kijken of er overlegvormen zijn die dan wel online zijn, maar toch kunnen bijdragen aan de sociale cohesie. Bijvoorbeeld doormiddel van leuke vormpjes tussen door of leuke alternatieve en creatieve overlegvormen. Om dat zo'n overlegvorm te testen tijdens de strategische bijeenkomst van bureau NoorderRuimte, die volgende maand plaatsvindt. Heeft u toevallig nog suggesties of ideeën of leuke inspirerende voorbeelden van die u zelf heeft meegemaakt. Van goh ik heb een keer een overleg gehad op die manier online, dat vond ik zo leuk, dat is wel een goede. Of andere ideeën?

AS: Ja uh.. wat ik het beste vind, en wat ik ook gebruik, is een online toets bijvoorbeeld met Mentimeter. Dat doe ik regelmatig met studenten omdat ik weet dat ze dat leuk vinden. Ze kunnen hun mening anoniem geven. Je beweegt als ware samen mee, en je krijgt een soort van spinnenweb of grafiek of iets. Je kunt zien wat anderen er van vinden. Dan is de combinatie van het zichtbaar weergeven van meningen.

ED: Oké

AS: Goed voorbereide vragen die brengen mensen los waardoor ze hun mening geven. Zo krijgen mensen geen langdurig eenrichtingsverkeer doormiddel van een lezing of preek van iemand. Je zorgt er voor dat het interactief is.

ED: Ja

AS: Maar ook op een zichtbare manier.

ED: Ja

AS: Dat is heel fijn.

ED: Oké. Nou heel mooi, dan zijn we alweer aan het einde gekomen. Nog net binnen het half uur geloof ik.

AS: Wow ja

ED: Heeft u verder nog vragen?

AS: Wat ga jij doen met dit onderzoek?

ED: (uitleg van wat er met dit onderzoek wordt gedaan)

AS: Leuk! Ik vind het belangrijk dat studenten hier mee bezig zijn.

ED: Ja bedankt, en u bedankt voor uw tijd!

AS: Graag gedaan, succes en tot ziens!

ED: Bedankt, tot ziens!

Interview Henk Brink

HB = Henk Brink

ED = Ewoud Dijkstra

Interview overlegvormen NoorderRuimte

Voorstellen

Doel interview uitleggen

Toestemming vragen voor opname

ED: Zou u zich eerst kunnen voorstellen, en dan met name uw functie en de relatie tot kenniscentrum NoorderRuimte.

HB: Ja dat kan. Ik ben verbonden als docent en onderzoeker aan het kenniscentrum NoorderRuimte. Docent ben ik aan het instituut Facility Management, weet niet of ik jouw les heb gegeven?

ED: Ik denk het niet.

HB: Het had gekund zeg maar. Maar goed de laatste twee jaar, dus dat is ook alweer een behoorlijke periode, ben ik als promovendus verbonden aan de technische universiteit Eindhoven. Ik doe daar promotieonderzoek, en uh.. dat maakt eigenlijk dat ik daar bijna fulltime mee bezig ben. Dus ook bijna geen les meer geef, nog wel wat afstudeerbegeleiding of wat lessen bij de minor Healthy Workplace verzorg ik nog.

ED: Oh ja!

HB: Dus dat zijn nog wat dingen waar ik mee bezig ben. Maar voor de rest houd ik mij bezig met mijn promotieonderzoek. Mijn promotieonderzoek behelst eigenlijk dat wij aan het onderzoeken zijn welke invloed het binnenklimaat heeft, dus dan hebben we het over geluid, licht, temperatuur en luchtkwaliteit, wat voor invloed die zeg maar hebben op het onderwijsproces. Dus dat gaat het over het leren, maar ook over het lesgeven en de academische prestatie van de student.

ED: Oké dus u richt zich echt puur op het onderwijs?

HB: Ja en dan specifiek ook op het hoger onderwijs.

ED: Oké en uw relatie tot het kenniscentrum NoorderRuimte?

HB: Mijn relatie tot het kenniscentrum is dus dat ik in feite verbonden ben aan het kenniscentrum vanwege mijn onderzoekaanstelling. Uh.. en daar waar onderzoekers ook wel afstudeerders.. ik bedoel jij werk ook voor een uh.. voor welke groep werk jij eigenlijk?

ED: Ik zit bij Healthy Workplace.

HB: Oké en wie.. is dat door Saskia Mars? Ben jij met Saskia Mars bezig?

ED: Ja

HB: Oké, ikzelf.. ik doe wel onderzoek met studenten. Maar zoals jullie weten, want daar ken ik je misschien wel van, primair mijn focus was op het eerste jaar in periode 3 met de werkplek doen.

ED: Oh ja!

HB: Want waarschijnlijk heb jij bij de gemeente nog onderzoek gedaan?

ED: Uh.. ja het eerste jaar is alweer een tijdje geleden.

HB: Met die koffertjes met die meetapparatuur.

ED: Oh ja! Dat heb ik een keer gedaan ja!

HB: Daar heb je waarschijnlijk mij een keer ontmoet.

ED: Oké

HB: Dat zijn dus belangrijke onderdelen die ik verzorg in mijn relatie tot onderzoek in het onderwijs. Dus niet echt met junior onderzoekers van het kenniscentrum NoorderRuimte.

ED: Nee oké.

HB: Dus ik werk zeg maar wel ook als promovendus ook vóór de corona werkte ik regelmatig samen op de onderzoekskamer, dat zit dan bij het kenniscentrum boven, waar onderzoekers rustig kunnen werken. Dus daar maakte ik vaak dankbaar gebruik van. Maar wat dat betreft is mijn relatie met het kenniscentrum NoorderRuimte wat beperkt.

ED: Oké en dat is sinds kort.. sinds 2 jaar nu?

HB: Nee dat is eigenlijk altijd al zo, ik heb nooit echt met junior onderzoekers gewerkt.

ED: Oké, nou goed dan gaan we even kijken hoe ver we in het interview komen want het interview gaat natuurlijk wel over overleggen binnen NoorderRuimte. Dus ik heb eerste een aantal algemene vragen. Ja we gaan even kijken, dus hoe vaak voert u overleggen met NoorderRuimte?

HB: Nou ik heb regelmatig wel overleg met Rixt, en met Liesbeth. Uh.. dat zijn wel echt mijn vaste contactpersonen met wie ik wel dingen afstem zeg maar.

ED: Ja, en ook wel eens groepsoverleggen?

HB: Nou zeg maar gewoon de plenaire bijeenkomsten die woon ik wel bij. Maar daar houdt het wel mee op. Dus dat zijn zeg maar de wat grotere bijeenkomsten. En ik bezocht ook wel vaak de lunchbijeenkomsten die we hadden. En sinds kort waren er dan een soort van inspiratiesessies georganiseerd, die bezocht ik ook regelmatig.

ED: Oké goed, dan gaan we het wel een beetje toepassen op die overleggen die u nog wel heeft. Uh.. zoals ik net al zei wil ik het dan verdelen in drie categorieën. Vóór de coronacrisis, nu tijdens, en voor in de toekomst. Uh.. als we kijken naar de tijd vóór het coronavirus. Hoe vonden uw overleggen dan plaats?

HB: Uh.. nou als ik overleggen had dan deden we dat fysiek.

ED: Ja.

HB: En woonde ik dus regelmatig die inspiratiesessies bij.

ED: En die waren ook fysiek?

HB: Ja

ED: Oké, en wat zijn volgens u de voordelen van fysiek overleggen?

HB: Nou het voordeel is dat het niet alleen gaat over de inhoud van de bijeenkomst zelf maar dat je ook mensen daar ontmoet. En informeel ook uh.. of zaken daar daadwerkelijk doorneemt, maar ook elkaar even ontmoeten en een stukje sociale interactie.

ED: Ja precies. En zitten er volgens u ook nadelen aan fysiek overleggen?

HB: Nou ik denk dat het nadeel vooral, zeker als je het moet vergelijken met digitaal, dat het gewoon wat meer tijd kost. Je bent tijd kwijt aan reistijd uh.. vaak ben je ook even aan het wachten. Maar inhoudelijk kan ik het niet beoordelen, want we hebben nog geen online bijeenkomsten van het kenniscentrum gehad.

ED: Nee precies. Dus de nadelen zitten hem volgens u bij fysiek overleggen vooral in de randvoorwaarden. De tijd, het reizen..

HB: Precies!

ED: Werden de resultaten bij fysiek overleggen vaak bereikt?

HB: Nou er waren vooraf niet echt doelstellingen met betrekking tot resultaat. Het was vooral elkaar informeren en ook soms betrekken. Nou ja een soort van binding laten ontstaan.

ED: Ja

HB: En ik denk dat dat ook wel belangrijk is geweest, en dat dat ook wel is gelukt. Daardoor leer je elkaar kennen en wordt je netwerk vergroot.

ED: Ja precies. Wat zijn uw ervaringen met betrekking tot fysiek overleggen, net ook al een beetje over gehad, op sociaal gebied.

HB: Nou mijn ervaringen op fysiek gebied zijn gewoon heel goed. Het is niet dat je het alleen over de zaak hebt, maar ook gewoon een stukje persoonlijke interactie. Ik vind dat je elkaar dan goed kan aanvoelen, je ziet veel lichaamstaal, je deelt ook een bepaalde ruimte met elkaar. Ik heb trouwens ook wel sessies gehad die ik net ben vergeten te melden, we hebben ook wel strategische sessies met promovendi gehad. Waar we het met elkaar hebben over de integratie van onderzoek en onderwijs en de valorisatie daar van, hoe geef je dat vorm en dat soort zaken. En dat zijn daar inhoudelijk eigenlijk wel prima bijeenkomsten. Zonder dat je daar van kan zeggen dat er vooraf hele duidelijke resultaten zijn benoemd, heb ik daar wel een goed gevoel aan overgehouden.

ED: Ja oké, heel mooi! Nou dat was het stukje over fysiek overleggen alweer. Gaan we door. Het coronavirus is natuurlijk gekomen waardoor we eigenlijk verplicht zijn veel online te werken en ook online te overleggen via Teams of in vormen zoals wij nu bijvoorbeeld doen. Heeft u ook al overleggen gehad die in deze vorm plaatsvinden?

HB: Nou nu je dat zo zegt, volgens mij hebben we er van NoorderRuimte nog geen online sessie gehad, of ik moet hem hebben gemist.

ED: Oké

HB: Nou ja één keer, jullie als junioronderzoekers doen dan wel eens zo'n informatiemarkt. Zo'n uh.. zo'n hoe noem je dat?

ED: Symposium

HB: Ja zo'n symposium. Ik heb dan wel, nou dat zal dan ongeveer in juni zijn geweest met de afstudeerders van het tweede semester. Daar heb ik wel even een paar dingen bekeken. Maar verder heel weinig.

ED: Heel weinig, en ook in uw eigen gebied? Of uh.. eigen organisatie.

HB: Totaal niet

ED: Helemaal niet.. oké!

HB: Nee geen contact meer met andere promovendi. Maar goed dat zie je dan nu he. We hebben dus niet formeel een relatie, dus geen werkoverleg of wat dan ook. Het was vooral zo dat je elkaar ontmoet op die kamer waar je dan samenwerkt en waar je dan ook wel dingen met elkaar bespreekt. Maar nu die kamer er niet meer is, heb je dat contact ook niet. En ik weet dat er een paar initiatieven zijn geweest om te kijken naar hoe we elkaar wel kunnen ontmoeten maar volgens mij is dat ook wat gestrand in schoonheid, óf ze doen het zonder mij dat kan natuurlijk ook nog.

ED: Haha nou laten we daar niet vanuit gaan. Uh.. ja wat zijn volgens u de voordelen van online overleggen? Zijn die er überhaupt?

HB: Nou het voordeel vind ik wel, het gaat snel, het is effectief, het is wel een redelijk alternatief voor fysiek overleg.

ED: Ja.

HB: Dus in die zin ben ik uh.. daar wel enthousiast over. Maar ik vind ook dat online bijeenkomsten niet veel langer dan een half uurtje moeten duren. Of drie kwartier maar dan ben ik er wel helemaal klaar mee moet ik eerlijk zeggen.

ED: Ja precies. Dat is dan ook gelijk een nadeel, brengt ons ook bij de volgende vraag. Wat zijn de nadelen van online overleggen?

HB: Ja, dat je het dus niet heel lang kan volhouden. Dat het dus qua concentratie meer energie kost om naar een beeldscherm te kijken en dat te blijven volgen dan als je dat in de ruimte mee krijgt. Dus dat is één. En twee is dat je, vind ik ook zeg maar, dat je de lichaamstaal en de houding en de non verbale communicatie is maar zeer beperkt via online ontmoetingen.

ED: Ja

HB: Uh.. dus dat zijn wel twee belangrijke nadelen denk ik.

ED: Denkt u dat de resultaten goed bereikt kunnen worden bij online overleggen?

HB: Dat denk ik wel, ja hoor, het is wel effectief.

ED: Ja precies. Oké! Uh.. wat zijn uw ervaringen met betrekking tot online overleggen op sociaal gebied? Dat is misschien iets lastiger te beantwoorden omdat u deze online overleggen weinig heeft..

HB: Nee

ED: Kunt u daar wat over vertellen? Of.. helemaal geen ervaring mee?

HB: Nee echt helemaal geen ervaring mee. Op dit moment ben ik niet in de gelegenheid om iets bij het kenniscentrum bijgewoond te hebben.

ED: Nee, oké. Dan gaan we verder. Uh.. de toekomstige overleggen, dan ben ik een beetje op zoek naar de gewenste situatie. Wat willen medewerkers graag. Hoe moeten volgens u overleggen er in de gewenste situatie uit komen te zien.

HB: Nou..

ED: En dan moet u in het achterhoofd houden dat we dan nog in een situatie leven waarin niet alles fysiek kan plaatsvinden.

HB: Ja maar je bedoelt ook naar de toekomst toe? Dat niet alles fysiek plaats kan vinden?

ED: Ja uh.. misschien de iets kortere toekomst uh.. de komende periode.

HB: Nou voor mij, met betrekking tot het kenniscentrum, dat is misschien wat ik in eerste instantie ook al zei. Ik heb niet een hele sterke werkrelatie met het kenniscentrum. Dus ik heb geen studenten die daar momenteel onderzoek uitvoeren voor mij, dus afstemming met studenten en mensen die ik daar moet begeleiden heb ik niet. Dus ja daarom voorzie ik daar in de toekomst geen problemen mee, want ik heb er verder niks. En als je straks kijkt voor jullie, die posterpresentatie die nog komt. Die seminars of symposia die nog georganiseerd moeten worden. Daar moet je gewoon vanuit gaan dat die grotendeels online gaan plaatsvinden. Maar bijvoorbeeld de hybride vorm vind ik nog wel een interessante optie om in ieder geval te verkennen. Ook al presenteert je voor twee of drie mensen, dat is toch anders uitsluitend of je dat voor een beeldscherm doet of niet.

ED: Ja

HB: Dus ik denk zeker dat het voor jullie goed zal zijn dat er wordt gekeken naar een hybride vorm waarbij dan per les of presentatie in ieder geval een paar mensen fysiek aanwezig zijn in de ruimte.

ED: Oké! Dat is wel interessant. Uh.. goed ik heb het er net al een klein beetje over gehad. Over een maand is de strategische bijeenkomst. Ik weet niet of u daar ook bij gaat zijn?

HB: Volgens mij kon ik niet..

ED: Oké!

HB: Wanneer was dat nog maar?

ED: tien december.

HB: Oh nee die staat volgens mij wel in mijn agenda. Even onder voorbehoud denk ik dat ik daar aanwezig ben.

ED: Ah oké! Nou het is dus aan mij de taak, maar ook aan andere dat.. die bijeenkomst zal dus online plaats gaan vinden. Zoals u net ook al zei, het is lastig om zo'n lange sessie vol te houden. Dus aan mij dan om te kijken of er wat vormen zijn waardoor het wat gemakkelijker is vol te houden en waardoor het op sociaal vlak ook wat beter is. Uh.. heeft u toevallig nog inspirerende voorbeelden of tips of dingen van goh neem dat eens mee, of misschien is dat handig of leuk om te doen.

HB: Uh.. nou wat leuk is.. dat weet ik dan van niet een collega van mij maar de vrouw van een vriend. Die doet dan ook van dat soort sessies voor het ministerie van landbouw. Soort van teamsessies en ontwikkelsessies en dat soort zaken. De deelnemers daaraan kregen dan vooraf een box opgestuurd via de post waarin allemaal dingen zitten. Die ze die dag dan zeg maar ook gingen gebruiken. En daar staat dan op dit en dit mag je niet openmaken voor die tijd. En dan zitten er weer andere dingen in die je weer niet mag open maken voor een andere tijd. Dus het is dan een soort van pakjes avond.

ED: Ja precies.

HB: En er zaten dan ook dingen in zoals bijvoorbeeld een pak soep. Echt lekkere soep, van de soepfabriek ofzo.. en dat ging iedereen dan in de middag warm maken zodat je die soep dan samen kon eten. Dus zo kun je wel hele grappige dingen doen voor die ondersteuning. Wat ook goed is wat je kunt doen is uh.. kijk je gaat natuurlijk niet drie kwartier zo'n strategische sessie plannen want dat duurt uren. En uren achter zo'n beeldscherm daar wordt niemand blij van. Dus je moet dat echt gaan afwisselen met bijvoorbeeld een luistermoment via een stream of je telefoon, maar dat je dat kunt beluisteren maar dan bijvoorbeeld in de natuur. Kijk op het moment dat jij zegt we hebben nu een kwartier pauze en iedereen moet even een rondje gaan lopen, dan kan ik je op een briefje meegeven dat niemand dat doet.

ED: Nee die gaan met hun eigen zaken aan de gang.

HB: Precies. Die moeten even de mail lezen, of die moeten even dit weet je wel.

ED: Haha

HB: Dus als je dat onderdeel laat uitmaken van een programma dan kan dat op zich wel interessant zijn denk ik. En dan moet je bijvoorbeeld foto's maken tijdens je wandeling en die kon je dan weer delen. Die werden dan op een clipboard gezet en daar kon je dan met elkaar naar kijken. Dat is gewoon heel grappig vond ik. Dus dat zijn wel dingen dat ik denk, op die manier kun je er nog wel wat van maken.

ED: Ja, veel afwisseling zodat mensen het langer vol kunnen houden zeg maar.

HB: Ja en ook veel combinatie gebruiken tussen beeldscherm, en ook luisteren bijvoorbeeld. Je kan ook naar iets luisteren als daar iets interessants voor is, een verhaal bijvoorbeeld. En dat de deelnemers dan bijvoorbeeld een wandeling moeten maken tijdens dat ze naar die sessie luisteren. Ja dat kan natuurlijk hartstikke interessant zijn.

ED: Ja

HB: Dus of leuk. Ik denk dat het moet gaan om het verrassingselement, het moet gaan om afwisseling, het gaat om een combinatie van zien maar ook doen, of proeven bijvoorbeeld. Je kan ook bijvoorbeeld doen wat ik zei, een pakketje laten bezorgen bij de deelnemers en dat ze dat die dag dan gaan delen met elkaar. Zo iets he!

ED: Ja! Nou dat zijn goede tips. Nieuwe tips die ik nog niet eerder had gehoord dus dat is mooi.

HB: Mooi zo!

ED: Zijn we alweer aan het einde gekomen. We konden er mooi vlot door heen omdat u natuurlijk minder online overleggen heeft met betrekking tot NoorderRuimte.

HB: Klopt.

ED: Maar uh.. alle beetjes dragen bij aan mijn onderzoek. Ik ben al lang blij dat u even tijd had om mij te helpen. Heeft u verder nog vragen?

HB: Nee niet echt vragen verder. Ja hoe ervaar jij het om zo af te studeren Ewoud?

ED: Leg mijn mening uit (verder niet interessant voor het onderzoek)

Bedanken en afsluiten

Interview Charlotte Hidding

CH = Charlotte Hidding

ED = Ewoud Dijkstra

Interview overlegvormen NoorderRuimte

Voorstellen

Doel interview vertellen

Toestemming vragen voor opname

Vragen

ED: Het is in eerste instantie goed om te vermelden dat het in mijn onderzoek gaat over groepsoverleggen. Dus niet één op één overleggen, die vallen er een beetje buiten zeg maar.

CH: Oké.

ED: Misschien kun u zichzelf nog even voorstellen, of je, en dan met name je functie en de relatie tot het kenniscentrum NoorderRuimte?

CH: Ja uh.. ik ben Charlotte Hidding, ben 26 jaar en ik werk sinds vorig jaar voor de Hanzehogeschool. Ik ben al onderzoeker en projectleider verbonden uh.. aan NoorderRuimte. Uh.. als onderzoeker omdat ik onderzoek doe voor het lectoraat leefbaarheid en transitie van Elles Mulder. Dat valt weer onder NoorderRuimte. Elk semester bieden wij ook weer opdrachten aan voor studenten die onderzoek willen doen binnen het thema leefbaarheid. Uh.. dus zo ben ik betrokken bij bureau NoorderRuimte en daarnaast werk ik ook als projectleider in de innovatiewerkplaats Eemsdollard regio in transitie. Dat valt ook weer onder NoorderRuimte en we hebben studenten die solliciteren voor een opdracht bij NoorderRuimte en die werken dan bij de innovatiewerkplaats in Winschoten. En daar coördineer ik eigenlijk de innovatiewerkplaats.

ED: Oké leuk!

CH: Ja haha

ED: Mag ik vragen of je daar zo vanuit school in bent gerold of dat je er al bij betrokken was?

CH: Nee ik heb eerst de PABO gedaan..

ED: Oké!

CH: En daarna heb ik onderwijskunde gedaan, en toen heb ik nog een bijbaan gedaan en vervolgens ben ik bij de Hanzehogeschool terecht gekomen. Ik heb eerst nog een traineeship bij de Hanzehogeschool gedaan maar dat ben ik niet geworden. En toen later kreeg ik weer contact met ze en toen was deze plek vrij. En zo ben ik hier terecht gekomen, dus ik ben er eigenlijk in gerold.

ED: Ja precies. Nou leuk toch!

CH: Ja precies!

ED: Uh.. goed wil ik beginnen met een paar algemene vragen, om te beginnen.. hoe vaak voer je overleggen voor kenniscentrum NoorderRuimte?

CH: Uh.. ja dat vind ik even lastig of ik dan onderscheid moet maken tussen de gesprekken die ik met studenten voer..

ED: Mag allebei hoor.

CH: Oké, nou met studenten hebben we echt wekelijks contact. Dus uh.. nou wat zal het zijn, ik denk sowieso twee dagen in de week voeren we gesprekken met de studenten die we normaal gesproken in de innovatiewerkplaats zouden doen. En verder hebben we ook nog overleggen met de lectoraatsleden, één keer in de twee weken. En af en toe met Rixt in een community of learners en dat is maandelijks, of één keer in de twee maand ofzo.

ED: Ah dus best wel wat afwisselend met verschillende groepen dus?

CH: Ja heel veel, en ook omdat ik nog vanuit de IWP aan een project werk zitten we daar ook nog geregeld mee. Uh.. NoorderRuimte is partner in dat project, maar de overleggen die worden gevoerd is niet met NoorderRuimte.

ED: Nee oké. Dat maakt in principe ook niet zoveel uit met wie de overleggen plaatsvinden. Uh.. en hoeveel tijd nemen die overleggen ongeveer gemiddeld in beslag?

CH: Uh.. met de studenten toch gauw een half uur. En als je met collega's zit te spreken toch wel gauw een uur.

ED: Ja

CH: En dan hangt het ook nog weer af wat voor overleg het is, kijk als het gewoon een overleg is om even bij te praten is het vaak een uur, maar als je echt een community of learners hebt met Rixt er bij zit je wel op een uur of anderhalf uur denk ik.

ED: Ja precies. Uh.. nou je hebt het al een beetje verteld maar wat zijn ongeveer de doelen van deze overleggen?

CH: Nou onder andere met de studenten om de voortgang bij te houden, want normaal gesproken spreken we ze elke week in de IWP waardoor dat contact heel makkelijk is, je loop naar het koffiezetapparaat en je praat even met ze, je begint de dag en start gezamenlijk op. Dat missen we nu gewoon heel erg, dus daarom hebben we gewoon elke week overleg met elkaar ingepland. Zo bespreken we de voortgang en als studenten ergens mee zitten kunnen ze dat dan ook vertellen. Ja en daarnaast ook omdat we nu zoveel thuiszitten hebben we ook extra veel overleggen gepland met collega's bijvoorbeeld. Zo kunnen wij ook even afstemmen hoe alles gaat, en als er dingen zijn waar zij tegen aanlopen kunnen ze dat ook zeggen. En ik merk ook gewoon dat we nu meer overleggen plannen om ook die verbinding te houden voor mijn gevoel.

ED: Ja, oké. Nou dat waren even een paar algemene vragen om er een beetje in te komen. Wil ik het nu graag eerst hebben over de huidige situatie vóór de coronacrisis.

CH: Ja

ED: Je werkte er nu een jaar? Of twee jaar zei je?

CH: Uh.. anderhalf jaar nu.

ED: Anderhalf jaar oké, dat is nog relatief kort dus.

CH: Ja klopt!

ED: Uh.. nou hoe vonden de overleggen toen plaats?

CH: Nou vaak als je overleg had dan ging je even samen in de grote ruimte zitten bij NoorderRuimte en dan sprak je even met elkaar. Dat werd dan wel gepand, maar je schoot elkaar even aan zeg maar. Als je wat van elkaar wilde weten liep je even naar elkaar toe, als diegene tijd had liep je samen even ergens naar toe om samen even te kijken. Ik had het idee dat er minder overleg werd gevoerd op dat moment, maar dat kan ook mijn idee zijn. En vanuit het lectoraat bijvoorbeeld hadden we één keer in de zoveel tijd een overleg en dan gingen we ook even naar een apart lokaal om daar met het lectoraat te overleggen.

ED: Ja precies. In de meeste gevallen wel fysiek dus?

CH: Ja zeker! Ja echt niks digitaal.

ED: Oké.

CH: Ja en wat ik net ook zei, in de innovatiewerkplaats ontmoeten we dus elke week de studenten, en ook onderzoekers en coaches en gingen we daar met ze in gesprek. Dat was ook allemaal fysiek.

ED: Ja. Oké. En wat vind jij de voordelen van fysiek overleggen?

CH: Nou wat mij vooral opvalt is dat ik dan veel meer mimiek van mensen kan zien. Dat je iemand veel beter in kan schatten, wat diegene bedoelt of hoe diegene is. En daarnaast heb ik het idee dat je iemand even makkelijker aanschiet. Je loopt even naar diegene toe, stelt een vraag en dan kan je weer verder. Ik heb nu meer het idee dat ik al die vragen op spaar om ze vervolgens helemaal uit te rooien over iemand.

ED: Ja precies.

CH: Uh.. ik denk dat het ook wel wat informeler is. Je hebt wel een overleg, maar praat daarnaast ook wel over koetjes en kalfjes.

ED: Ja precies.

CH: Voor de relatie is het wel goed denk ik. Ja!

ED: Ja. En de nadelen?

CH: Uh.. nou als je ergens heen moet dan kost dat gewoon heel veel tijd. Ik merk dat ik voorheen overal heen moest rijden, en dan ben je gewoon best wel veel tijd kwijt aan reizen. En dat het dan ook wel lastig was om mensen bij elkaar te brengen. We hebben dan bijvoorbeeld een collega die veel oppast. Die kon dan niet aanwezig zijn omdat ze veel aan het oppassen was. En nu met het digitale merk ik veel meer dat mensen we even kunnen. Iedereen heeft tegenwoordig wel internet waardoor ze kunnen aansluiten.

ED: Ja

CH: Ik denk dat dat het grootste nadeel was dat het gewoon veel tijd kost om ergens heen te gaan. Ja denk het wel.

ED: En als je dat fysiek aan het overleggen was met zo'n groep.. werden de resultaten dan vaak bereikt? Ik bedoel niet aan elk overleg zitten resultaten verbonden, maar vaak heb je wel een doel wat je graag wilt bereiken met het overleg. Werden die dan ook vaak bereikt?

CH: Ja, ja dat denk ik wel. Vaak dat fysiek overleg ging je dan al aan met een reden. Met een doel dus, en dat doel wil je gewoon bereikt hebben als je uit dat overleg komt. Dus ik merkt dat er dan altijd wel iemand was die alles even ging samenvatten om vervolgens weer door te vragen of conclusies te trekken. Ja dus eigenlijk wel ja.

ED: Ja precies. Misschien ook omdat je al wat meer moeite doet om er ook heen te gaan.

CH: Ja dat zou het misschien ook nog wel kunnen zijn. Je doet moeite om ergens te komen, je weet ook dat anderen dat doen. Je wilt zeg maar niet het gevoel hebben dat je iemands tijd verdoet.

ED: Nee precies.

CH: Nee

ED: Uh.. wat zijn je ervaring met betrekking tot fysiek overleggen maar dan op sociaal gebied? Dus het sociale aspect aan fysiek overleggen met elkaar.

CH: Nou wat ik net al zei, je kunt iemand mimiek en lichaamshouding.. komt zeg maar beter naar voren met fysiek overleggen. Dan dat je naar een beeldscherm staart. Uh.. ja ik vergelijk nu zeg maar alles met het digitaal overleggen, ik weet niet of dat ook de bedoeling is?

ED: Dat is zeker de bedoeling, daar komen we straks ook op terug dus dat is zeker de bedoeling.

CH: Haha oké anders moet je het gewoon zeggen.

ED: Nee nee gaat helemaal goed hoor.

CH: Nee ik merk wel met fysiek overleggen dat.. kijk ik ben best wel iemand die even de arm om iemand schouder legt ofzo. En ik denk dat fysiek overleggen ook de relatie met iemand wel verbeterd. Omdat je gewoon beter kunt zien aan iemands lichaamshouding hoe iemand in zijn vel zit of hoe iemand reageert.

ED: Oké hartstikke mooi, dat was het eerste deel zeg maar over het fysiek overleggen. Toen kwam natuurlijk dat hele Coronavirus en alle ellende dat dat met zich meebracht. We werden eigenlijk verplicht om thuis te gaan werken allemaal en ook dus die overleggen online plaats te laten vinden. Hoe vinden jou overleggen tegenwoordig plaats. Daar heb je al een klein beetje over verteld.

CH: Ja, ik heb uh.. als ik naar de afgelopen periode kijk.. nu vindt alles weer digitaal plaats maar we hebben een tijd gehad dat we weer in Winschoten in de IWP mochten zitten tot eind september.

ED: Ja

CH: En toen ging het weer helemaal digitaal. Uh.. dus voor oktober zaten we gewoon in de innovatiewerkplaats en spraken we daar met mensen af. Maar aan de andere kant waren er ook nog steeds veel digitale overleggen. Omdat ik dan bijvoorbeeld een overleg had.. we zitten ook met Duitsers in een project, en waar we die mensen normaal in Winschoten ontmoetten gingen we nu digitaal met elkaar overleggen. En dat is net als.. ik had bijvoorbeeld een project met een bedrijf uit Winschoten, school uit Winschoten. Dus een Amerikaan die in Duitsland zit, en normaal gesproken zouden we dan bij elkaar komen, maar nu gingen we alles digitaal doen en dat hadden we voorheen denk ik niet gedaan.

ED: Nee precies.

CH: Uh.. en nu is alles digitaal, maar wat we wel hebben is volgende week dinsdag.. dan gaan we wandelen met een aantal collega's om zo weer even bij te praten.

ED: Nou leuk!

CH: Dus wat we als lectoraat normaal in een ruimte doen gaan we nu wandelend doen.

ED: Ja precies, toch nog elkaar ontmoeten op een manier die nog wel mag.

CH: Ja klopt, en ik ga morgen zelf ook nog weer even naar de Hanze een dagje om met twee andere collega's te werken. Wel op afstand natuurlijk maar gewoon om er even uit te zijn.

ED: Ja het is wel mooi dat de Hanze nog wel gewoon open is.

CH: Ja zeker!

ED: Dat je daar nog wel gewoon heen kan gaan als je daar behoefte aan hebt.

CH: Zit jij er ook wel eens of niet?

ED: Nou ik woon niet echt in de buurt.

CH: Waar woon je?

ED: Ik woon in het Westerkwartier, weet niet of je dat kent?

CH: Jawel.

ED: Ik woon in Nuis.

CH: Oké, ik heb daar wel eens van gehoord maar weet niet precies waar het ligt.

ED: Naast Marum, dat is iets groter.

CH: Oh ja Marum ken ik wel.

ED: Maar goed, dan moet ik toch weer steeds met de bus. En ze adviseren toch nog om dat zo weinig mogelijk te doen. Kijk als ik nou in de buurt woonde en ik kon er even op de fiets heen had ik het wel gedaan, en heel soms doe ik het ook wel. Maar bijna niet.

CH: Oké.

ED: Uh.. goed we hebben het net over online overleggen gehad. Uh.. wat zijn volgens jou de voordelen van online overleggen?

CH: Nou je hebt geen reistijd, dus je kunt overal met elkaar afspreken. En ik merk dat dat het wel makkelijker maakt en dat het de drempel ook lager maakt om met mensen af te spreken. En wat ik nu ook zie.. voor een project hebben we dan partnershipmeetings en dan zitten we met Duitsers en Nederlanders in een meeting. Normaal gesproken spraken we dan fysiek met elkaar af en dat was dan een hele organisatie daar omheen. Nu regel je een Teams of Zoom meeting, en je hebt iedereen bij elkaar.

ED: Ja.

CH: Dus ik denk dat dat wel het grootste voordeel is. Zoals net bijvoorbeeld, ik kan nog even een kopje koffie halen, ik loop naar boven, en nu zit ik in een gesprek met jou. Het is niet zo dat we allebei naar Groningen hadden moeten ofzo.

ED: Nee precies.

CH: En het scheelt dus echt een hoop tijd.

ED: Ja tijdbesparing, laagdrempelig.

CH: Ja, en uh.. even denken hoor.. uh.. ja ik denk dat dat wel de voordelen zijn.

ED: Ja. En denk je dat er ook nadelen zitten aan online overleggen?

CH: Uh.. ja dat is toch weer dat fysieke aspect denk ik. Wat ik soms merk is dat ik denk dat iemand is uitgepraat, en dan begin ik te praten maar dan is diegene nog helemaal niet uitgepraat.

ED: Hahaha

CH: En dat zou je fysiek echt eerder doorhebben dan via zo'n scherm.

ED: Ja klopt! Heel herkenbaar. Beetje ongemakkelijk wordt het soms.

CH: Ja precies! Of dat je een vraag stelt en dat niemand reageert. En normaal kijk ik dan wel even de kring rond van hallo wie gaat er reageren, maar nu zit je gewoon naar een beeldscherm te kijken en niemand reageert. En ik denk ook dat het voor de mensen die wat minder sociaal of wat minder op de voorgrond treden, dat het voor hun wel wat lastiger wordt. Ik denk dat dat makkelijker gaat als je met elkaar in een ruimte zit.

ED: Ja. En als je online overleggen voert.. worden daar vaak de resultaten bereikt?

CH: Uh.. ja dat vind ik wel een goede vraag, daar heb ik nog niet zo goed over nagedacht eigenlijk. Maar als ik zo de overleggen van de afgelopen tijd bekijk denk ik het wel. Want wat ik ook merk bij online overleggen is dat mensen het goed voorbereiden. Want als je gewoon aan het overleggen bent dan ben je bij elkaar en dan heb je pen en papier en maak je aantekeningen. Maar nu laten mensen heel vaak een PowerPoint zien of ze delen hun scherm, dus er wordt heel goed nagedacht over waarom ze een overleg hebben en wat ze ermee willen bereiken. Dus ik denk dat daar niet zoveel in veranderd.

ED: Oké dus qua resultaat maakt het niet zoveel uit?

CH: Dat denk ik niet nee.

ED: Oké. En je ervaringen met betrekking tot online overleggen op sociaal gebied?

CH: Uh.. nou..

ED: Heb je net ook al wel een beetje verteld natuurlijk.

CH: Ja wat ik net ook al zei dus, dat je niet zo goed door hebt wat de lichaamshouding is van mensen. Dat je niet goed door hebt of iemand is uitgepraat of niet. Maar goed dat kan ook aan mezelf liggen natuurlijk. En wat ik dan ook merk is dat iemand een vraag stelt, en dat het vervolgens heel stil is. Of juist dat er weer twee tegelijk beginnen te praten. Het moet wel heel gestructureerd verlopen ofzo voor mijn gevoel.

ED: Ja. En heb je nu bijvoorbeeld ook dat je collega's meer mist nu alles online gaat in plaats van fysiek?

CH: Ja! Zeker.

ED: Of valt dat wel mee? Ja hé.

CH: Ja echt wel. Ik zat in Winschoten drie dagen in de week en op donderdag en vrijdag in Groningen bij NoorderRuimte. En die dagen in Winschoten zag ik mijn collega's. De ene dag kwam die collega, en de andere dag kwam weer een andere collega dus ik sprak elke dag wel een collega. En op donderdag was het gewoon een feest want dan zat iedereen daar.

ED: Ja

CH: Dus dan was je constant met iedereen aan het praten, hoe gaat het daar? En hoe gaat het met jou? Het was altijd heel gezellig!

ED: Ja heel effectief werken zeg maar haha.

CH: Ja haha, soms ook niet altijd handig als je iets af moest maken bijvoorbeeld. Maar uh.. je blijft wel echt op de hoogte van wat iedereen doet. En ik denk dat dat heel goed is omdat je dan ook sneller verbanden kunt leggen. Bijvoorbeeld als je samenwerkt is het makkelijker om zo even te bespreken wat je aan het doen bent dan dat je daar speciaal een afspraak voor moet maken.

ED: Ja klopt.

CH: En om nog even te komen op dat doel.. ik denk dat zo'n afspraak als dit nog meer gericht is op het doel dan. Maar goed dat zal ook zo zijn als je fysiek afspreekt denk ik.

ED: Ja ik begrijp wel wat je bedoelt hoor, als je online overlegt gaat het natuurlijk allemaal wat sneller en effectiever. Dit moeten we even snel doen en dan kan iedereen zijn gang weer gaan, en doordat iedereen snel zijn eigen gang weer wil gaan mis je gewoon dat informele praatje bij het koffiezetapparaat wat juist zo belangrijk is.

CH: Klopt hoor. Ja. Ben ik helemaal met je eens.

ED: Oké. Uh.. nou goed hebben we nu de situatie voor het Coronavirus gehad en nu tijdens. We hebben natuurlijk een toekomstige situatie, gewenste situatie zoals ik hem dan noem. Die voor ons natuurlijk nog redelijk onzeker is. Kunnen we wel weer volledig terug naar fysiek of moeten we toch wat in het online blijven? Hoe moeten volgens jou overleggen in de toekomst eruit komen te zien?

CH: Ik denk dat het een mix wordt tussen fysiek overleg en digitaal overleg. Uh.. dan denk ik digitaal overleg wat gewoon makkelijk is. Bijvoorbeeld dat je je partners voor een project die in Duitsland zitten digitaal spreekt. Maar wel dat je ze één keer in de zoveel tijd ook een keer fysiek ziet. Dus niet meer alleen digitale gesprekken met bepaalde personen maar ook fysiek. Maar daar gewoon een beetje een mix in. Dus stel dat je bijvoorbeeld vijf dagen in de week werkt. Zullen dat twee of drie dagen online zijn en dan twee dagen fysiek. Zo iets denk ik.

ED: Ja precies. En als je dan kijkt naar eisen waaraan een overleg moet voldoen? Wat is echt belangrijk om een overleg tot een goed succes te laten komen?

CH: Nou dan denk ik goede elektronica. Dat is gewoon een must. Een goede webcam, en ik heb dan bijvoorbeeld oortjes in maar daar zit een vervelende piep in. Maar goed ik werk dan op mijn kamer dus niemand heeft er last van. Maar je ziet ook heel veel mensen met zo'n headset. Daar had ik wel achteraan kunnen gaan maar dat heb ik nooit gedaan. Dus ik denk goede elektronica en daarnaast het goede middel om te communiceren, bijvoorbeeld Teams. En ik zou wel echt willen weten hoe je nou online echt een goede meeting kunt doen. Want ik heb het idee.. ja iedereen doet wel iets en ik ben ook wel bij veel meetings aanwezig dus zie dan ook wel hoe anderen het doen, maar ja ik doe maar iets haha.

ED: Ja. Je hebt nooit echt een les of cursus gehad in hoe je een goede online les of cursus organiseert.

CH: Op de website van de Hanze staat wel heel veel informatie over thuiswerken en hoe je dat het beste kunt inrichten, maar dat is vooral gericht op studenten en hoe kun je studenten daarin begeleiden en helpen. Maar online echt samen overleggen voeren.. nee, dat zou denk ik nog wel iets zijn voor de toekomst.

ED: Nou daar ben ik een beetje mee bezig, dus ik hoop dat daar wat uit komt waar jullie wat aan hebben.

CH: Geef ik een beetje de juiste antwoorden zo? Haha

ED: Ja nee gaat super hoor, helemaal goed. Alle antwoorden zijn goed dus helemaal top.

CH: Hahaha oké.

ED: Wat zijn nog wensen en behoeften voor jou aan overlegvormen in de toekomst. Stel je voor we gaan door in zo'n hybride vorm die je aangeeft, deels online en deels fysiek, heb je dan ook bepaalde behoeftes van dat zou ik graag willen zien?

CH: Uh.. ja nou ja wat ik net al een beetje zei een soort cursus ofzo van hoe kun je leuk en interactief digitaal overleg voeren. Ik denk dat dat wel leuk is, vooral dat interactieve want dat mis je nu heel erg. Uh.. ja en verder qua middelen, wij kunnen van de Hanze een laptop krijgen ik werk dan op mijn eigen laptop omdat ik dat fijner vind werken. Maar als er straks een werkplek ingericht gaat worden, want ik heb steeds een beetje rekening gehouden met een tijdelijke situatie, dan zou misschien een vaste computer ook wel handig zijn. Maar dat zijn allemaal dingen die je via de Hanze ook al wel kunt regelen hoor. Daar heb ik mij nog niet helemaal in verdiept.

ED: Nee oké, verder dus niet echt veel wensen..

CH: Nou wel een wens.. maar dat kan ik ook met Rixt bespreken haha.. is dat wij als IWP ook blackboard collaborate krijgen. Maar dat is ook iets wat ik met Rixt kan bespreken, want wij hebben als IWP geen eigen course zeg maar. Maar het zou mij heel mooi lijken om in blackboard collaborate te werken want dat vind ik eigenlijk nog mooier dan Teams er uit zien. Maar dat kan ik zelf ook met Rixt bespreken, moet ik nog steeds doen.

ED: Haha oké. Wat is voor jou nou belangrijk om de sociale cohesie met je medewerkers in stand te houden? Dus die verbondenheid. Hoe wil je verbonden blijven met collega's?

CH: Nou ik bel regelmatig met mijn collega's. Ik heb dan zeg maar drie of vier collega's waar ik dagelijks contact mee heb. Met één heb ik dan elke week een Teams meeting met studenten dus dan spreek ik ook wel met hem. Met een andere collega bel ik echt elke week één op één. Ik heb ook nog een collega daar heb ik heel veel app contact mee, maar dat is meer vriendschappelijk daar deel je dan grappige dingen mee. En een andere collega bel ik heel vaak om even bij te kletsen.

ED: Oké

CH: Ja, ik merk wel dat je daar heel veel in moet investeren. In de eerste Corona periode deed ik dat veel minder en dan gaan weken zo snel voorbij zonder dat je elkaar spreekt. En ik merk nu dat het wel goed is om elkaar op de hoogte te houden.

ED: Ja precies, en heb je daar bijvoorbeeld ook nog behoefte aan tijdens overleggen? Dat bijvoorbeeld tijdens een overleg momenten worden ingepland waarop wat informeler dingen met elkaar besproken kunnen worden.

CH: Nou dan zou ik dat toch liever fysiek doen denk ik. Er worden nu ook wel dingen georganiseerd zoals bijvoorbeeld een lunch. Nou.. leuk bedacht maar ik ga echt niet achter mijn laptop zitten met een bakje lunch.

ED: Nee snap ik.

CH: Nee dan ben ik aan het eten en niet aan het praten.

ED: Nee

CH: En we hebben ook wel koffiemomentjes maar ik vind toch dat koffiemomentjes echt plaats moeten vinden. Anders wordt het toch weer een beetje formeel.

ED: Ja snap ik. Uh.. nou is het de bedoeling dat.. tien december is de strategische bijeenkomst van NoorderRuimte. Ik weet niet of jij daar ook bij aanwezig bent?

CH: Klopt daar ben ik ook bij.

ED: Oh oké kijk aan. Het is dus de bedoeling dat ik ga kijken voor die bijeenkomst.. want het is natuurlijk een lange online sessie. En als dat niet leuk en interactief is houden mensen het niet vol en haken ze misschien wel af.

CH: Ja

ED: dus is het eigenlijk aan mij om te kijken wat voor leuke vormen kunnen daar aan toe worden gevoegd om het toch wat luchtiger te maken zodat mensen het langer volhouden.

CH: Ja

ED: Daarom heb ik ook interviews met medewerkers, om te kijken wat zijn hun wensen en behoeften en welke vormen passen daar mooi bij. Om die dan tijdens die bijeenkomst te testen en achteraf ook weer te evalueren om er achter te komen wat mensen er van vonden. Wat werkt wel en wat werkt niet.

CH: Leuk!

ED: Zodat ik het dan weer aan Rixt kan geven als ik klaar ben en zij er dan samen met Liesbeth, die het ook mede organiseert, op verder kan borduren.

CH: Ja

ED: Uh.. heb jij de laatste tijd misschien leuke of inspirerende voorbeelden gehad waar je van zegt die vond ik leuk of dat zou je ook kunnen gebruiken?

CH: Uh.. nou kijk wat je net bijvoorbeeld zei.. even een moment om koffie te drinken. Tijdens zo'n sessie zou ik dat wel leuk vinden. omdat het een lange zit is inderdaad wat jij ook zegt. Uh.. ja ik ga dan meteen weer heel raar denken van doe er één of andere workout in of weet ik veel ik bedenk ook maar wat hoor.

ED: Ja maar dat is niet heel raar denk ik hoor.

CH: Nee maar dan moet je ook maar net mensen hebben die dat gaan doen he haha. Want ik kan me ook voorstellen dat mensen achter hun laptop zitten van ja hallo, dat ga ik niet doen hoor.

ED: Haha

CH: Of dat je een quiz tussendoor gooit ofzo, of wist je datjes van bureau NoorderRuimte. Dus dat je het op die manier wat interactiever houdt en mensen er bij betreft. Of uiteen gaan in van die break out rooms maar dat is misschien ook weer een beetje standaard. Maar dat je in kleine groepjes uiteen gaat om dingen te bespreken. Dat zouden wij normaal gesproken ook doen als we bij NoorderRuimte zaten. Dan zou je ook in kleine groepjes overleg voeren. En ik denk dat mensen dan meer durven te zeggen als dat ze in zo'n grote sessie met iedereen zitten.

ED: Ja

CH: Maar weet je ik zou er gewoon wat humoristisch tussendoor doen. Ik weet niet of iedereen dat.. want het is natuurlijk wel een serieuze gelegenheid haha.

ED: Ja ik heb toevallig dan vanmorgen overleg gehad met Liesbeth en Rixt over hoe we het dan willen aanpakken. En wat je zegt het zijn natuurlijk wel serieuze dingen die daar dan besproken worden. Maar goed zij zeggen ook, mensen moeten het wel volhouden. Want als jij iets hebt wat niet leuk en interactief is en je moet dan drie uur achter je laptop zitten ik noem maar wat. Dat is wel lastig natuurlijk.

CH: Ja

ED: En ik denk juist dat zulke vormpjes tussendoor, bijvoorbeeld drie kwartier bezig zijn en dan even zoiets tussen door, dat dat de aandacht er wel bijhoudt.

CH: Ja. Ik zou bijvoorbeeld ook gewoon een pauze inlassen. Even tien minuten zodat mensen even kunnen lopen, koffie kunnen halen, even plassen of weet ik veel wat ze allemaal willen doen.

ED: Ja

CH: Ja en het is wel grappig want eigenlijk heel vaak toen ik voor de klas stond bij kleuters had ik veel werkvormen voor even tussendoor. Als je dan even niks te doen had deed je even een spelletje tussendoor, en dat ik bij kleuters natuurlijk heel makkelijk want die vinden alles leuk. Dus misschien is het ook leuk om zo'n tussendoor iets te doen. Moet je misschien even googlen voor inspiratie maar dan voor volwassenen.

ED: Ja precies. Oké dan zijn we aan het einde gekomen van het interview. Heb je nog vragen?

CH: Uh nee zelf niet echt, hoeveel mensen moet je nog interviewen?

(Verdere informatie is niet van belang voor het interview)

Bedanken en afsluiten.

Interview Doutsen Krol

DK = Doutsen Krol

ED = Ewoud Dijkstra

Interview overlegvormen NoorderRuimte

Voorstellen

Doel interview uitleggen

Toestemming voor opname vragen

Vragen

ED: Ik deel mijn interview in 4 onderdelen in. Ik heb eerst een aantal algemene vragen, vervolgens heb ik een aantal vragen over de huidige situatie en dan met name de huidige situatie voor de Coronacrisis, dan de huidige situatie waar we nu een beetje in zitten, en tot slot nog een deel over de gewenste situatie. Zeg maar de toekomstige situatie of toekomstige periode.

DK: Ja

ED: Uh.. wil ik graag beginnen met een aantal algemene vragen. Of zou u zich misschien nog kort kunnen voorstellen, en dan met name uw functie en de relatie tot het kenniscentrum?

DK: Ja is helemaal goed, je mag wel je zeggen hoor.

ED: Oké doen we dat.

DK: Uh.. Doutsen Krol, 47 jaar. Ik ben docentonderzoeker, we hebben net allemaal nieuwe titels gekregen dus docentonderzoeker heet dat nu. Dus ik ben deels betrokken bij de beeld environment, opleiding beeld environment, en deels bij het kenniscentrum ruimtelijke transitie en water. En uh.. ik ben eigenlijk een beetje de link in pin zal ik het maar noemen, tussen het kenniscentrum en onze opleiding om er voor te zorgen dat studenten geïnteresseerd raken in onderzoeken projecten die spelen bij ruimtelijke transitie en water. Zoiets ongeveer.

ED: Oké dank u. Nou om dan gelijk maar weer over te gaan tot overleggen. Hoe vaak voert u eigenlijk overleggen vóór of met NoorderRuimte? Hoe vaak komt dat gemiddeld voor? Is dat wekelijks of maandelijks?

DK: Uh nou we hebben regelmatig contact met ruimtelijke transitie en water. Dan delen we even projecten enzovoort. Volgens mij was dat één keer in de twee weken.. dacht ik.. moet je het precies weten?

ED: Nee nee niet precies hoor. Het is een beetje globaal. En daarbij is het belangrijk om te vermelden dat het om groepsoverleggen gaat. Dus dat kunnen overleggen met collega's zijn, maar ook overleggen met studenten die begeleid moeten worden.

DK: Ja, nou dat varieert heel erg. Maar met ons lectoraat is dat elke twee a drie weken, we willen eigenlijk naar wekelijks toe om toch even met elkaar te kunnen koffiedrinken en bij te praten. Want anders liep je even binnen en was je op de hoogte zeg maar, en nu is dat wat anders. En dan tussendoor nog wel eens een overleg met ofwel een student, ofwel.. zoals gister had ik nog even contact met Floris onze lector. Nu begeleid ik geen studenten vanuit de buitenwerkplaats, maar dat zal straks wel weer zo zijn. Dus ik heb morgen ook weer overleg daarover met de student. Maar ik vind het ook een beetje lastig om te zeggen want ik begeleid studenten vanuit de opleiding, en die zijn betrokken bij het kenniscentrum. Met welke pet op zit ik dan zeg maar? Uh.. ik heb regelmatig elke week contact met ze, maar is dat dan met de pet vanuit de opleiding of met de pet vanuit het kenniscentrum.

ED: Ja oké, dat maakt in principe niet zo heel veel uit hoor. Maar ik snap wat u bedoelt. Uh.. en als u dan zo'n overleg heeft, hoeveel tijd neemt dat dan gemiddeld in beslag?

DK: Uh.. uurtje

ED: Uurtje meestal?

DK: Ja

ED: En zitten er ook doelen aan die overleggen? Of resultaten? Van ik wil dit of dit na het overleg hebben bereikt?

DK: Uh.. ja, jazerker! Die intentie tot koffiedrinken natuurlijk niet behalve het doel elkaar een beetje op de hoogte te houden.

ED: Ja

DK: Maar elk overleg heeft wel doel ja. Bijvoorbeeld uitwisselen hoe ver het staat met de projecten, met wie je contact hebt gehad of vragen bijvoorbeeld die je hebt. Want een overleg komt bijna altijd voort uit een vraag. Uh.. ja dus dan heeft het zeker doel.

ED: Ja. Oké! Dat waren mijn algemene vragen.

DK: Heel goed.

ED: Uh.. wil ik graag beginnen met de huidige situatie vóór de Coronacrisis. Uh.. hoe vonden deze overleggen toen plaats? En dan richt ik mij met name een beetje op of dat online of fysiek was, en in welke vorm dat was.

DK: Alles was fysiek eigenlijk.

ED: Alles was fysiek.

DK: Ja. Ik kan mij eigenlijk ook niet herinneren dat we dat via scherm deden. Misschien één of twee keer via scherm, maar nee alles was gewoon fysiek want iedereen was gewoon op de Hanze.

ED: Ja precies. Dus dan was je gewoon op locatie, of werd er dan ook nog een speciale locatie voor gereserveerd?

DK: Ja dat was gewoon een ingeroosterde ruimte en daar trof je elkaar dan. Of je liep bij elkaar binnen om even dingen te vragen. Dus dan plande je niet echt een overleg in maar als je gewoon even een losse vraag had kun je ook bij elkaar naar binnen lopen natuurlijk.

ED: Ja precies. Wat zijn volgens u de voordelen van fysiek overleggen?

DK: Uh.. de voordelen van fysiek overleggen zijn toch wel dat je ieders mimiek ziet en gebaren zeg maar.

ED: Ja..

DK: Mag zelf ook altijd graag met gebaren praten zeg maar. Maar dat heeft helemaal geen zin nu. En uh.. je kijkt elkaar even in de ogen en je maakt contact, en dat is nu natuurlijk even het lastige. Het afspreken met mensen die je kent is natuurlijk nu makkelijker via Teams of dergelijke platformen dan met mensen die je niet kent.

ED: Nee precies.

DK: Je moet eigenlijk ook wel een soort van relatie hebben.

ED: Ja precies, want zoals wij elkaar nu spreken zeg maar zonder dat we elkaar goed kennen, is het lastiger om die band te leggen dan met iemand die je goed kent natuurlijk.

DK: Ja

ED: Wat zijn volgens u de nadelen van fysiek overleggen? Zitten er nadelen aan fysiek overleggen?

DK: Uh.. jawel uh.. je kunt nu sneller even een overleg plannen. Het kan in principe korter. Ik vind dat het nog wel wat korter kan moet ik heel eerlijk zeggen. Anders plande je een overleg in en zorgde je dat iedereen kan, en nu heb je geen reisbeweging tussen schools, tussen huis en tussen werk. Dus er is toch iets meer ruimte gekomen in de agenda's en dat maakt het wel iets flexibeler. En bijvoorbeeld ook mensen die nu van buiten zitten, dus bij de gemeente of misschien in Amsterdam zoals onze lector, hoeft je niet op die donderdagen te wachten dat hij in Groningen is.

ED: Nee precies. Dus vooral wat tijdsbesparing en besparing op reizen, wat randzaken zeg maar. Misschien wat efficiënter.

DK: Ja!

ED: Ja precies. Uh.. Tijdens het fysiek overleggen, werden de resultaten vaak bereikt?

DK: Nou misschien wel minder, ik vind het ook wel een leuke vraag. Wat natuurlijk het voordeel is van fysiek overleggen is dat je het naast bepaalde zaken ook nog wat over koetjes en kalfjes hebt. Dus dat maakt het wat meer ontspannend. Je leert elkaar wat beter kennen, af en toe een grap en een grol zeg maar. Maar het nadeel is wel dat je van het onderwerp af wijkt. Soms kom je bij een overleg vandaan en dan denk je shit, wat hebben we nou eigenlijk afgesproken.

ED: Ja precies. Wat u zegt inderdaad, je waait wat sneller van het onderwerp af. Toch dat stukje sociale interactie heb je wat meer als je fysiek met elkaar bent. Waardoor het misschien wat minder gaat over het onderwerp dat je vooraf hebt afgesproken.

DK: Ja

ED: Uh.. dat brengt ons gelijk bij een mooi aansluitende vraag. Wat zijn uw ervaringen met betrekking tot fysiek overleggen op sociaal gebied?

DK: Uh.. fysiek overleggen op sociaal gebied is makkelijker dan via de computer zeg maar. Ik had vanmorgen een afspraak online met mijn afstudeergroepje, dat plan ik extra in, dus elke twee weken zeg maar om even te kijken hoe het met ze gaat. En op de één of andere manier voelt dat toch ongemakkelijker om te vragen van goh hoe gaat het nu met je? Dan dat je dat fysiek doet zeg maar. En dan komt dat misschien ook al wel automatisch naar voren door de manier waarop iemand er bij zit. En nu is het bijna zo'n vraag die je even moet stellen. Een beetje ongemakkelijker vind ik.

ED: Ja snap ik. Uh.. nou dat waren mijn vragen over fysiek overleggen, de situatie vóór de Coronacrisis. De volgende vragen gaan eigenlijk in net zo'n volgorde dus het kan zijn dat we sommige delen al behandeld hebben maar dat merken we vanzelf.

DK: Ja

ED: Goed, op een gegeven moment kregen we dus te maken met het Coronavirus en zijn we eigenlijk verplicht veel thuis te werken. Of in ieder geval in grote mate. Uh.. hoe vinden uw overleggen nu plaats?

DK: Uh.. mijn overleggen vinden nu allemaal via Teams plaats. En heel zelden op de Hanze.

ED: Toch wel zelden op de Hanze.

DK: Ja heel zelden, ik heb volgende week bijvoorbeeld weer een overleg op de Hanze omdat ik dan ook in de curriculum commissie zit. Uh.. en dan moet je veel brainstormen en brainstormen via de computer gaat toch wel heel lastig. Dus dat maandag middag dan. En soms nog een coach sessie speciaal ingeroosterd voor de studenten om te coachen, fysiek, in groepjes. Zodat ze even weer naar de Hanze komen voor hun welzijn eigenlijk. Maar verder vindt alles gewoon online plaats.

ED: Ja, zo via Teams of via Blackboard waarschijnlijk.

DK: Ja

ED: Ja precies! Uh.. wat zijn volgens u de voordelen van online overleggen?

DK: Nou dat ze in principe wat resultaatgerichter zijn denk ik.

ED: Ja

DK: En het voordeel is dat mensen wat makkelijker te bereiken zijn. Maar dat heeft ook altijd gelijk weer een nadeel. Mensen zijn altijd bereikbaar. Dat merk ik zelf ook. Ik was nou ook iets later omdat ik nog iemand aan de telefoon had. Ja je bent gewoon steeds met dat soort dingetjes bezig, en dat is dan gelijk een nadeel omdat ander werk blijft liggen zeg maar.

ED: Oké. Nou dan kunt u de volgende vraag al wel raden denk ik, de nadelen van het online overleggen. Net al een paar van genoemd.

DK: Altijd bereikbaar.

ED: Altijd bereikbaar ja.

DK: Ja altijd bereikbaar én.. ik vind dat we nog moeten leren, net als met online lesgeven, om niet de gewone vormen die we voorheen ook deden gewoon digitaal neer te zetten. Het heeft een andere vorm van didactiek nodig. Die moeten wij nog aanleren, maar dat geldt ook voor vergaderen. Het vraagt ook een andere vergadering. Want ik bedoel we hebben allemaal een anderhalf uur ingeroosterd voor vergaderen, maar dat moet allemaal korter want we krijgen allemaal hoofdpijn en overal last van. Dat moet efficiënter, op een andere manier worden voorbereid, ik weet het niet maar.. anders.

ED: Ja precies. Moet niet te lang duren zeg maar.

DK: Nee

ED: Uh.. en als het weer gaat over de resultaten.. worden die vaak bereikt met online overleggen?

DK: Ja, vind ik wel. Komt ook omdat je een beetje meer zakelijk wordt. Iedereen heeft het druk, dus je vraagt al niet eens meer hoe gaat het, nee je gaat gelijk door. En als je dan klaar bent.. je kijkt altijd wel even van heb ik nou mijn resultaten bereikt? Dan kan ik weer verder.

ED: Ja precies. Het is allemaal wat zakelijker, wat minder persoonlijk, waardoor je meer to the point komt zeg maar.

DK: Ja

ED: Ja. Wat zijn uw ervaringen met betrekking tot online overleggen op sociaal gebied?

DK: Uh.. nou ja wat ik zonet eigenlijk al zei dat het gewoon lastiger is omdat je niet.. je ziet alleen maar een gezicht, soms een half gezicht, soms een vaag gezicht. Soms heb je een slechte verbinding, dus je mist eigenlijk die hele houding, mimiek en uitstraling. Ogen bijvoorbeeld, ik zie nu jouw ogen wel maar ik zie ze niet goed.

ED: Haha nee.

DK: Nee maar dat zegt iets, dus dan is het gewoon lastiger om op sociaal gebied met iemand te praten. Dan moet je ze wel wat beter kennen.

ED: Ja, duidelijk! Uh.. goed als we nu gaan kijken naar de toekomst of in ieder geval de komende periode. Die is natuurlijk nog wat onzeker. Waarin we niet weten of we straks weer terug kunnen naar het fysiek, of dat we in het online werken blijven zitten. Hoe moeten volgens u overleggen in de gewenste situatie er uit komen te zien?

DK: Nou.. uh.. ik denk dat je bepaalde overleggen wel online kunt doen maar dat je dat moet afwisselen. Ik weet nou niet of dat om en om moet doen, online, fysiek, online, fysiek, of dat je online, online, fysiek doet. Maar je moet toch met bepaalde regelmaat mensen even treffen en even een bakje koffie mee drinken. Even weer bijpraten en even je gezicht weer laten zien. Er komen ook altijd weer nieuwe mensen bij een overleg en die ken je dan weer niet. Nou ja.. om een beetje binding te krijgen, die cohesie.. en dan hoeft het niet altijd fysiek te zijn hoor dat geloof ik echt wel. Ik geloof ook niet dat we daar echt weer naar terug gaan. Maar het wordt wel gemist aan alle kanten.

ED: Ja precies.

DK: Denk ook dat dat nog wel zijn waarde heeft zeg maar.

ED: En u noemde net dat niet alle overleggen fysiek of online plaats hoeven te vinden. Een afwisseling daarin zou mooi zijn. Kunt u ook benoemen welke overleggen dan wel fysiek moeten en welke ook wel online zouden kunnen plaatsvinden?

DK: Nou bijvoorbeeld even de stand van zaken. Ik ben nu zo ver, heb dit gedaan, dat kan wel online. Maar als jij een nieuw project hebt of je moet een nieuw project schrijven of weet ik veel wat. Dan moet je toch eigenlijk een beetje pingpongen of brainstormen zeg maar. Dan is het fijner dat je elkaar ziet.

ED: Ja klopt. Ben ik het mee eens. Wat zijn volgens u de belangrijkste eisen aan overlegvormen. Dus waar moet een overleg aan voldoen om echt tot een succes te komen?

DK: Oh wat een lastige vraag joh haha. Waar denk je dan aan?

ED: Nou bijvoorbeeld.. ik heb voorbij horen komen dat ze niet te lang moeten duren, of dat er eerst een korte periode moet zijn voor informele praatjes.

DK: Oh zo ja, ja.. nou ik ben altijd wel voor niet te lang en niet van die zuigende overleggen haha. Maar ja dat hangt meer af van de mensen die er aan deelnemen. Maar wel ergens, en ik weet nog niet wanneer dat het geschiks is, maar wel dat je even ergens bij praat en weet hoe iedereen er bij zit. Voorheen hebben wij wel eens onze opleiding opnieuw ingedeeld. En de projectleider toen begon elke keer met de vraag hoe zit je hier nu? En dan aan het einde was het hoe ga je hier nu weg? Nou dat laatste kan natuurlijk om te kijken hoeveel het overleg je heeft bijgedragen. Maar het is wel goed om te weten hoe men nou bij de vergadering zit. Want soms zijn ze een beetje ziek, of er is thuis iets wat of weet ik veel wat. Of juist iets heel leuks. En dat kan toch wel helpen bij de discussies in de vergadering.

ED: Ja precies. Dat je ook weet van goh die persoon reageert misschien wat minder of wat anders dan normaal. Maar dat je weet wat er speelt.

DK: Ja

ED: Heeft ook weer met die sociale cohesie te maken natuurlijk.

DK: Ja. En ik vind ook wel de locatie heel belangrijk hoor. Je hebt soms van die hele kille ruimtes. Je hebt soms van die ruimtes die kunnen best wel bijdragen aan de vergadering.

ED: Ja. Oké. Nou dat brengt me weer een beetje bij het onderwerp sociale cohesie. Wat is voor u belangrijk om sociale cohesie in stand te houden? Dus met uw collega's, uw team of organisatie.

DK: Uh.. ja het is gewoon belangrijk. Ik functioneer gewoon het beste in een organisatie waar ik me thuis in voel. Dat heeft natuurlijk te maken met dat je het in principe gezellig hebt, dat je je veilig voelt, vertrouwd voelt. Dat je de mensen kent. Dan kun je ook beter presteren en durf je jezelf te geven. Dan durf je naar mensen toe te stappen. Ik denk dat dat gewoon een hele goede basis is om vervolgens resultaat te leveren.

ED: Ja, en denkt u dat dat goed blijft gaan als we zo doorgaan in deze situatie? Of denkt u dat er ook dingen anders moeten om te zorgen dat het niet in gevaar komt?

DK: Dat denk ik wel, en zeker voor die nieuwe starters. Mensen die net gaan werken of net gewijzigd zijn van werk. Ik denk dat je daar wel oog voor moet hebben als ik het puur even over de werkende heb. Los natuurlijk van de studenten die net weer aan een nieuwe studie beginnen. Die voelen dat vertrouwde nog niet zeg maar. En ik denk als mensen dat kwijt raken, dat het ons werk niet ten goede komt, nee.

ED: Haha nou dat is mooi dan weet ik in ieder geval dat ik niet voor niets aan het onderzoeken ben.

DK: Nee absoluut niet.

ED: Nee. Goed het is straks de bedoeling dat ik met de kennis die ik heb opgedaan de afgelopen periode en de wensen en behoeften die ik van de medewerkers van het kenniscentrum heb gehoord. In combinatie met de literatuur over overlegvormen en trends en ontwikkelingen die er momenteel zijn. Dan te kijken welke vormen het beste aansluiten bij de wensen en behoeften van medewerkers. Een aantal vormen zal ik dan gaan testen, dat zullen er één of twee misschien zijn, tijdens de strategische bijeenkomst die over twee weken plaats vindt. Ik weet niet of u daar ook aanwezig bij bent?

DK: Uh.. welke datum was dat ook alweer?

ED: 10 december.

DK: Ja die is s 'ochtends.

ED: Ja klopt.

DK: Ja.

ED: Nou om dan wat vormen te testen en daarna ook terug te koppelen om te kijken wat de ervaringen daarop zijn geweest. En vervolgens kan Rixt, dat is dan mijn opdrachtgever, Rixt Froentjes daar weer verder op borduren of kijken wat ze er verder mee wil.

DK: Ja

ED: Was ik benieuwd of u nog inspirerende tips of voorbeelden heeft die ik kan meenemen naar die dag. Iets wat u bijvoorbeeld zelf heeft meegemaakt?

DK: Uh.. ja goed je hebt natuurlijk altijd van die Energizers waar je dan mee kunt beginnen he.

ED: Ja.

DK: Dat werkt wel. Soms moet je even over een drempel heen stappen. Maar het werkt wel goed.

ED: Even loskomen.

DK: Ik heb dan zelf aan improvisatietoneel gedaan en dan deden we dat ook vaak. Je denkt dan wat een flauwe kul maar toch werkt dat vaak wel goed.

ED: Ja

DK: En dat kan aan het begin zijn, of kan even halverwege zijn. Maar goed dat kan dus zo'n Energizer zijn, maar kan ook iets met vertrouwen zijn, dat je elkaar blindelings door de kamer laat verplaatsen ofzo. Zo zijn er allemaal vormen van

ED: Ja want goed het is natuurlijk de hele ochtend. Ik wil niet zeggen dat het saai is, maar het zijn toch wel serieuze onderwerpen die aan bod komen. Het is lastig vol te houden als je dat een paar uur achter scherm moet doen. Dan is het denk ik wel belangrijk zoals u ook al zegt dat mensen dan vooraf of tussendoor zoiets kunnen doen om even weer op scherp gezet te worden.

DK: Ja we hadden laatst een bijeenkomst daar werden we weggestuurd en moesten we gaan lopen.

ED: Ja, dat is bijvoorbeeld een mooi voorbeeld.

DK: Ja, en dan moesten we even ergens gaan zitten en een foto maken en dan kregen we wat te luisteren. En ik heb vanmiddag een bijeenkomst van de HOG en daarvoor hebben we dit gekregen, weet niet of je het kent, maar het is zo'n band om oefeningen mee te doen haha.

ED: Ja ken ik het. Zo zijn er al een heleboel mooie creatieve voorbeelden van hoe organisaties het aanpakken. Ik denk dat ze het zelf ook wel door hebben dat ze niet te lang moeten door gaan op deze manier.

DK: Nee klopt.

ED: Met vergaderingen en dat soort dingen.

DK: Ja.

ED: Oké dan wil ik u bedanken, want ik ben alweer door de vragen heen.

DK: Oké helemaal goed.

ED: Heeft u zelf nog vragen?

(Vraag beantwoorden die verder niet relevant is voor het onderzoek)

Bedanken en afsluiten.

Interview Medewerker

MA = Medewerker anoniem

ED = Ewoud Dijkstra

Interview overlegvormen NoorderRuimte

Voorstellen

Doel interview uitleggen

Toestemming vragen voor opname

Vragen

ED: Zou u zich in de eerste plaats nog kort kunnen voorstellen? En dan met name uw functie en de relatie tot het kenniscentrum NoorderRuimte?

MA: Uh.. ja ik ben informatiespecialist onderzoek. En als informatiespecialist onderzoek werken wij vanuit de mediatheek bij verschillende kenniscentra en centers of expertise. Op dit moment heb ik twee centers of expertise en twee kenniscentra onder mijn hoede. Dat komt doordat we een vacature hebben lopen die vanaf februari wordt ingevuld.

ED: Oké.

MA: En uh.. dus ik heb het op dit moment zeg maar extra druk omdat ik er dus nog een groot account bij heb.

ED: Ja.

MA: Is wel iets waar ik naar toe wil, want NoorderRuimte ben ik al iets langer bij betrokken, en nu dus ook bij center of expertise energie en bio base economy. En wat daar nu is bijgekomen is center of expertise healthy aging. En straks wil ik alleen healthy aging overhouden met NoorderRuimte.

ED: Oké.

MA: Dus dan neemt een collega van mij weer de energie en bio base kant over.

ED: Ja. Healthy aging is ook wel een leuke kant inderdaad.

MA: Ja. Daar heb ik inderdaad ook al wat connecties, en ik heb in het verleden voor de Pabo gewerkt en ook voor het lectoraat jégens educatie en samenleving wat daar ook onder valt. En ik vind het heel leuk om weer bij die club aan te sluiten. En ik vind het ook een mooie combinatie met NoorderRuimte. Omdat NoorderRuimte natuurlijk een gezondheidskant heeft en een klein stukje techniek ook. De invloed van een ruimte op de mens natuurlijk in allerlei gedaanten en vormen.

ED: Ja precies.

MA: Nou ja wat ik doe, en wat wel lastig misschien voor jouw interviewverwerking, ik heb natuurlijk wel een unieke positie binnen NoorderRuimte. Dus alles wat je hoort is ook herleidbaar naar mij. Maar goed dat kan in dit geval denk ik helemaal geen kwaad.

ED: Nee hoor zeker niet.

MA: Maar uh.. daar zou je dus nog rekening mee kunnen houden dat als je het wat moet anonimiseren ofzo.

ED: Ja prima. Goed dat u het zegt.

MA: Maar goed dit brengt vast geen narigheid voor mij met zich mee zeg maar.

ED: Nee daar gaan we niet vanuit, zeker niet!

MA: Dus wat ik voor NoorderRuimte doe uh.. toen het allemaal nog kon was ik één of twee dagdelen aanwezig. Dan was ik meestal in de grote ruimte achter mijn laptop of ik zat ook wel eens achter een vaste werkplek. En wat ik doe is docentonderzoeker, promovendi en af en toe een lector helpen met datamanagementplanning, dus het schrijven van een datamanagementplan voor een onderzoek. Systematisch literatuuronderzoek en wat over open acces publiceren. Voor studentonderzoekers was ik ook altijd aanwezig zodat ze me konden aanschieten over referentiemanagement, dus het werken met refworks. En ik gaf ook voor bureau NoorderRuimte, zodra er weer een nieuwe lichting kwam, even een workshop in de introductieweek zeg maar. Over slim zoeken in combinatie met refworks.

ED: Oké.

MA: De studenten die ik wel eens heb gehad komen ook wel een terug met een vraag. Maar het grootste deel van de medewerkers zit toch wel achter de ouderen volwassenen kant zeg maar. De docentonderzoekers en vooral ook de promovendi.

ED: Ja. Oké duidelijk. Dan wil ik het interview eigenlijk gaan opdelen in een aantal verschillende onderwerpen. Ik heb eerst een aantal algemene vragen. Daarna wil ik het graag hebben over de huidige situatie, en dan kan ik de huidige situatie ook weer onderverdelen in twee situaties. Dat is namelijk de situatie voor het hele Corona gebeuren waarin het nog allemaal wat meer fysiek was natuurlijk. En de situatie waarin we nu zitten en waarin alles bijna online is. En dan tot slot nog een aantal vragen over hoe de gewenste situatie er uit moet komen te zien. Heeft u daar nog vragen over?

MA: Prima, helemaal duidelijk! Mooi dat je dat zo even toelicht.

ED: Nou om te beginnen hoe vaak voert u overleggen voor het kenniscentrum? Is dat wekelijks? Is dat maandelijks?

MA: Overleg verschrikkelijk weinig. Er is net wat opgestart en dat wordt een maandelijks overleg.

ED: Oké.

MA: Uh.. nee ik ben niet veel betrokken bij overleggen tot nu toe.

ED: Nee? Ook niet overleggen met studenten bijvoorbeeld?

MA: Nee uh.. het was altijd verbonden zeg maar aan een workshop. En verder was ik gewoon aanwezig, en als ik niet aanwezig was konden we wel een afspraak maken. Maar dat waren geen vaste overlegmomenten. Dus het was niet zo dat als de lectoren allemaal bij elkaar zitten onder leiding van Marc dat ik daar dan bij aanschoof of een overleg dat Liesbeth vaak heeft met Saskia en Joke en Rixt zeg maar vanuit de ondersteuning dat ik daar standaard bij zit. Nee dat was als het nodig was incidenteel zeg maar.

ED: Ja oké.

MA: Dus ik doe bijna nooit echt mee aan overleggen. Er wordt dus nu wel wat opgestart maar ik denk dat het alsnog voor mij niet heel veel zal zijn.

ED: Nee precies. Oké laten we het interview dan baseren op die overleggen die u wel eens heeft, en anders gaan we er gewoon over praten om te kijken hoe u er over denkt zeg maar.

MA: Ja!

ED: Uh..

MA: Je hoeft geen u te zeggen trouwens hoor, dan voel ik me heel oud.

ED: Oké.

MA: Haha ik ben wel dubbel zo oud als jij maar..

ED: Ik zal proberen je te zeggen dan.

MA: Haha nou als het heel moeilijk wordt dan zeg je maar gewoon u en dan luister ik daar niet naar.

ED: Haha moet vast goedkomen. Uh.. als we het dan gaan hebben over het fysieke overleggen, de huidige situatie vóór het Coronavirus. Waarbij mensen nog meer bij elkaar mochten komen zeg maar. Uh.. ja en dan heb ik als vraag staan hoe vonden deze overleggen plaats? Ja.. u heeft vast wel een keer een overleg gehad voor dat deze ellende allemaal begon?

MA: Uh.. ja maar dat was dan vooral met Rixt. En ik heb ook wel een keer met Liesbeth gezeten. Rixt die natuurlijk coördinator is van NoorderRuimte. En dan ging het vaak over de invulling van de workshops of het programma in de introductie week. En dan zaten we vaak even met elkaar in de grote ruimte.

ED: Ja..

MA: Omdat je daar in principe rustig kan praten in die middenruimte.

ED: Ja precies. Nou dat is in principe natuurlijk ook een mooie vorm van overleggen, omdat je toch even bij elkaar komt om bepaalde zaken te bespreken en elkaar ergens van op de hoogte te stellen.

MA: Ja

ED: Wat zijn volgens u dan de voordelen van fysiek overleggen?

MA: Nou wat ik er heel fijn aan vind, is dat je alle zintuigen gebruikt. Dus je kunt veel beter zien hoe de ander in zijn vel zit. Als je een wat slechtere boodschap hebt kun je beter zien hoe er fysiek wordt gereageerd. Dan zie je wel gauw dat iemand achterover gaat zitten, of de mondhoeken gaan omlaag zeg maar. Of iemand zit te geeuwen of weg te gapen dat je ziet dat die er niet helemaal bij is. En dat krijg je van online een stuk minder mee. Ik vind het zelf ook gewoon heel fijn om mensen, als je hebt afgesproken, even een hand te geven of als je kennis maakt ook even een hand te geven.

ED: Ja precies.

MA: Ja het is de diepste vorm van contact omdat je ook fysiek nabij bent.

ED: Ja, stukje sociaal zijn met elkaar zeg maar.

MA: Ja en het gaat gewoon heel natuurlijk. Zeker in een groot overleg met veel mensen moet je ook veel op je beurt wachten en af en toe het geluid uitzetten of je hand opsteken als je iets wilt zeggen. Dus het gaat.. ja..

ED: Wat minder soepel allemaal.

MA: Ja lastig.

ED: Zitten er volgens u ook nadelen aan fysiek overleggen?

MA: Ik denk dat het allemaal wel wat minder flexibel is, in de zin van planning.

ED: Ja

MA: Je hoeft niet perse beide op het Zernike te zijn of daar dichtbij te zijn om je naar de afspraak te verplaatsen. Het kan nu allemaal via de computer en die heb je toch wel vaak bij je onder werktijd.

ED: Ja.

MA: Dus qua flexibiliteit planningsgericht zie ik dat wel toegenomen. Maar voor de rest zou ik zo niet een nadeel kunnen noemen.

ED: Nee.

MA: Ja nou ja, mocht je dat met wat jij nu doet willen opnemen maar ja. Vaak hoeft een overleg niet getranscribeerd te worden.

ED: Nee, nee, nee.

MA: Daar worden hooguit notulen of actiepunten van gemaakt als dat al gebeurt.

ED: Ja het kan natuurlijk moeilijker zijn bij fysiek dat, mocht je iets willen terugluisteren, dan moet je dat natuurlijk opnemen met een telefoon ofzo en nu kan het mooi via het programma zelf.

MA: Ja

ED: Dus dat zou inderdaad een nadeel van fysiek overleggen kunnen zijn. Als u fysiek moet overleggen, denkt u dat de resultaten dan goed kunnen worden bereikt? Je gaat een overleg vaak in met een bepaald doel. Zo van na dit overleg wil ik dit of dit hebben bereikt. Gaat dat fysiek makkelijk?

MA: Ja. Vaak spreek je van tevoren natuurlijk ook al af waar je het over gaat hebben. En aan het eind komt er ook altijd nog wel een wat verder ten tafel komt punt, waar je nog dingen kan inbrengen die niet naar voren zijn gekomen als agendapunt. En wat ik aan overleg heb gehad was altijd resultaat gericht en meteen concreet. Of dat we nog even ergens op terug moesten komen. Maar ja dat samen bepaalde dat jij dit nog van mij hoort en ik dat nog van jou en dan kunnen we verder.

ED: Ja.

MA: Dus het was vooral heel praktisch.

ED: Ja precies. En als we dan kijken naar sociaal gebied, wat zijn dan uw ervaringen met betrekking tot fysiek overleggen op sociaal gebied?

MA: Ja dat vind ik dus in principe prettiger omdat je dan al die zintuigen kunt gebruiken. En dat je eerder door hebt of het is aangekomen wat je kwijt wil.

ED: Ja.

MA: Of niet. Het blijft wat minder hangen. Ja ik merk het gewoon bij mezelf dat bij mij, als ik met iemand in een ruimte ben, dat er ook bij mij meer blijft hangen van hoe het was.

ED: Ja precies.

MA: Dat komt misschien ook omdat ik een beetje hoog gevoelig ben. Maar het is minder afstandelijk dus het dringt gewoon beter tot me door.

ED: Ja ik snap het. Begrijp ik heel goed. Uh.. nou dat waren in principe mijn vragen over de huidige situatie voordat het Coronavirus er was. Nou inmiddels leven we natuurlijk in een situatie waarin het niet allemaal meer fysiek kan. Nou verplicht wil ik nog niet zeggen, maar het wordt wel aanbevolen om zoveel mogelijk thuis te werken en dit soort dingen allemaal online te doen. Uh.. heeft u al iets online gehad? Een overleg of één of andere bespreking of iets dergelijks in een online vorm?

MA: We hebben al wel een keer iets gehad, dat was voor de vakantie. Ja dat was meer een soort testje van hoe Blackboard Collaborate zou kunnen werken.

ED: Ja.

MA: Uh.. dus dat hebben we toen ingezet, en ik kan mij voorstellen dat mocht deze situatie nog lang blijven dat ik ook de workshops die ik geef via Teams of Collaborate ga aanbieden.

ED: Ja. Dus mocht het nog..

MA: Ja en de gesprekken die ik momenteel met individuele mensen heb die gaan ook via Teams omdat je dan wel weer schermen kunt delen en zo. Om toch een beetje de situatie dat je samen naar hetzelfde scherm zit te kijken zo veel mogelijk na bootst.

ED: Ja.

MA: En het E-mailen is ook nog verder toegenomen.

ED: Ja precies.

MA: Dat is soms ook nog wel lastig omdat je dat dan helemaal moet uitschrijven als je feedback hebt bijvoorbeeld. En soms heb ik daar dan schoon genoeg van dat ik denk ik bel wel even.

ED: Ja dat gaat dan net even wat makkelijker.

MA: Ja dan vraag ik even of het gewenst is of dat we het dan op een ander moment kunnen doen maar dat scheelt mij dan gewoon weer heel veel uitschrijf werk.

ED: Ja.

MA: En dat vind men dan over het algemeen ook gewoon prima. En ik merk ook wel dat mensen dat ook wel prettig vinden in plaats van alleen maar schriftelijk.

ED: Ja gelukkig. Als we dan toch even blijven in het online overleggen of online zijn. Zitten er dan volgens u ook voordelen aan?

MA: Ja, dat vind ik dus lastig.

ED: Ik hoorde u net wel wat zeggen over..

MA: Ja natuurlijk in de vorige ronde hebben we dat ook al een beetje besproken. Qua planning is het makkelijker te plannen denk ik. He want mocht je op de Hanze zijn of op het Wiebega complex en daar even in een ruimte gaat zitten en je klapt je laptop open kun je toch mee vergaderen en hoef je niet perse naar het Zernike toe te fietsen. Maar voor de rest vind ik het echt heel lastig.

ED: Ja dat kan, dat kan zeker.

MA: Ja.

ED: Uh.. ja wat zijn volgens u de negatieve effecten van online overleggen haha ik denk dat u daar minder moeite mee heeft om die op te noemen?

MA: Haha ja nou ja dat is ook wat ik al eerder zei natuurlijk he. Je krijgt minder mee. Het blijft bij mij in ieder geval minder hangen omdat het meer afstandelijk is en afstandelijkheid doet ook iets in mijn betrokkenheidsgevoel. Ik voel mij zeker nog heel betrokken hoor bij NoorderRuimte maar het is anders. Op de één of andere manier voelt het ook allemaal wat formeler.

ED: Ja.

MA: Ook of je het echt in moet plannen ofzo.

ED: Ja.

MA: Het spontane van gewoon even binnenlopen of even zwaaien van jou moet ik nog even hebben als iemand wenkt dat is gewoon weg. Ja ik weet niet precies wat voor woord ik daaraan moet geven.

ED: Ja de interactie onderling is een beetje...

MA: Ja inderdaad spontaniteit kun je wel noemen. Dat is gewoon weg. En ik vond het dus heel leuk dat.. daar was jij ook bij? Toen we in september die lunch hadden?

ED: Uh.. helemaal in het begin?

MA: Helemaal in het begin ja.

ED: Ja dat hadden wij allemaal met onze eigen groep he.

MA: Nou er was ook een keer een grote NoorderRuimte lunch.

ED: Oh nee daar ben ik dan niet bij geweest.

MA: Oké nou daar zaten dus wel een paar studenten ook bij.

ED: Oké.

MA: En toen heeft Marc nog een praatje gehouden en collega Jan Bolee van reach support die is toen nog bedankt voor zijn diensten. Maar daar zal jij dan denk ik niet bij geweest zijn.

ED: Nee

MA: Uh.. maar dat was ook voor veel mensen weer de eerste ontmoeting sinds lange tijd en dat was heel goed georganiseerd. Toen zijn we bij Joe, wat natuurlijk naast de grote ruimte zit, konden we dan een broodje en een soepje krijgen, werd zeg maar onder de toonbank doorgeschoven. En daar dan aan de tafels zitten in kleine clubjes. Ik denk dat we toen officieel nog steeds te dicht bij elkaar zaten, niet op anderhalve meter zeg maar, maar er waren wel minder stoeltjes en de poging was heel goed. En het was gewoon heel prettig om weer even te praten en te lachen en uh.. ja.

ED: Ja dat mis je toch wel een beetje tijdens alles online.

MA: Ja dat mis je echt. Het gewone wel en wee daar neem je geen momenten meer voor.

ED: Nee precies, en als we dan kijken naar het behalen van resultaten van overleggen. Denkt u dan dat bij online, of bij je moet ik trouwens zeggen, denk je dat dat online goed bereikt kan worden?

MA: Dat denk ik wel, maar ik denk dat dat ook wel een stukje discipline vraagt. Dat je ook heel helder naar elkaar uit spreekt, jij gaat dit doen en jij gaat dit doen en samen komen we dan tot dat en dat resultaat. En dat je daar dan in een volgend overleg ook weer op terug komt. Uh.. ik kan me voorstellen dat het bij sommigen net zoals bij mij allemaal iets minder goed doordringt. Dus dan zou dat wat vergen van je aandacht. En dat je dat nog weer even samenvat en toestuurt ofzo als remindertje.

ED: Ja.

MA: Dat heb ik in een ander verband trouwens wel meegemaakt hoor. Toen hadden we een groot overleg. En toen werden er aantekeningen door iemand gemaakt, en toen werd er ook gezegd dat het nog wel even op de mail werd gezet.

ED: Ja om er zeker van te zijn dat het blijft hangen zeg maar.

MA: Ja precies. En ik denk dat dat wel iets is wat bij online meer nodig is.

ED: Ja. Dus u zegt eigenlijk de resultaten kunnen wel bereikt worden, maar het vergt wat meer energie van de deelnemers.

MA: Ja dat denk ik wel. Wat energie en wat discipline.

ED: Ja haha. Nou hier hebben we eigenlijk ook al een beetje over gesproken maar.. wat zijn uw ervaringen met betrekking tot online overleggen op sociaal gebied?

MA: Uh.. ja hebben we het inderdaad ook al een beetje over gehad. Uh.. nou dit beeld overleggen is een goede tweede maar het haalt het niet bij fysiek. Maar ja het is niet anders, dit is het enige wat er op dit moment in zit.

ED: Nee. Uw voorkeur gaat toch wel duidelijk naar het fysieke merk ik.

MA: Ja ik vind dat toch wel heel prettig, ik denk namelijk ook dat je wel weer uh.. de vruchten kunt plukken van wel meer online. Maar dat je daar wel bewuste keuzes in gaat maken. Dat je zegt van dit overleg kan wel online want dat duurt maar kort en dan kunnen er hele krachtige resultaten worden bereikt. Maar als je toch iets meer wilt discussiëren of out of de box wil denken of van gedachten wil wisselen dat je er dan toch voor kiest om even lijfelijk bij elkaar te zijn.

ED: Ja.

MA: Want het is ook wel weer mooi dat je die flexibiliteit van online wel kunt benutten, dan is het ook wat minder negatief inderdaad.

ED: Ja zeker.

MA: Dus een hele bewuste mix zou ik dan wel mooi vinden.

ED: Ja. Nou ik denk dat u mijn volgende vraag daar ook al voor een groot gedeelte mee beantwoord heeft. Want ik wilde nu graag kijken naar de gewenste situatie, de komende periode die voor ons ligt. Die voor ons momenteel natuurlijk nog een beetje onzeker is, want kunnen we wel weer terug naar het fysieke? Of moeten we in dit online blijven hangen? Of moeten we daar een middenweg in vinden? Dus hoe moeten volgens u overleggen in de gewenste situatie er uit komen te zien?

MA: Ja zoals ik net dus zei een mix, en daarbij ook heel bewust kijken naar het doel. En de vorm van een overleg om te kijken of die fysiek beter te doen is of online.

ED: Ja.

MA: En uh.. ja ik denk toch wel dat we nog een tijdje voorzichtig moeten zijn.

ED: Ja.

MA: En dat het toch nog veel thuiswerken blijft.

ED: Ja. Wat zijn volgens u de belangrijkste eisen waaraan een overleg moet voldoen?

MA: Ja als je dan naar eisen kijkt zou ik toch wel zeggen een agenda en een doel, en het liefst ook iemand die dat een beetje bewaakt. Maar weet je dat zijn eigenlijk standaard vergadereisen.

ED: Ja. En heeft u dan ook nog bepaalde wensen en behoeften waarvan u zegt die zou ik graag bij een overleg zien? U noemde net al inderdaad standaard een agenda en dat soort dingen maar wensen en behoeften meer in de zin van dat zie ik graag in een overleg, dat vind ik prettig?

MA: Nou misschien kan de voorwaarde in het leven worden geroepen dat mensen de mogelijkheid krijgen om later binnen te komen. Als je met Zoom.. ja Zoom mogen wij dan niet gebruiken, maar als je dat dan zou doen dat mensen al vijf minuten van tevoren daar bij kunnen.

ED: Ja

MA: Uh.. omdat het soms niet gelijk werkt, of je moet nog even een installatie doen en dan heb je zomaar twee minuten van een overleg gemist.

ED: Ja.

MA: Maar als je dat dan wat ruimer neemt, dat is ook wel wat vriendelijker dan te zeggen wees op tijd. Ja dat hoort eigenlijk wel bij de etiquette natuurlijk, van wees op tijd en wees voorbereid.

ED: Ja. Maar goed het klopt natuurlijk wel wat u zegt. Door online ervaar je soms bepaalde ongemakken die je fysiek niet hebt. Een programmatje dat even niet werkt of als er net een update nodig is. Ja wees er maar op voorbereid.

MA: Ja precies.

ED: Uh dan de vraag wat voor u belangrijk is om sociale cohesie in stand te houden? Met collega's of binnen uw organisatie. Dus om de verbondenheid tussen medewerkers goed te houden.

MA: Ja dan vind ik dus zo iets als wat ik zei van een lunch of straks die strategische bijeenkomst waar jij natuurlijk ook wat gaat presenteren, dat soort dingen zijn gewoon goed. We hebben natuurlijk ook altijd de NoorderRuimte lunch en dat werd later NoorderWijs. Haha ja Rixt heeft toen nog een prijsvraag uitgezet zeg maar om een nieuwe naam daarvoor te verzinnen.

ED: Oké.

MA: Nee dat heb jij denk ik nooit meegemaakt want dat was voordat jij bij NoorderRuimte was.

ED: Nee dat denk ik niet.

MA: Maar dat waren hele laagdrempelige lunchbijeenkomsten. Dan nam je ook wel gewoon je eigen broodje mee en wat drinken. Maar dan werd er even een pitch gegeven en was er ruimte voor vragen van mensen van buiten. Altijd over iets van wat er dan bij NoorderRuimte speelde. Vaak over het onderzoek. En dat is gezellig, leerzaam en je bent even bij elkaar.

ED: Ja.

MA: En uh.. ja die kerstborrel, die borrel dingen zeg maar zijn wel heel erg leuk.

ED: Ja leuk en belangrijk natuurlijk om goed met elkaar in contact te blijven.

MA: Ja.

ED: Nou u heeft het net al gezegd, de strategische bijeenkomst is natuurlijk bijna. En wat nou de bedoeling is, is dat ik ga kijken van nou wat zijn nou leuke vormen aan zo'n overleg of bijeenkomst? Die momenteel in trend zijn of die ik kan vinden. Welke sluiten aan bij de wensen en behoeften van de medewerkers die ik nou spreek in al deze interviews. Daar dan misschien één of twee uit te kiezen en die te testen op de strategische bijeenkomst. Om dan vervolgens daar te kijken wat ze er van vonden en wat wel en niet werkt. Zodat Rixt daar uiteindelijk weer verder op kan borduren van wat zij daar verder mee wilt doen. Nou was ik heel benieuwd of u zelf nog leuke inspirerende voorbeelden heeft of sessies heeft meegemaakt waarvan u zegt dat zou leuk zijn om mee te nemen, of zo zou de perfecte strategische bijeenkomst er uit moeten zien.

MA: Nou wat ik van eerdere bijeenkomsten altijd heel leuk vond is, we moesten een keer bij een bijeenkomst allemaal een hele korte pitch geven over waar we mee bezig waren. Toen heb ik ook een pitch gegeven over mijn functie en wat ik allemaal doe. In principe moest dat in het Engels omdat er natuurlijk ook veel mensen uit het buitenland betrokken zijn bij NoorderRuimte.

ED: Ja.

MA: En uh.. dat is niet iedereen gelukt hoor. Maar dat was een hele flitsende wisselwerking, toen hadden we zeg maar twee schermen en je moest al klaar gaan staan als degene voor je nog aan de beurt was zeg maar. Dat was flitsend omdat je dan ook even in beweging bent, je moet even opstaan en naar het scherm lopen zeg maar. Dus dat zijn leuke dingen. En ik had een tijdje geleden, maar dat was via Zoom.. oh nee dan kan ik beter nog even over een andere strategische bijeenkomst.. of misschien was dat dezelfde ook wel. Nou ja dan gingen we in ieder geval over bepaalde thema's even in groepjes uiteen.

ED: Ja.

MA: Dan schreef je daar even wat over op en dan koppelde je dat weer terug in het vervolg van de plenaire sessie. Uh.. we hebben een keer een pubquiz achtig iets gehad. Dat zijn leuke dingen. En laatst had ik een Webinar gebeuren of eigenlijk een soort netwerk dag. Dat was met centrale elementen en ook met break-out rooms. Daar zat een soort speeddate idee in. Want je was dus even met één of twee mensen in een aparte ruimte. Nou de tijd was zeg maar te kort om meer dan alleen je naam en functie uit te wisselen.

ED: Ja.

MA: Maar, ik vond dat heel leuk, maar het had wel wat langer gemogen om ook nog een vraag te kunnen beantwoorden. Dan is het wel goed natuurlijk om vragen vooraf mee te geven zodat de deelnemers daar dan over kunnen praten.

ED: Ja.

MA: En dan kun je dat weer wat leuk terugkoppelen. Dus dat vond ik wel leuk georganiseerd met die break-out-rooms en dat werkte ook wel. Het waren er alleen een beetje teveel.

ED: Ja precies.

MA: En tekort.

ED: Ja.

MA: Maar ik denk dat dat via de platformen die mogen van de Hanze weer wat lastiger wordt. Want de Hanze is redelijk strikt in wat mag en niet.

ED: Oké. Oké dus dan houdt het een beetje op bij Teams en Collaborate zeg maar?

MA: Ja.. ja. Je kunt eventueel bij stafbureau informatisering op de Hanze website kijken. Daar staat een lijst met toegestane applicaties. Dus daar zou je ook nog even op kunnen kijken.

ED: Ja.

MA: Ja onze securityafdeling is dus wat strikt en Zoom schijnt vrij gemakkelijk bij ingebroken te kunnen worden.

ED: Oké vandaar.

MA: Dan is het natuurlijk niet handig als je in een Zoom meeting zit waar bijvoorbeeld bankgegevens gewisseld worden. Nou komt dat natuurlijk niet zo vaak voor.

ED: Nee maar ik snap wat u bedoelt inderdaad. Er is natuurlijk bepaalde informatie die je graag binnen een bepaalde kring houdt.

MA: Nee precies dus daarom hebben ze maar gezegd van Zoom gaan we niet toestaan.

ED: Nee.

MA: En uh.. dus daar ben je zeg maar wel wat aan gebonden. Maar er zijn natuurlijk ook nog een heleboel platformen die nog niet onderzocht zijn.

ED: Nee.

MA: Wat ik bijvoorbeeld met familie wel doe die overal in het land zit. Daar komen we via Jitsie bij elkaar. Uh.. ja je hebt zoveel van die platformen.

ED: Ja. Heleboel inderdaad.

MA: Je hebt Zoom, Jitsie, Wareby gebruikt ik tegenwoordig ook voor mijn vrijwilligers werk. Ja zijn allemaal van die videobel dingen.

ED: Ja oké.

MA: Als je via skype zou werken zou je eigenlijk alweer skype voor business moeten gebruiken want dat is dan weer bij de Hanze geïnstalleerd.

ED: Ja.

MA: Dus zo zijn er een beetje..

ED: Dingen waar je aan gebonden bent.

MA: Ja precies, waar je rekening mee moet houden. En ik weet ook niet in hoeverre jij daar in wordt losgelaten om leuke dingen uit te zoeken zeg maar.

ED: Nee. Het gaat ook meer om vormen voor tussendoor tijdens die bijeenkomst denk ik hoor. Bijvoorbeeld zoals u zegt even een quiz tussendoor of even iets anders wat zorgt voor afwisseling waardoor mensen zo'n ochtend achter het scherm gemakkelijker volhouden.

MA: Ja dus zo'n quiz is leuk, of je kunt ook een Energizer doen zodat mensen ook echt even in beweging komen.

ED: Ja kan ook nog inderdaad.

MA: En wat ook nog.. was volgens mij ook bij diezelfde club toen.. was er natuurlijk ruimte dat je even naar toilet kon en even koffie kon zetten. Toen werd er gevraagd, er zou toen een fotomoment komen, of we.. of de mensen die daar aan mee wilden doen even een groen voorwerp voor zich willen houden. En dan ga je natuurlijk ook even in je huis rondkijken van wat heb ik allemaal voor groens en wat vind ik leuk om te laten zien.

ED: Ja precies.

MA: En een Energizer om even de boel in beweging te krijgen. Dat vond ik in ieder geval wel heel leuk en dat zie ik de mensen van NoorderRuimte ook wel doen.

ED: Ja.

MA: Want wat ik zo fijn vind aan NoorderRuimte is dat het niet te formeel is.

ED: Nee lekker creatief.

MA: Ja lekker creatief inderdaad en iedereen respecteert elkaar. En.. en..

ED: Staat wel open voor nieuwe dingen.

MA: Ja precies. Je hoeft niet moeilijk te doen of bang te zijn ofzo. Heel fijn.

ED: Ja. Nou hele mooie voorbeelden. Bedankt! Zijn we inmiddels aan het einde toegekomen van dit interview. Heeft u verder nog vragen?

(Vragen beantwoorden, verder niet van invloed op het onderzoek)

Bedanken en afsluiten

Interview Saskia Wiepkema

SW = Saskia Wiepkema

ED = Ewoud Dijkstra

Interview overlegvormen NoorderRuimte

Voorstellen

Doel interview uitleggen

Toestemming vragen voor opname

Vragen

ED: Misschien wil je jezelf nog even voorstellen? En dan met name je functie en de relatie tot het kenniscentrum NoorderRuimte.

SW: Ja ik werk als managementassistente bij het kenniscentrum, alweer sinds 2013. Dus dat is ook alweer een hele tijd. En de ondersteuning is echt heel breed zeg maar. Ik beheer bijvoorbeeld de agenda van onze programmamanager Liesbeth Jorritsma maar ook van een aantal lectoren incidenteel. En ja verder ben ik betrokken bij allerlei symposia en evenementen om te helpen organiseren. De website up to date houden, en alles wat daar tussen in zit. Noem maar op, wat niet?

ED: Heel divers zeg maar?

SW: Heel divers ja.

ED: Ah oké leuk! Uh.. ja dan wil ik het interview eigenlijk opdelen in een aantal onderwerpen. Ik wil een klein stukje algemeen beginnen zo. Dan daarna de huidige situatie, en de huidige situatie deel ik dan ook weer op in de huidige situatie vóór het Coronavirus en nu tijdens. En daarna nog even over de toekomstige situatie of de gewenste situatie hoe je dat dan voor je ziet. Mag ik je zeggen trouwens? Want ik zeg wel de hele tijd je..

SW: Ja absoluut, ja graag zelfs haha.

ED: Oké mooi, hoe je dat dan voor je ziet zeg maar.

SW: Ja. Misschien is het goed om te, sorry dat ik je onderbreek hoor, om onderscheid te maken tussen BnR, bureau NoorderRuimte is echt de leeromgeving van het kenniscentrum en dan kenniscentrum NoorderRuimte. Dus ik weet niet of je daar ook nog onderscheid in maakt? Tussen bureau NoorderRuimte en echt het kenniscentrum van NoorderRuimte?

ED: Uh..

SW: Of doe je het echt als één geheel, of doe je die omgeving apart?

ED: Ik denk wel een beetje beide, maar ik weet het verschil wel.

SW: Oh ja.

ED: Dus dat houd ik wel in gedachten zeg maar.

SW: Oké ja goed. Nee helder.

ED: Ja kenniscentrum zijn natuurlijk de lectoren en de onderzoekers etc. En bureau NoorderRuimte zijn wij als junior onderzoekers natuurlijk maar goed voor ons geldt deze hele situatie natuurlijk ook.

SW: Ja het hoort natuurlijk helemaal bij elkaar wat dat betreft. Absoluut ja.

ED: Ja dus het kan mooi bij elkaar aansluiten.

SW: Ja.

ED: Uh.. begin ik met een stukje algemeen. Hoe vaak voer je overleggen voor het kenniscentrum? Is dat wekelijks? Is dat dagelijks? Is dat maandelijks?

SW: In mijn eigen werk bedoel je? Uh.. ja dat is op dit moment alleen wekelijks met het programmabureau.

ED: Oké.

SW: Ja.. ja en ik begeleid een stagiaire op dit moment. Vier maanden dus tot eind januari. Wij zitten hier nu wel samen, we mogen dan wel samen hier fysiek zijn op de Hanze. Dus met haar voer ik ook wel overleg over de voortgang etc. en de begeleiding.

ED: Dat is meer één op één zeg maar?

SW: Dat is één op één ja.

ED: En als het gaat om groepsoverleggen, hoeveel tijd neemt zo'n overleg dan meestal in beslag?

SW: Nou de gemiddelde duur van een overleg is een uur ongeveer ja.

ED: Uurtje oké.

SW: En nu is er toevallig uit het CVB naar voren gekomen dan online overleggen van een uur in principe standaard worden terug gebracht naar 45 minuten. Dus daar ga ik met het plannen van online overleggen nu ook vanuit. Ja.

ED: Oké. En zit er vaak een doel aan dit soort overleggen? En zo ja, wat is dat doel dan?

SW: Het doel, ja voor mezelf is dat erg lastig om te zeggen moet ik eerlijk zeggen. Want ik plan voornamelijk voor anderen overleggen in. Ik neem zelf niet veel deel aan bijvoorbeeld stuurgroep overleggen maar die notuleer ik. Maar bijvoorbeeld bij onderzoeksgroepen leidt de lector dat vooral. Dus daar zit ik eigenlijk niet bij. Dus van mezelf ga ik nu dan alleen even uit van dat programmabureau overleg.

ED: Ja.

SW: Ja het doel is bijpraten, wat speelt er, waar moeten we op inspelen of al op vooruit lopen. Met name bijpraten iedere week.

ED: Oké.

SW: Met name ook over werk natuurlijk haha.

ED: Ja precies ja. Nou dat was mijn algemene stukje al. Wil ik graag gaan naar de huidige situatie van overlegvormen en dan nog vóór het Coronavirus.

SW: Ja.

ED: Dus toen het thuiswerken en alles nog niet zo'n ding was. Hoe vonden deze overleggen toen plaats?

SW: Uh.. toen vonden die overleggen gewoon hier fysiek bij het kenniscentrum plaats.

ED: En dat was dan gewoon een ruimte reserveren met elkaar ofzo?

SW: Ja we hebben hier zelf natuurlijk al de luxe bij NoorderRuimte dat we zelf al een mooie ruimte hebben. Dus dan gingen we hier zelf wel in de ruimte hier achter zitten, daar hebben we ook een soort van overleg plek. Of je zoekt gewoon zelf een plekje via webroom booking, ja. Maar meestal gewoon in het kenniscentrum zelf.

ED: Ja oké. Uh.. wat zijn volgens jou de voordelen van fysiek overleggen?

SW: Ja ik weet niet het is toch een wat andere setting. Je kan elkaar dan echt even goed in de ogen kijken en dat is toch wel heel anders dan gewoon zo naar je beeld staren zeg maar. Of dat je elkaar steeds onderbreekt van ja toe maar jij eerst, in het begin was dat natuurlijk helemaal onhandig. Daar is iedereen nu ook wat meer vaardig in. Ik geef zelf, als je echt goed moet overleggen, toch wel echt de voorkeur aan fysiek overleggen.

ED: Ja.

SW: Hoewel het nu online ook wel prima te doen is in deze tijd hoor. Hoe wij dat nu bijvoorbeeld doen.

ED: Ja. En zitten er volgens jou ook nadelen aan fysiek overleggen?

SW: Nadelen? Nou ik kan zo niet echt nadelen verzinnen waarvan ik zeg dat is echt heel vervelend ofzo. Nee.

ED: Ervaar je zelf niet?

SW: Ervaar ik zelf niet nee.

ED: Oké. Dat kan natuurlijk. Ik heb zelf bij deze vraag voorbij horen komen dat het bijvoorbeeld reistijd zou schelen of dat mensen minder vaak fysiek kunnen afspreken dan online.

SW: Ja precies. Nee in mijn rol als managementassistente heb ik daar nog niet zo vaak mee te maken gehad, dat ik ver moet reizen voor afspraken of dat mensen van ver naar mij moeten reizen. In mijn werk heb ik daar niet zoveel mee van doen.

ED: Nou dat scheelt een hoop dan natuurlijk.

SW: Ja. Nee het zijn meer interne overleggen voor mij.

ED: Ja precies. Oké.. werden de resultaten bij fysiek overleggen vaak bereikt?

SW: De resultaten tijdens fysiek overleggen.. ja absoluut, ja.

ED: Oké.

SW: Juist zou ik zeggen. Je stemt meteen met elkaar af. En als je dan denkt van oeh iemand is iets vergeten dan loop je ook meteen gauw even langs omdat mensen vaak wel fysiek op het werk aanwezig zijn. Dus je hebt en houdt wel iets makkelijker contact op het werk heb ik het idee.

ED: Ja precies. Oké en wat zijn je ervaringen met betrekking tot fysiek overleggen op sociaal gebied?

SW: Uh.. ja goed hier in deze werkomgeving heb je voornamelijk werkoverleg over het werk. Op sociaal gebied wijk je dan misschien ook wel wat sneller uit, van ga je dit weekend nog wat doen bedoel je dat?

ED: Ja. Ja.

SW: Dat je ook wat in de privésfeer of dat je even naar het koffiezetapparaat loopt met elkaar en dan heb je daar even een praatje. En thuis heb je dat natuurlijk niet dat je even bij de koffieautomaat staat.

ED: Nee dan moet je echt tegelijk koffie gaan halen en dan snel weer terug naar het schermpje.

SW: Ja dat is echt veel onhandiger.

ED: Ja oké, duidelijk.

SW: Ja. Wat je nog wel hebt om op je vorige vraag terug te komen, ik weet niet of je dat ook bedoelt hoor of meeneemt. Maar met je omgeving hoor ik wel eens dat als je hier een ruimte reserveert dat het bijvoorbeeld heel benauwd kan zijn of dat de omgevingsfactoren niet optimaal zijn. Als je bijvoorbeeld een vergadering van twee uur hebt en het is een hele benauwde ruimte dan is dat natuurlijk niet heel goed om goed te kunnen vergaderen. Dus ik weet niet of je dat soort factoren ook meeneemt in je onderzoek?

ED: Ja zeker.

SW: Ja. Dat hoor ik namelijk wel eens van mensen, dat ze zeggen oeh zou je de volgende keer wel een andere ruimte kunnen reserveren want deze is niet heel prettig. Ja en thuis dan zit je gewoon in je eigen huis natuurlijk dan kan je de temperatuur gewoon zelf zetten hoe je wil, en dat kan hier natuurlijk niet. Dat is het enige wat ik zo even kan bedenken.

ED: Ja dat kan natuurlijk een groot nadeel zijn. Als je echt in een zwetende ruimte zit..

SW: Ja precies.

ED: Om dan bij de les te blijven.

SW: Ja dat zal je misschien zelf ook wel eens in de klaslokalen ervaring. Nou dat hebben wij ook met de vergaderruimtes. Ja. Ik weet niet of andere ook al zoiets hebben genoemd?

ED: Nee deze is nog niet eerder genoemd, maar zeker een goede inderdaad. Want thuis.. mocht je heel graag in een warme omgeving werken of juist niet, dan kun je dat thuis natuurlijk gewoon zelf aanpassen. Als je dan met heel veel mensen in een verschillende ruimte zit, ja je kan het natuurlijk niet voor iedereen goed doen.

SW: Nee dat is waar ik vaak tegenaan loop om het maar zo te zeggen. Met een grote groep is iedereen verschillend en thuis kun je het gewoon weer helemaal zelf regelen. Nou ja goed, ik denk ik noem het nog even haha.

ED: Haha ja, nee hartstikke goed. Uh.. ja goed op een gegeven moment kregen we natuurlijk te maken met het Coronavirus en moeten we, ja verplicht wil ik het niet noemen maar dat is het haast wel, thuiswerken. Veel overleggen ook in de vorm zoals wij nu doen, via Teams, via Collaborate of weet ik veel wat voor programma's iedereen gebruikt. Uh.. ja hoe vinden je overleggen tegenwoordig plaats?

SW: Uh.. wat ik met name plan, en zelf ook aan deelneem dan, is Teams. Ja. We hebben natuurlijk ook het symposium gehad in juni. Dat wilden we ook graag door laten gaan. Dus dat hebben we toen online via Collaborate georganiseerd. Dus Teams en Collaborate. Maar echt voor vergaderingen met name Teams.

ED: Ja je vertelde het net ook al een beetje maar het is eigenlijk bijna allemaal online nu. Niet echt meer fysiek alleen dan één op één een stagiair begeleiden.

SW: Ja klopt.

ED: Uh.. wat zijn volgens jou de voordelen van online overleggen?

SW: Uh.. ja misschien dat je soms wat meer to the point komt. Omdat je weet dat je maar zoveel tijd hebt en dan alweer door moet naar de volgende vergadering. Dan klik je alweer op de volgende link om aan de volgende Teams vergadering deel te nemen. Dat je daardoor misschien nog veel gerichter vergaderd. Kan ik me voorstellen.

ED: Ja.

SW: En verder voordelen.. wat zijn nog meer voordelen? Geen idee. Ja misschien dan toch ook dat je in je eigen omgeving wat ontspanner je vergaderingen in kan. Ik weet niet.

ED: Ja, ik neem aan dat je zelf veel bij NoorderRuimte zit? Of ook veel thuis.

SW: Ja op dit moment werk ik twee dagen hier op de Hanze bij NoorderRuimte en twee dagen werk ik vanuit huis. Ja.

ED: Oh kijk, dus je hebt nog wel een beetje die afwisseling.

SW: Ik heb die afwisseling ja.

ED: Dat scheelt wel een hoop denk ik dan.

SW: Ja dat vind ik erg fijn moet ik zeggen. Maar goed het is natuurlijk wel fantastisch dat we elkaar alsnog via dit soort systemen kunnen zien en bereiken. En dat jij zo ook door kan met je onderzoek wat dat betreft.

ED: Ja.

SW: Kijk ik geef natuurlijk de voorkeur aan fysiek maar dat de techniek al zo ver gevoerd is dat we gewoon door kunnen gaan dat is natuurlijk fantastisch.

ED: Ja klopt zeker! Uh.. zitten er volgens jou ook nadelen aan online overleggen?

SW: Uh.. goeie vraag, er zijn ongetwijfeld altijd voor en nadelen. Ja echt nadelen.. de techniek hapert af en toe, dat is wel wat lastig. Dat heb ik wel eens gehad, vooral met notuleren is dat heel spannend. Dan ben je zo afhankelijk van de techniek. Want je hoeft er maar uit gegooid te worden en je mist gelijk een deel van de vergadering en dus ook een deel van het verslag. Of je iemand anders moet gauw het notuleren van je overnemen. Dat is mij gelukkig, ik zal het gelijk afkloppen, nog niet overkomen. Maar dat is echt iets waar ik niet aan moet denken als je moet notuleren.

ED: Nee precies.

SW: De techniek laat je in de steek, dat zou echt heel onhandig zijn. En als je fysieke vergaderingen hebt dan heb je daar natuurlijk helemaal niet mee te maken.

ED: Nee dan word je niet zomaar even de ruimte uit gegooid.

SW: Nee precies. Dus dat zou een nadeel kunnen zijn, dat je echt heel afhankelijk bent van de techniek wat dat betreft.

ED: Ja. En tijdens online overleggen, worden de resultaten dan vaak bereikt?

SW: Tijdens online overleggen dan worden..?

ED: De resultaten vaak bereikt?

SW: Ja dat denk ik wel. Ja je overlegt gewoon met elkaar. Je stemt dingen met elkaar af. Je kunt elkaar natuurlijk blijven aanspreken van heb je dat al af, of heb je dat al geregeld.

ED: Ja. En denk je dat die resultaten online beter kunnen worden bereikt dan fysiek? Of andersom? Of even goed? Kijk ik heb hele verschillende meningen daarover gehoord. De één zegt online gaat het beter want dan kom je meer to the point en het is korter en effectiever. De andere zegt juist nee fysiek is beter want dan kun je beter met elkaar communiceren.

SW: Ja ik denk dat ik dan een soort van gulden middenweg zou kiezen. Dat zal voor iedereen verschillend zijn. Maar goed of ik nou zo met jou praat en dingen af stem of je zou hier tegenover mij zitten, op zich zou het niet uit moeten maken denk ik.

ED: Nee precies.

SW: Maar je kan elkaar misschien wat minder goed bereiken als je nog een keer een vraag hebt. Of hoe zit het ook alweer? Je kan niet even makkelijk bij elkaar naar binnen lopen. Anders zou jij waarschijnlijk ook hier zitten om onderzoek te doen. Dus dan moet je weer wat extra moeite doen om iemand te benaderen. En wie weet met het flexibele werken, misschien ben je dan wel even net boodschappen aan het doen ofzo dat is hier dan ook niet.

ED: Haha ja.

SW: Dus ja dan zijn mensen net iets minder grijpbaar denk ik.

ED: Ja. En als we dan kijken op sociaal gebied, wat zijn dan je ervaringen met betrekking tot online overleggen?

SW: Op sociaal gebied, ja.. nou ja we proberen bijvoorbeeld ook wel online lunches te organiseren. Dat hebben we ook al een paar keer gehad, dat je elkaar ook even in een andere setting kunt spreken.

ED: Ja.

SW: En volgens mij zijn ze nu zelfs bezig om een christmas event te regelen als dat allemaal door kan gaan. Zodat je elkaar toch even op een andere manier kan ontmoeten.

ED: Ja leuk!

SW: Ja dus om het gewoon dan op die manier op te zetten.

ED: Ja.

SW: Dus ik weet niet of dat gaat lukken maar dat zou natuurlijk wel leuk zijn als je elkaar even op een andere manier kan zien en spreken. Dus daar zijn we wel mee bezig.

ED: Ja, dus dat zijn dingen waar jullie voornamelijk mee bezig zijn. Maar merk je ook verschil in als je fysiek met elkaar bent, of je bent online met elkaar, merk je dan verschillen op sociaal gebied?

SW: Nou ja ik voer voornamelijk overleg met het programmabureau. Dat is een team met wie ik al heel lang samenwerk. Dus voor ons maakt het niet zoveel uit of we nou zo met elkaar overleggen of dat we dat hier doen. Daar zit voor mij geen verschil in. Het is eigenlijk hetzelfde.

ED: Oké.

SW: Waarschijnlijk ook omdat we al langer met elkaar werken.

ED: Ja.

SW: Ja misschien is dat wel anders als je met nieuwe mensen werkt. Dat er dan toch wat meer afstand gevoeld wordt.

ED: Ja precies. Heb ik ook veel voorbij horen komen hoor, als je mensen al wat langer kent is het makkelijker dan dat als je ergens nieuw binnen komt.

SW: Ja dat denk ik ook zeker. Ik denk dat op sociaal gebied, online overleggen zeker wel wat meer afstand creëert. Dat denk ik wel.

ED: Ja. Oké.. als we dan kijken naar de gewenste situatie of de toekomstige periode die er aan komt. Die is natuurlijk nog een beetje onzeker in dit geval. We weten niet of we over een paar week weer terug kunnen naar het fysieke of dat we nog een langere periode op deze online manier door blijven gaan.

SW: Ja zeker.

ED: Hoe moeten volgens jou overleggen in de gewenste situatie er uit komen te zien?

SW: Haha.. ja wat ik net ook al zei, mijn voorkeur zou zijn gewoon weer terug naar het fysieke. Maar aan de andere kant begrijp ik ook wel weer dat als mensen afspraken hebben in Utrecht of Amsterdam, als het kan, waarom zou je het dan niet online doen. Want volgens mij kan dat prima.

ED: Ja.

SW: Dus als je echt agenda's hebt waarin je veel moet reizen, waarom zou je dan niet met elkaar overleggen en kijken of het echt nodig is om allemaal die reis te maken. Dat zo je het ook gewoon online kunnen doen zoals wij dat nu doen.

ED: Ja.

SW: Ik denk ook wel dat dat de toekomst zal zijn. Dat mensen veel minder gaan reizen omdat het zo ook werkt. Maar ik die kleine teamverbanden dat je even moet overleggen geef ik toch wel de voorkeur aan gewoon hier. Ja.

ED: Ja. En denk je dan ook dat er nog verschil in zit in het soort overleg wat dan online of fysiek kan?

SW: Ja misschien wel. Ja kijk het is heel lastig aan te geven omdat het nu moet inderdaad. En je hebt nu zo iets van ik geef je de keuze van wat is handiger, ja dat is wel lastig om te zeggen. Uh.. ja ik denk als je kijkt naar de inhoud.. dat het dan niet uit zou moeten maken of je het fysiek of online doet. Kijk als de techniek gewoon mee werkt maakt het niet uit op welke manier je elkaar spreekt denk ik. Maar toch is het anders als je gewoon met elkaar hier om tafel zit dan zo via het scherm.

ED: Ja.

SW: Het voelt gewoon anders. Ik denk dat je je toch iets anders gedraagt ofzo. Ja het is wat ongrijpbaar.

ED: Ja en nu met z'n twee dan zie je elkaar natuurlijk maar, ik noem maar wat, als je met 13 mensen bent dan zie je er natuurlijk 4 in je scherm en dan zie je ergens onder in het zwart staan plus 13 anderen en dan heb je geen idee wie die andere mensen zijn.

SW: Nee.

ED: Of je weet wel wie het zijn maar je ziet ze niet. Terwijl als je bij elkaar bent zie je elkaar natuurlijk wel.

SW: Ja precies, ik denk toch nog steeds dat dat wel het beste is.

ED: Ja.

SW: Als je echt spijkers met koppen wilt slaan of iedereen bij de les wil hebben.. ja.

ED: Ja. Wat zijn volgens jou de belangrijkste eisen waaraan een goed overleg moet voldoen?

SW: Nou het zou in ieder geval altijd goed zijn als je een agenda hebt. Dat je gewoon de tijd waarin iedereen dingen wil bespreken, dat daar ook ruimte voor is.

ED: Ja.

SW: Want als je een uur overleg hebt, dan heeft bijna iedereen na dat overleg wel weer een ander overleg of andere dingen te doen. Dus het is in ieder geval handig als er een voorzitter is die de tijd bewaakt. Dat zou wel een eis zijn. Dat alle punten die besproken moeten worden ook binnen dat uur besproken worden.

ED: Ja, dat zijn vooral ook praktische zaken natuurlijk. Het zorgen dat die agenda goed bewaakt wordt. Uh.. heb jij ook, misschien wat meer persoonlijk, wensen en behoeften waaraan een overleg moet voldoen in de toekomst? Van dat zou ik wel leuk vinden als dat er bij in zit.

SW: Uh.. kun je daar een voorbeeld van noemen? Wat je precies bedoelt?

ED: Nou ik heb bijvoorbeeld mensen gehoord die het heel leuk lijkt als de eerste paar minuten van het interview wat informeler verloopt zodat je even kan bijpraten.

SW: Oké.

ED: En dat je daarna pas over gaat op de formele tour zeg maar.

SW: Ja.

ED: Of uh.. nog wat meer afwisseling ofzo.

SW: Ja.. dat verschilt ook heel erg natuurlijk. En heb je het dan nu nog over de online overleggen?

ED: Uh.. ja ik denk het wel dan, want het gaat natuurlijk om de gewenste situatie. En als er in die gewenste situatie nog veel online wordt gewerkt dan ben ik wel nieuwsgierig naar de mening van de medewerkers.

SW: Ik denk nu zeker dat het heel goed is, voor mij geldt dat dan niet, maar collega's moeten tegenwoordig gewoon de hele dag door vergaderen en zitten in overleggen hoor ik wel. Dus ik vind het zeker goed wat er nu is ingebracht. Dat overleggen van een uur nu minstens moeten worden teruggebracht naar drie kwartier. Daar is iedereen alsnog wel vrij in natuurlijk maar ik vind dat er ook minstens wel een kwartier pauze tussen moet zitten. Anders is dat gewoon niet vol te houden. Dan ga je van het ene overleg naar het andere. Normaal loop je dan hier nog wel even rond over het terrein of heb je reistijd, en nu wordt het voor veel collega's gewoon allemaal achter elkaar gepland. Ja dat lijkt mij voor de lange duur echt ongezond als je constant achter je computer in overleggen zit. Dus daar zal zeker wat in moeten veranderen als dat nu het geval is. Dat lijkt mij ook helemaal niet leuk namelijk.

ED: Nee mij ook niet.

SW: Ja en wat jij ook zegt en wat anderen blijkbaar ook al zeggen, dat er even ruimte is voor wat lucht of even iets anders. Dat je even koffie kunt pakken of ook echt even een pauze kunt hebben.

ED: Ja.

SW: Ja is wel heel belangrijk om naar te kijken. Helemaal als dit langer gaat duren. Ook gewoon qua gezondheid.

ED: Ja.. heb..

SW: En om het leuk te houden.

ED: Ja ook om het leuk te houden natuurlijk. Ook heel belangrijk. Dan houd je het ook langer vol natuurlijk.

SW: Ja zeker. Dat is wel iets wat serieus opgepakt moet worden hoor. Want zo de hele dag zitten dat lijkt me echt niet te doen.

ED: Nee, mee eens hoor. Uh.. wat is volgens jou belangrijk om de sociale cohesie in stand te houden binnen de organisatie?

SW: Nou wat we nu ook al doen, in ieder geval ons halfjaarlijkse symposia. Door niet heel gemakkelijk te zeggen nu dat doen we niet, maar dat we er ook gewoon nog steeds met zijn allen voor staan van hoe gaan we dat nu oppakken. En lunches organiseren, gewoon ook dat informele en sociale met elkaar. En wat ik zei misschien met de kerst wat samen regelen. En dat we dat dan ook gewoon zo online allemaal op deze manier door kunnen laten gaan. En het ook een beetje leuk houden met elkaar.

ED: Ja precies. Beetje leuk, beetje luchtig.

SW: Ja.

ED: Zaken die je normaal gesproken zou doen niet gelijk wegstrepen omdat het nu niet kan maar ook naar andere mogelijkheden zoeken.

SW: Ja precies, dat is wel erg belangrijk. Want we zijn nu allemaal op ons eigen gebied toch aan het proberen om vanuit huis een hoge school draaiende te houden. Ja dat is niet makkelijk. Zowel voor de studenten niet als voor de medewerkers. En iedereen doet hartstikke zijn best daar voor.

ED: Zeker belangrijk, en ook hartstikke leuk dat jullie daar al zoveel mee bezig zijn. Dat merk ik ook wel hoor in alle interviews dat iedereen het ook belangrijk vindt.

SW: Ja zeker.

ED: En ik denk dat je binnen NoorderRuimte ook wel een creatieve groep van mensen hebt die er ook wel voor open staat.

SW: Ja absoluut.

ED: Er zijn natuurlijk genoeg bedrijven waar de mensen zeggen, nou zo'n lunch of kerstborrel hoeft niet van mij want we zitten nu toch allemaal thuis achter ons scherm. En ik denk iedereen er hier juist wel voor open staat.

SW: Ja en ik denk dat het ook wel belangrijk is om het contact met elkaar te houden. Want het zijn lastige tijden natuurlijk maar je wil alles wel gewoon door laten lopen natuurlijk en er voor zorgen dat je er goed met elkaar uit komt. Ja.

ED: Ja precies.

SW: Dus daar is gelukkig ook wel oog voor.

ED: Goed.. wat nu een beetje de bedoeling is.. kijk ik ben nu natuurlijk onderzoek aan het doen naar verschillende vormen. Welke vormen zijn er al en welke zijn er nu momenteel een beetje in trend doordat iedereen aan het thuiswerken is. Daar zoek ik dan een beetje een combinatie tussen met de wensen en behoeften van de medewerkers. En vervolgens wil ik een aantal van deze vormen testen tijdens de strategische bijeenkomst. Dat zullen er dan misschien één of twee zijn. En vervolgens weer te kijken naar wat iedereen er van vond. Wat werkt wel en wat werkt niet? Daaruit moet ik dan een advies schrijven of een aanbeveling. Vervolgens ben ik daar mee klaar en is het aan Rixt om te kijken wat ga ik daar dan mee doen? Die kan daar dan verder op borduren zeg maar.

SW: En wat voor vormen bedoel je dan? Want je hebt natuurlijk fysiek en online, maar heb je nog andere vormen dan?

ED: Nee de strategische ochtend zal natuurlijk online plaatsvinden..

SW: Ja.

ED: Dat is natuurlijk een bijeenkomst waar zakelijk en vooral formeel invulling aan wordt gegeven. En goed het is natuurlijk een hele ochtend achter het scherm.. hoe gaan mensen dat volhouden? Dus om meer te kijken wat voor verschillende vormen kunnen we ook tussendoor doen om het wat luchtig te houden zodat mensen het ook volhouden zonder in slaap te vallen om het zo te zeggen.

SW: Oh ja zo bedoel je dat.

ED: Was mijn laatste vraag nog of je zelf ook leuke inspirerende voorbeelden hebt waarvan je zegt dat ze leuk zijn om toe te passen.

SW: Ja hele goede vraag.. uh.. ja het enige wat mij zo snel even te binnen schiet is, uh.. we zitten natuurlijk de hele god ganse dag, dus dat we af en toe ook even gaan staan ofzo. Haha ik weet niet of er misschien wat gymnastiek oefeningen moeten worden gedaan. Ja je zit wel de hele tijd natuurlijk, dus dat je ook gewoon af en toe even gaat staan of even koffie haalt. Ja wat jij zegt.. van negen tot één hebben we het volgens mij meestal, ja inclusief een lunch dus die zal nu wel niet plaatsvinden. Dus misschien dat het nog wat ingekort gaat worden tot twaalf uur ofzo. Maar dat je in ieder geval ook even een pauze hebt of dat je even een leuk muziekje kan opzetten. Dat je ook heel even iets anders hebt inderdaad. Want ik denk ook dat dat zeker goed zal zijn om de aandacht vast te houden, dat soort dingen ben je naar op zoek denk ik.

ED: Ja.

SW: Dat iedereen ook een beetje geconcentreerd blijft.

ED: Ja. Trainingspakjes aan dus hoor ik?

SW: Ja trainingspakjes aan haha.

ED: Dat worden allemaal gymnastiek oefeningen tussendoor.

SW: Haha nee dat was een grapje hoor, ik zie dat nog niet gebeuren dat ik dat zelf ook moet gaan doen dan.

ED: Haha nee.

SW: Maar ja.. nee drie uur achter het scherm zitten lijkt me niet dat iedereen dat leuk gaat vinden. Dus daar zal je wat op moeten verzinnen. Maar wat vind ik ook lastig om zo te zeggen. Ik ben ook heel benieuwd wat de anderen daar ook allemaal op bedacht hebben?

ED: Ja nou ja we komen dan een beetje op allemaal dingen voor tussendoor. Mensen hebben quizen gedaan tussendoor, iets waarin mensen hun mening kunnen geven en dat ze dat dan weer van elkaar kunnen zien, wandelsessies tussendoor, je kunt het zo gek niet bedenken. Maar goed je moet natuurlijk ook kijken wat bij het doel past.

SW: Ja. Want er zijn ook altijd lectoren bij of misschien wel Deans. Ja die gaan echt geen trainingsoefeningen doen haha waar iedereen het kan zien. Dus dat zou ook niet heel passend zijn.

ED: Nee goed.. zo krijg je allemaal verschillende input die ik kan meenemen dus dat is alleen maar mooi.

SW: Ja.

ED: Goed ben ik alweer aan het einde gekomen.

SW: Oké.

ED: Wil ik je heel erg bedanken voor je tijd.

SW: Graag gedaan.

ED: Heb je nog vragen verder?

SW: Nee. Ik denk dat je met een heel leuk en actueel onderzoek bezig bent. Ik ben heel benieuwd ook wat daar uit komt. En mocht je na aanleiding van dit interview nog vragen hebben laat het me dan vooral weten. Dan beantwoord ik ze. Maar ja heel veel succes ook verder met dit onderzoek. Het is sowieso heel actueel natuurlijk.

ED: Ja zeker. Bedankt en ik denk dat wel elkaar nog wel gaan tegenkomen.

SW: Oké prima. Fijne dag verder!

ED: Tot ziens!

Interview Flores Boogaard

FB = Floris Boogaard

ED = Ewoud Dijkstra

Interview overlegvormen NoorderRuimte

Voorstellen

Doel interview uitleggen

Toestemming vragen voor opname

Vragen

ED: Goed, misschien kunt u zich in de eerste plaats ook nog even kort voorstellen en dan met name uw functie en de relatie tot het kenniscentrum NoorderRuimte?

FB: Ja ik ben lector. Flores Boogaard. Ik ben lector ruimtelijke transformaties water. En dus één van de vijf lectoren die het kenniscentrum deelt. Daarnaast ben ik onderzoeker bij het Global Center of Adaptation en ik werk bij Deltaris.

ED: Oké. Nou dan heb ik eerst een paar algemene vragen. Vervolgens wil ik het hebben over overlegvormen in de huidige situatie. En die huidige situatie kan ik dan weer opsplitsen in twee huidige situaties, namelijk de huidige situatie voor het coronavirus en de huidige situatie nu tijdens het coronavirus. En dan uiteindelijk nog over de gewenste situatie met voornamelijk uw wensen en behoeften daar in.

FB: Ja.

ED: Dus als eerste vraag heb ik hoe vaak voert u eigenlijk overleggen voor het kenniscentrum? Is dat wekelijks? Is dat maandelijks?

FB: Voor de dagen die ik werk, want ik werk eigenlijk maar drie dagen voor het kenniscentrum. Als je lectoren spreekt is het altijd maar een paar dagen dus dan krijg je een vertekend beeld denk ik. Want andere mensen die vijf dagen werken hebben logischerwijs meer overleggen. Maar in die drie dagen denk ik zeker wel uh.. tien overleggen.

ED: Oké, dat is heel vaak dus?

FB: Ja zeker! Soms zijn het Bila's zoals gewoon even iemand spreken zoals jij, maar vaak zijn het grote groepen.

ED: Oké, en hoeveel tijd neemt zo'n overleg gemiddeld in beslag?

FB: Meestal een uur of drie kwartier.

ED: Ja. Uh.. en zit er ook vaak een doel aan dit soort overleggen?

FB: Ja! Moet altijd een agenda bij zijn. Als die er niet is schuif ik meestal niet aan.

ED: Nee precies, en wat is meestal het doel van deze overleggen? Is dat elkaar op de hoogte brengen? Of andere dingen?

FB: Ja dat is heel verschillend. Meestal zijn het project gerelateerde overleggen. Dus dan is het doel bijvoorbeeld dat het beoogde doel van een project behaald wordt. Dat is het hoofddoel. Of elkaar informeren.

ED: Ja precies. Wisselt wel wat dus?

FB: Ja dat hangt er echt vanaf. Ik heb ook met mijn onderzoeksgroep elke donderdag ochtend overleg en dat is gewoon bijpraten. Dat is wat vrijer, maar 95 procent heeft echt een doel project gerelateerd.

ED: Oké. Nou dat waren een paar algemene vragen.

FB: Ja.

ED: Om er even in te komen. Uh.. goed wil ik het eerst graag hebben over de huidige situatie voor het Coronavirus. Hoe vonden uw overleggen toen plaats?

FB: Uh.. ja face to face in verschillende zaaltjes. Uh.. ik werk voor de Hanze, maar zeker de helft van de tijd dat ik voor de Hanze werk ben ik niet op de Hanze. Dus dat zijn allemaal overleggen door heel Nederland heen.

ED: Oké.

FB: En ook al wel digitale overleggen natuurlijk voor internationale projecten die we doen. Dus voor mij was het niet zo onbekend om digitaal te gaan vergaderen.

ED: Nee u deed dat dus al wel vaker. En ook door heel Nederland heen, dus u was ook wel veel aan het reizen daarvoor?

FB: Ja.

ED: Oké. Uh.. wat zijn voor u de voordelen van fysiek overleggen?

FB: Ja dat is het face to face contact. De mimiek van personen. Uh.. ja heb je veel beter een beeld. En de gesprekken, de Bila's, de momenten net voor en net na het gesprek die heel waardevol kunnen zijn.

ED: Ja.

FB: Die mis je digitaal en daar genoot ik wel van altijd. Uh.. face to face ja.

ED: Ja. De interactie met elkaar zeg maar.

FB: Ja. Ja.

ED: En zitten er volgens u ook nadelen aan fysiek overleggen?

FB: Ja zeker. Ik ben eigenlijk heel positief over de situatie die er nu is haha. En alle digitale middelen die het gegeven heeft. Kijk ik woon in de buurt van Amsterdam, dus Groningen is voor mij een takken eind om het zo maar even te zeggen.

ED: Ja.

FB: Het is voor mij heel moeilijk te combineren met overleggen in Rotterdam. Vroeger was dat nooit allemaal mogelijk want je moest perse bij alles aanwezig zijn. Dus zoals lectoren waar we dit gesprek aan begonnen zijn, moet je overal bij aanwezig zijn en wordt het ook niet gewaardeerd als je er niet bent. Nu met digitaal heb ik die reistijd niet. Ik sluit af en ik zit gelijk in een volgend overleg. Ik hoef niet te wachten op mensen die te laat zijn dus ik zie een hoop voordelen eerlijk gezegd.

ED: Ja.

FB: Ook de vastlegging. Zoals jij het nu opneemt, ja fantastisch. Notulen zijn vaak minder nodig, of alleen actiepunten. Ik vind dat het veel functioneler wordt eerlijk gezegd.

ED: Oké dus de nadelen zitten hem vooral wel in dat tijdbesparing en het reizen zeg maar?

FB: Uh.. ja. Ik denk dat dat het belangrijkste is, ik merk dat uh.. je krijgt wel soms meer overleggen nu omdat het wat makkelijker gaat, dat is niet echt een nadeel maar het betekent wel dat mijn agenda al heel snel gevuld was. Dus je merkt dat het ook weer opvult. Maar ik doe veel meer in korte tijd.

ED: Als we dan toch kijken naar dat fysieke, het bij elkaar komen. Werden de resultaten dan vaak bereikt bij het fysiek vergaderen?

FB: Ja. Ja, maar ook bij digitaal hoor.

ED: Ja precies.

FB: Ja ik denk dat wat het doel van het overleg zou zijn, want daar begon je inderdaad mee, kijk als het doel kennismaken is, dan is face to face natuurlijk veel beter. Dan leer je elkaar kennen. En ik heb een regel dat ik meestal niet digitaal doe voor ik iemand face to face heb ontmoet. Het is gewoon de interactie en de mimiek, ik wou zeggen zeker als je zaken doet, maar ook uit de zakelijke hoek moet je elkaar kunnen vertrouwen. Je moet elkaar goed kennen voor je goede resultaten behaalt. Dan is de eerste keer een face to face kennismaking erg belangrijk.

ED: Ja.

FB: Ik vind dat de voordelen vervagen als je iemand goed kent. Dan spreek ik liever digitaal af eerlijk gezegd.

ED: Ja begrijp ik. Dus als het doel van een overleg kennismaking is gaat de voorkeur uit naar fysiek?

FB: Absoluut ja.

ED: En wat zijn dan uw ervaringen met betrekking tot fysiek overleggen op sociaal gebied?

FB: Ja goed uh.. omdat je relatief veel interactie hebt. Als je elkaar niet kent ben ik daar erg positief over.

ED: Ja duidelijk. Nou dat waren mijn vragen over de huidige situatie vóór het Coronavirus. We zitten daar inmiddels natuurlijk midden in. We moeten allemaal veel thuiswerken. Ik stel de vragen een beetje in dezelfde volgorde als net dus een aantal dingen heeft u al wel antwoord op gegeven. Maar hoe vinden uw overleggen nu plaats?

FB: Ja uh.. vrijwel allemaal digitaal.

ED: Via Teams? Of ook via andere platformen?

FB: Teams, Zoom, Google, dus Hang-out. Ook een paar platformen die ik eerlijk gezegd niet kende.

ED: oké.

FB: Ik geef ook veel presentaties. Dus dan kom je meer in andere omgevingen terecht. Blackboard natuurlijk. Dus ik heb al heel veel verschillende platformen gehad maar de belangrijkste zijn toch wel Zoom en Teams.

ED: Ja. Nou wat zijn voor u de voordelen van online overleggen? Net ook al een klein beetje verteld natuurlijk.

FB: Ja om te herhalen. Snel, effectief, goede verslaglegging uh.. ze worden functioneler en ook korter. Soms heb je overleggen die analoog zijn, mensen komen te laat, of weet ik veel. Je hebt de reistijd natuurlijk niet, dus ik kan veel meer doen dan hiervoor.

ED: Ja. Zijn dat met name randzaken ook? Ik hoor voornamelijk tijdbesparing en meer kunnen inplannen.

FB: Nou voor mij is het eigenlijk wel heel essentieel. Als je kijkt naar wat deze digitale vormen voor boost hebben gekregen. Ik vind ook, en dat zijn van die technische tools, die zitten niet altijd in Zoom en uh.. Teams. Maar digitale borden waar je op kan tekenen, waar je dingen op een kaart kan prikken als je ideeën hebt. Ik merk dat veel meer mensen ook kunnen deelnemen door digitaal. Dat het ook wat evenrediger gaat, mensen worden wat minder overschaduwd. Mensen die wat minder zeggen bijvoorbeeld. Daar ben ik ook heel erg tevreden over. Zeker met die digitale middelen zit iedereen even dicht bij dat bord en kan er wat op prikken om het zo maar even te zeggen.

ED: Ja.

FB: Dus uh.. ik denk dat daar ook wel.. weet je mensen doen vaak nog heel negatief van we moeten face to face ontmoeten maar ik denk dat digitaal qua gelijkheid ook wel heel veel brengt en de mogelijkheden er ook voor zijn. Ik merk ook dat mensen die nooit met Teams, Zoom of Skype hebben gewerkt dat nu wel kunnen. Dus ik vind dat het kennisniveau hierdoor ook echt verbeterd is.

ED: Ja.

FB: En voor mij is het niet hoeven reizen geen randzaak. Voor mij is dat eigenlijk een hoofdzaak omdat ik gewoon ver van Groningen vandaan woon en veel internationaal doe.

ED: Ja precies.

FB: Dus nu kunnen dingen ineens wel en is het voor mij dus heel effectief. En een randzaak maar zeker ook een hoofdzaak is natuurlijk die internationale overleggen. Ik moest soms vliegen naar Kopenhagen voor een dag.

ED: Ja.

FB: Nou wat doet dat met het milieu? Ja dat is mijn lectoraat, duurzaamheid. Dus je kan het als randzaak zien, maar ik denk dat dit het effect op files, geld stoppen in infrastructuur of in het milieu. Ja ik ben eigenlijk heel tevreden over deze situatie.

ED: Ja begrijp ik. Het is inderdaad heel afhankelijk van de situatie want ik heb ook al veel mensen gesproken uit Groningen. Die zeggen allemaal ja we willen juist wel terug en die zijn wat minder positief over alles via het scherm. Ik denk dat u de eerste bent die ik spreek die echt ver van Groningen vandaan woont. En dan hoor je ineens hele andere dingen erover.

FB: Ja. En wat dat ook betekent vind ik. Groningen is best wel geïsoleerd, even vanuit de randstad gesproken. Veel mensen willen ook niet in Groningen werken vanwege die reistijd. Dus ik heb het idee dat dit ook qua werkgelegenheid en het aantrekken van geschikt personeel voor wat verdere steden om het zo maar te zeggen, vanuit perspectief uit de randstad is dat dan, maar dat dat ook heel veel oplevert.

ED: Ja.

FB: Ja.

ED: Ja. Uh.. ziet u ook nadelen aan online overleggen?

FB: Ja dat is toch de mimiek, lastig kennismaken, uh.. ook al vind ik dat je het best zakelijk kan houden. We zitten in een situatie.. kijk je kan echt wel kennismaken met iemand. Kijk ik reis nog wel, ik kom nog wel in Groningen. Vorige week deden we proeven met studenten en dan ontmoet ik ook mensen dus het kan nog wel, het is niet zo zwart op wit ja of nee. Het kan ook hybride, mensen kunne fysiek aanschuiven of niet. Dus je hebt ook een middenweg die in dit interview misschien wat minder naar voren komt. Dat vind ik wel belangrijk, het is niet ja of nee. Maar zeker voor het doel kennismaken is digitaal samenkomen anders dan face to face. Ja.

ED: Ja. En als we kijken naar de resultaten.. worden die online net zo goed bereikt als fysiek?

FB: Ja vind ik wel.

ED: Of misschien beter zelfs?

FB: Uh.. ja eerlijk gezegd wel. Ik denk dat het bij mijzelf positief uitvalt vanwege de tijd. Dus je gaat effectiever overleggen.

ED: Ja.

FB: Iedereen krijgt een beurt, het wordt vastgelegd al gelijk tijdens het overleg, ik hoef niet eerder weg bij een overleg omdat ik naar een ander overleg moet. Dus ik zou zeggen ja.

ED: Ja precies. En dan weer even over dat sociale gebied.. wat zijn uw ervaringen met betrekking tot overleggen op sociaal gebied?

FB: Uh.. ja kennismaken online is dan misschien iets minder. Maar nog steeds effectief natuurlijk wel. Uh.. ja wat ik mis bijvoorbeeld, zoals gister en vandaag, is een internationale conferentie met veel buitenlanders dan toch de informele interactie. Het aan de bar hangen zeg maar of bij het koffiezetapparaat. Je gaat niet online even iets zeggen over familiale omstandigheden of over hoe iemand zich voelt in deze situatie.

ED: Nee.

FB: Dus het is wat minder sociaal. Maar ja aan de andere kant heeft dat misschien ook iets minder met werk te maken. Maar wel.. als je iemand goed kent, en mensen zitten goed in hun vel, kunnen hun ei kwijt niet alleen op werkgebied, dan zijn de resultaten van een project natuurlijk wel beter. Mensen zijn meer bereid om te leveren qua output als je gewoon lekker in je vel zit en een groepsgevoel hebt. En dat groepsgevoel dat wordt iets minder ja.

ED: Ja precies. En dat is nou net het belangrijke in mijn onderzoek natuurlijk. die verbondenheid tussen medewerkers.

FB: Ja.

ED: Ja denkt u dat het hele online zijn met elkaar een gevaar vormt voor de sociale cohesie, of denkt u dat dat wel mee valt?

FB: Ja ik denk dat het afhangt van of je elkaar al goed kent of niet.

ED: Ja precies.

FB: Bij het kennismaken is het redelijk cruciaal om elkaar een keer gezien te hebben. Ik vind niet dat het niet kan, alleen maar digitaal, maar het is anders.

ED: Ja.

FB: En daar ligt een nadeel, dat onderkend iedereen. Maar ik vind ook wel dat mensen redelijk snel zeggen dat ze hun werk niet kunnen doen omdat ze niemand kunnen ontmoeten. Ik vind dat echt onzin eerlijk gezegd.

ED: Ja oké.

FB: Ik vind dat we ons meer moeten focussen op de positieve punten die dit met zich meebrengen. En wat mij betreft slaat de balans positief uit. Maar misschien is dat ook het autisme van een lector hahaha.

ED: Hahaha dat weet ik niet.

FB: Het hangt van je instelling af ook natuurlijk. Sommige mensen zijn heel sociaal gericht. Ik ben wat dat betreft om mij te typeren en andere mensen die echt in natural science werken, dat zijn field techneuten ook nog uit Delft om er een stereotype uit te gooien. Dat zijn mensen die wat minder aan de sociale kant zitten dan bijvoorbeeld mensen die social science doen of die meer op psychologie studeren of wat dan ook.

ED: Ja.

FB: Heel zwart wit. Maar..

ED: Wat meer resultaatgericht zeg maar.

FB: Ja! Ja precies. En daar geniet ik van. En uh.. niet dat iedereen die hier positief over is in dat spectrum zit maar het weegt mee met hoe jij je er op instelt of wat jij doet. Want een data-analyse in deze periode wordt hartstikke vrolijk volgens mij.

ED: Ja.

FB: Maar iemand die interviews moet doen met mensen die wordt niet blij want die kan de straat niet op om dat contact te maken.

ED: Nee.

FB: Dus dat is lullig, maar een onderzoeker zal vaak zeggen.. dat hangt er vanaf.

ED: Ja. Nou goed mijn volgende vraag kan ik denk ik al wel zelf invullen. Maar hoe moeten volgens u overleggen in de gewenste situatie eruit komen te zien?

FB: Ik denk dat het antwoord dan hybride is. Mensen die er behoefte aan hebben, en dat zijn vaak mensen die de groep nog niet kennen, of in een vak zitten waarbij het essentieel is dat je elkaar echt ontmoet, en in de zin van ontmoeten dat je ook echt contact maakt op werkgebied. Voor hun vind ik dat de mogelijkheid moet bestaan, als zij het risico willen nemen natuurlijk want het is ook een risico wat je neemt. De kans dat je het virus oploopt wordt kleiner dus wat dat betreft is het voor mij allemaal positief want het gaat om gezondheid en dat is het belangrijkste in het leven. Maar voor de mensen die toch dat contact willen, en het niet afweegt tegen de nadelen die mensen er in zien, zoals ziek worden of zelfs dood gaan, die moeten de kans kunnen krijgen om met elkaar te overleggen. Maar aan de andere kant vind ik dat mensen die positief zijn over het online dezelfde behandeling krijgen en dus ook digitaal mogen aansluiten als het vanuit hun niet opweegt tegen effectiviteit of gezondheidsrisico's die ze willen lopen. Dus hoe ziet het eruit? Hybride!

ED: Ja. En wat zijn dan de belangrijkste eisen die aan zo'n overleg moeten zitten in de gewenste situatie? Wat is echt essentieel?

FB: Uh.. dat iedereen gehoord wordt. Of te wel dat je mag aansluiten fysiek of dat je digitaal aansluit maar wel in gelijke mate kunt deelnemen aan het overleg. Want het is wel anders natuurlijk. Er is een risico dat mensen die face to face bij elkaar zitten minder aandacht hebben voor dat ene scherm waar misschien vijftig mensen aan zitten.

ED: Ja precies.

FB: Dus dat je geen gelijkheid krijgt en daar zit gewoon een risico in. Maar een goede voorzitter zal dat goed managen.

ED: Ja mooi. En heeft u dan ook nog wensen en behoeften? Van dat zou ik wel mooi vinden als dat er ook bij zit.

FB: Nou ik hoop dat de digitale middelen, ik had een brainstormoverleg, en dat doe je vaak op een flipover of dat soort dingen. Uh.. of je wilt meningen pijlen, mentimeter is zoiets dat ken je ongetwijfeld.

ED: Ja.

FB: Ik merk dat die middelen voor mij heel positief uitwerken. Dus wat ik net zei, de mensen zitten met dezelfde afstand tot het bord, of kunnen prikkers ergens neerzetten met linkjes. En dat kan je bij een analoog overleg niet. Dus dat vind ik een mooi voordeel. Ik vind het geweldig dat we meer met mentimeter werken want dat geeft eigenlijk gelijk output over hoe mensen in een setting zitten. En dat kan eigenlijk niet zo goed face to face. Met briefjes omhoog houden, en dan moet je ze gaan tellen, en later een grafiek maken dat werkt niet.

ED: Nee.

FB: En nu zie je gewoon BENG, zoveel mensen willen in dit overleg dit hebben. En dat is ook een kwestie van effectiviteit. En ik heb ook overleggen waarbij al gelijk onderzoeksresultaten bij het overleg komen. Wat vind jij hier van? Waar moeten we meer aandacht aan besteden? Dat soort vragen. Uh.. Wordclouds waarbij je gelijk ziet, oké dit is wat mensen willen. En zeker bij grote groepen mag dat zeker niet ontbreken. Ja dat mag nog wel een boost krijgen wat mij betreft.

ED: Oké. Goed de laatste vraag van het interview is wat voor u belangrijk is om sociale cohesie in stand te houden binnen de organisatie?

FB: Oh dat is een goeie. Uh.. het uiteindelijke doel is wat mij betreft groepsgevoel. Dat mensen lekker in hun vel zitten, minder uitval hebben. Mensen worden nu ook depressief of je krijgt burn-out en dat soort dingen. Dat is wel mensafhankelijk. Maar groepsgevoel is voor mij het belangrijkste met alle voordelen daarvan. Betere output resultaten, minder ziekteverzuim en noem maar op. Maar je vraag was misschien meer hoe je dat creëert?

ED: Ja nou ja, hoe je dat nu in stand kan houden terwijl iedereen eigenlijk zoveel afstand heeft.

FB: Nou ik denk dat geen mens gelijk is. En dan toch het antwoord, maak het hybride. Mensen die daar behoefte aan hebben, geef die ook de kans om naar werk te komen of aan de bar te zitten zeg maar. Dat gebeurt nu ook. Kijk ik heb een rustig huis, ik kan hier fantastisch werken. Maar er zijn ook mensen met vijf kinderen die schreeuwen en die kunnen hun werk niet doen. Die willen gewoon weg. Ongelukkig huwelijk misschien of wat voor omstandigheden dan ook. Maar die willen er gewoon uit en moeten daar de kans voor krijgen. Dus ik denk dat dat het belangrijkste is. En dat de mensen die wat positiever zijn zoals ik het prima vinden om thuis te werken. En je geeft andere mensen dan ook de ruimte om naar de Hanze te gaan en anderhalve meter te houden en alles waar zij natuurlijk wel behoefte aan hebben.

ED: Ja.

FB: Ik denk dat we in de toekomst mensen de ruimte moeten geven om te kiezen wat zij zelf willen voor het beste resultaat.

ED: Ja. Beide keuzes meenemen zeg maar.

FB: Ja!

ED: Oké dan zijn we er doorheen en wil ik u heel erg bedanken.

Afsluiten

Bijlage 7: Getranscribeerde focusgroep

Focusgroep

SD: Sjoukje van Dellen

SM: Saskia Mars

RF: Rixt Froentjes

LJ: Liesbeth Jorritsma

OL: Otto Lussenburg

ED: Ewoud Dijkstra

Codering:

1. Ervaringen met de 1-2-4-all methode

2. Ervaringen met het speeddaten

3. Ervaringen met de foto opdracht

4. Verbeterpunten voor een volgende keer

ED: Ja vorige week dus de strategische bijeenkomst, om even open te beginnen, wat vond iedereen er van?

SM: Dat is heel open haha.

ED: Haha ja, nee gewoon eerste indruk. Omdat het natuurlijk ook voor het eerst online was.

SD: Ik vond het heel erg leuk. Heel goed gedaan, en je merkte ook echt dat er moeite voor was gedaan. Het was één van de leukste of misschien wel de leukste online bijeenkomst die ik heb gehad. En ik vond het erg leuk en afwisselend en heb daadwerkelijk mensen ontmoet, wat ik normaal gesproken in het dagelijkse leven niet zoveel doe. Dan denk ik meestal ik sta hier wel lekker in de hoek mijn koffie te drinken. En nu werd je zomaar ergens ingegooid en dan moest je wel praten. Dus dat was wel leuk.

ED: Ja. Wil iemand daar nog op aansluiten? Misschien ook Liesbeth of Rixt? Jullie staan natuurlijk een beetje vanaf de andere kant. Meer de organiserende kant zeg maar.

RF: Ja nou ik vond het ook zelf. Kijk we hebben natuurlijk in de voorbereiden wat met elkaar gedaan en zo. Ik vond de vormen erg leuk en afwisselend. Daardoor bleef de energie. En dat vind ik het belangrijkste bij zo'n online sessie. Vaak denk je wat duurt het lang, maar dat had ik nu niet. Ik heb van het begin tot het eind actief mee gedaan. Dat vond ik leuk.

ED: Ja. Ja mooi. Verder nog iemand.

SM: Ja ik sluit me daar bij aan.

OL: Ik ook.

SM: Ik denk dat twee en een half uur nog nooit zo snel voorbij is gegaan. Of was het twee uur? Ik weet het niet. Ik moest af en toe wel even schakelen..

LJ: Drie uur was het Saskia.

SM: Hoeveel? Drie uur? Jeetje, nou kun je nagaan. Maar het was af en toe wel even schakelen als ik dan abrupt uit een ruimte werd getrokken. Dat vond ik wel heftig. Daar kun je nog wel wat mee doen denk ik.

ED: Ja precies.

SM: Terwijl de techniek over het algemeen.. ja dat ging best goed geloof ik. Want dat is natuurlijk ook nog wel even spannend hoe dat gaat. En ik vind wel grappig wat Sjoukje zegt. Ik had ook wel toen je een soort van intermezzo deed, dat speeddaten, dat ik dacht van oh god.. en dat moet ik dan een paar keer doen zo tegen het einde van het jaar, heb ik daar de energie dan wel voor. Maar ik vond het heel prettig dat je dan toch één op één met iemand zit, beide in dezelfde situatie. En ik heb echt leuke gesprekken gehad ook. En ook wel dat ik denk van ja die moet ik vaker opzoeken. Dat vond ik echt wel heel leuk en heel geslaagd ook. En ik vond de aanloop, van zo'n hard blok brownie thuis erg leuk. Dat je ook weet oké er is oog voor. Wat ik de laatste tijd wel een beetje mis, en daar doen we ook onderzoek naar natuurlijk, is even die persoonlijke touch. Dat je even persoonlijk wordt benaderd met iets. Dat is al een soort mooie opening. En misschien dat het heeft bijgedragen aan een hele hoge opkomst ook. Dat denk ik namelijk. Dus ja het is nog nooit zo snel voorbij gevlogen maar ik vond het wel intensief moet ik zeggen. Dus ik was wel kapot daarna.

ED: Ja oké.

OL: En ik sluit me daar bij aan als ik nog mag Ewoud.

ED: Ja zeker! Zeker.

OL: Eerlijk gezegd vond ik de plek waarin ik was ingedeeld wat minder boeiend. Internationale contacten die heb ik zowat niet bijvoorbeeld. Dus het inhoudelijke deel dacht ik van.. maar goed ik denk niet dat jij daar ook invloed op gehad hebt. De intermezzo's die gaven de energie ook wat mij betreft. En qua techniek moeten we misschien aan die blackboard jassen maar eens vragen of ze daar niet een af tellertje kunnen maken ofzo want dat af ploppen, dan had je net energie maar dan ging dat ook wel weer weg zeg maar.

ED: Ja.

OL: En het grappige is.. ik had vanmorgen een overlegje gepland met Mark Mobach, en die zei precies hetzelfde. Die zei ook inderdaad het was een geweldig leuke sessie, dus vanaf zijn kant ook de complimenten daarvoor, en met name die intermezzo's. Hij heeft bijvoorbeeld allemaal dingen naar buiten gesjouwd voor die foto-opdracht. Ik heb ontdekt dat het heel koud was die dag, dat had ik anders niet ontdekt dat weet ik zeker. Nou ja dat soort dingen is gewoon heel leuk, dat ging hartstikke goed.

ED: Ja, nou fijn!

OL: En de technische issues gewoon nog wat aan knutselen ofzo.

ED: Ja precies daar hadden we het met elkaar ook al over. Dat abrupt mensen uit de sessie halen was vanuit ons punt natuurlijk ook om de tijd goed te kunnen bewaken. Maar dat was wel lastig om dan die mensen die misschien net lekker ergens in zaten weer terug te nemen naar de plenaire sessie. En hoe hebben jullie de introductie ervaren, of het binnenkomen dat je gelijk met een paar personen in een groepje werd gezet.

LJ: Ja dat lukte niet helemaal he Ewoud. In het begin ging dat wel goed, maar op een gegeven moment hadden we er natuurlijk ook nog een moderator bij moeten hebben.

ED: Oh dat is niet helemaal goed gegaan?

LJ: Nee want het was natuurlijk de bedoeling dat we iedereen gelijk in groepjes zouden zetten zodat je niet awkward in het begin met iedereen zijn microfoon uit in doodse stilte zit te wachten. In het begin lukte dat wel. Het was ook een beetje een soort speeddate idee, dat mensen ook even andere tegenkwamen en daar mee konden praten. Maar op een gegeven moment lukte dat gewoon niet meer. Dus dat is niet helemaal uit de verf gekomen.

ED: Oké.

SD: Bij ons flitste gewoon iedereen voorbij. En dat was visueel heel vermoeiend haha.

LJ: Dus ik denk dat dat idee heel leuk was, want dat doe je anders ook, dat je ergens binnenkomt en dan iemand opzoekt om even mee te praten. Maar goed technisch was dat misschien met een andere moderator wel gelukt.

ED: Ja, oh jammer ja. Ik zat zelf wel met twee mensen in een groepje. Dus het is dan deels inderdaad wel gelukt en deels niet.

LJ: Ja klopt.

OL: Overigens heb ik hier het laatste stuk van mijn brownie.

(Groeps-gelach)

SM: Ja en nog eventjes Ewoud, ik vond.. we hadden het net over dat speeddaten en ook over die buitenopdracht. Dat vond ik ook een hele goede hoor. Dat je even met een opdracht naar buiten wordt gestuurd. En als je dan eenmaal buiten staat denk je oh wat lekker. En anders heb je toch altijd ook maar de neiging om maar door te gaan. Dus ik vond het ook heel erg prettig moet ik zeggen.

SD: Vraagje Ewoud, was je van plan om dat nu allemaal bij langs te gaan? Moeten we dit niet allemaal nu al bespreken? Of werk je met een volgorde?

ED: Dat was het idee ja. Maar als er wat in gedachten komt zeg het dan maar vooral hoor. Dat maakt niet zoveel uit, dan anticipeer ik daar wel wat op.

SM: Ja aan jouw, wat jij wilt.

ED: Ja ik heb het zelf op papier even in een volgorde gezet. Ik begon net bij de introductie, het speeddaten volgt daar op dus daar kunnen we dan mooi op verder gaan. Omdat dat ook wel mooi aansluit bij de introductie die we voor ogen hadden dan. Maar het speeddaten was dus ook wel leuk en interessant?

SM: Mag wel heel even terug naar de introductie. Dus ik begreep dat de intentie van de introductie was dat je zou deelnemen en dan gelijk in een klein groepje terecht zou komen?

LJ: Ja met iets meer met z'n vieren ofzo.

SM: Ja oké, nee dat had ik ook niet.

SD: Dat was wel leuk geweest lijkt mij.

OL: Ja absoluut.

LJ: Ja want wij zeiden ook al anders krijg je van die awkward situaties dat iedereen zich stilhoudt. En dat wilden we er af halen.

SM: Ja en wat ik me ook kan voorstellen is dat.. normaal als je naar dit soort evenementen gaat, symposia of weet ik veel, dan kom je in zo'n groep, zo'n massa mensen wat de meeste volgens mij helemaal niet prettig vinden. En waarbij dit dus een hele mooie oplossing is. Dat zou ook een nieuwe manier kunnen zijn bij het organiseren van grote evenementen waarbij iedereen meer op menselijke wijze met elkaar praat.

LJ: Ja ik vond zelf ook juist bij andere evenementen.. ik weet nog wel die eerste die Jan Bolee organiseerde, toen was ik zo teleurgesteld met onze onderzoeksgroep van Elles. Ik drukte op deelnemen en toen stond er: Geluid uit! Camera uit! En dat is gewoon niet prettig. Dus er moet eigenlijk echt een tool binnen Teams of Blackboard komen waarin je gewoon even met mensen aan de praat kan. Dat zou wel aangenaam zijn.

OL: Ja dat zouden we als tip kunnen geven. Als je blackboard start flitsen er volgens mij altijd iets van 30 schermen voorbij.

ED: Dat onderdeel sluit natuurlijk ook heel mooi aan bij mijn onderzoek. Mensen gaven aan in de interviews toch vooral die momentjes, de vijf minuten vóór en na een overleg, dat wordt vooral gemist. Dan kun je even die informele zaken met elkaar bespreken. En op deze manier kun je dat toch iets beter inbrengen dan met 40 mensen tegelijk in één groep. Waarbinnen dan misschien wel twee of drie mensen aan het praten zijn maar voor de rest kom je daar toch nooit tussen. Dus dat was een beetje het doel er achter.

LJ: Daar wil ik nog wel even aan toevoegen. Ik maak mezelf bijvoorbeeld nooit de illusie dat je met zo'n grote groep echt de diepte in gaat bij zo'n ochtend. Ik zie het altijd voor een aanzetten tot. Maar ook het ontmoeten, dat vind ik dan wel één van de belangrijkste. Ik weet eigenlijk niet wat ik belangrijker vind dan, de inhoud of het ontmoeten op die gezamenlijke sessie. Dus wat dat betreft vond ik dat het spannendste eigenlijk van deze keer. Want in dat ontmoeten zit ook je cultuur en je sfeer. Dus of dat wel zou lukken. Vandaar dat we die momenten er ook wel in hebben gestopt.

SM: En misschien nog wel een toevoeging vind ik dat het ook wel werd benadrukt. Dat het niet zo zeer ging ook om de uitkomst. De terugkoppeling ook van die sub groepjes, dat het niet de verwachting was dat daar al hapklare brokstukken zouden zijn of iets dergelijks. En ik denk ook dat door de organisatie van deze bijeenkomst, als ik vanuit mezelf spreek, dat het ook meer ging om de beleving van hoe komen we met elkaar in gesprek of hoe kom ik in contact met de ander. Daardoor kwam de inhoud ook al wat meer op de achtergrond te staan voor mij. Voor mij is voornamelijk de belevingswaarde heel hoog geweest. Bepaalde mensen leren kennen, wel over een bepaald onderwerp in gesprek gaan, maar de afwisselende vormen hebben wel echt een toegevoegde waarde gehad.

OL: Ja zeker.

LJ: Qua inhoud is het natuurlijk wel een belangrijk onderwerp he.

SM: Ja, ja dat snap ik.

LJ: Ik zie het ook als een bewustzijn zo'n ochtend. Dat je er over na gaat denken en zo het bewustzijn van iedereen verhoogt. Waardoor je daardoor hopelijk zelf verder, maar ook in de onderzoeksgroep op verder gaat. Kijk het inhoudelijke eindresultaat van die ochtend ben ik niet zo in geïnteresseerd. Maar meer of er iets in gang is gezet.

SD: Volgens mij wel. Want net zoals Otto heb ik ook niet zoveel met internationaal. Dus qua groepsindeling zou je ook nog kunnen overwegen om mensen er bij te betrekken ofzo. Maar het was wel heel interessant want ik realiseerde me wel dat er dus een groep met dat internationale bezig is die heel veel aansluiting zoekt bij de burgers, terwijl wij dat in de innovatiewerkplaats veel hebben. We doen heel veel kwalitatief onderzoek en hebben ook veel contact met de bedrijven wat ze daar dus weer minder hebben. Dus het is ook wel interessant dat je daar ook kruisverbanden kunt leggen.

LJ: Ja ik wil nog wel even wat betreft die indeling. Het speeddaten was willekeurig, maar bij de groepsverdeling nationaal, regionaal en internationaal had ik de lectoren gevraagd. Die hebben alle onderzoekers aangegeven. Dus die hebben ook gekeken om de verdeling over de groepen te hebben. En bij BNR had ik de coaches over de verschillende groepen verdeeld, anders had je ze waarschijnlijk allemaal bij regionaal moeten zetten.

ED: Ja en dat speeddaten hoe vond iedereen dan?

SD: Ja leuk!

ED: Ook al een beetje besproken net maar dat was wel leuk dus?

OL: Ja dat was meerwaarde, absoluut. Dat was voor mij de krent in de pap.

SD: Ja ik zal dan wel nog inderdaad zo'n soort timer er bij in laten opereren. Ja.

ED: Ja.

OL: Ik trof een collega bij Soof die ik nodig heb voor mijn vrijwilligerswerk dus dat gaat helemaal goed komen.

SM: Ja en over die timer, wat ik me wel kan voorstellen is dat je bijvoorbeeld de laatste minuut laat aftellen. Als je die timer de hele tijd maar laat meelopen gaat dat denk ik ook niet werken.

LJ: In andere applicaties, in Zoom ofzo, heb je ook die mogelijkheid. Volgens mij telt die daar wel af. En ik had wel het bericht van nog één minuut rond gestuurd maar volgens mij heeft niet iedereen die..

OL: Heb ik niet gezien.

SD: Nee ik ook niet.

SM: Ja volgens mij de eerste keer wel maar de tweede keer niet.

LJ: Ja ik vond het ook wel weer hilarisch dat mensen halverwege hun zin..

SD: Ja ik vond het wel grappig.

LJ: Mensen halverwege hun zin en dan dachten ze ineens, oh shit ik ben alweer terug haha.

OL: Ja dat is vrij onbeleefd.

SM: Ik ben wel benieuwd, als je mensen nu een hartslagmeter zou hebben gegeven, wat dan de uitslag zou zijn. Weet je wel, als je dan zo ineens abrupt wordt afgebroken. Ik kan me voorstellen dat iedereen dan heel hoog zit.

LJ: Ja dat je dan een soort van agressieve reactie krijgt.

SD: Ik was zelf volgens mij ook degene die steeds werd afgebroken maar ik vond het juist wel grappig haha.

OL: Ja misschien moeten we dan maar ergens een keer buiten de afspraak er over hebben hoe dat nou kan dat steeds jij wordt afgebroken.

SD: Om dat ik afwachtend ben.

OL: Ah dat is het.

ED: Ja dat was misschien dan ook iets minder erg bij die speeddates om er abrupt uit te worden gegooid dan bijvoorbeeld bij die inhoudelijke rondes. En als we dan meer kijken naar die inhoudelijke rondes. Daar hebben we gebruik gemaakt van de 1-2-4-all methode. Dat wil zeggen dat je eerst individueel na gaat denken over het onderwerp waar je op dat moment mee bezig bent, vervolgens in tweetallen gaat om dat met elkaar uit te wisselen, dan naar viertallen en dan weer plenair bij elkaar. We hebben dat zelf aangepast naar eerst zelf nadenken en dan gelijk in viertallen omdat het anders teveel tijd in beslag nam. Wat zijn jullie ervaringen daar mee?

SD: Ja ik wilde daar nog wel iets over zeggen, het is heel afhankelijk van de duidelijkheid van de instructie. Wij zaten dus bij internationaal. En die Peter is volgens mij een hartstikke slimme vent maar zijn instructie was niet zo heel goed. Ik houd het netjes omdat het wordt opgenomen hihi. Maar het was echt heel onduidelijk. Hij had ook een document, en dat had ie ook niet rondgestuurd. De eerste tien minuten waren we gewoon bezig met dat document te reconstrueren. En dat was eigenlijk allemaal niet nodig geweest want het enige dat hij wou is.. eigenlijk had hij gewoon moeten zeggen, denk eens met elkaar over welke van die vier groepen van die triple plus één helix heb jij nou het meeste contact. Maar in plaats daarvan zaten we met dat document en met de techniek te stoeien. Dus ik denk als je een iets meer ervaren docent hebt, die zal er iets sneller op in gaan van we doen het even zo. Maar die instructie moet duidelijk zijn want anders kun je niet aan de slag gaan in je eentje of in tweetallen of wat dan ook.

ED: Nee klopt.

SD: Maar verder zou het wel prima zijn denk ik hoor. Wel die werkvorm zelf is inderdaad wel activerend. En je bent veel minder geneigd om achterover te gaan leunen.

ED: Ja we hebben het er ook wel tussentijds met elkaar over gehad hoor. Toen jullie volgens mij met de foto opdracht bezig waren hebben we even snel met elkaar teruggekoppeld. En toen werd er ook wel gezegd.. want voor hun was het ook allemaal nieuw natuurlijk. Online moesten ze ook overal aan wennen dus als we het nu nog een keer zouden doen zou het ongetwijfeld beter gaan.

SD: Ja.

SM: Ja.

ED: Maar het is inderdaad vooral de methode te gebruiken om er voor te zorgen dat mensen niet op de achtergrond blijven en iedereen goed betrokken wordt bij het overleg zeg maar. Uh.. Saskia?

SM: Haha ja sorry hoor, ik wil niet ongeduldig overkomen. Maar ik denk dat het per groep misschien ook verschilde inderdaad. Kijk wij begonnen met die hele grote groep nationaal, en dan deden we eerst een voorstel ronde, en dan waren we al 20 minuten verder. Volgens mij zat jij daar ook in Rixt toch?

RF: Ja. Klopt.

SM: En dan had je had je nog maar heel weinig tijd terwijl ik dacht van het heeft niet perse toegevoegde waarde om eerst iedereen even bij langs te gaan zeg maar. Want je wil liever even de diepte in met het groepje waarmee je het gesprek gaat voeren. En daar is het wel even interessant van goh welke rol heb je en welke connecties heb je. En ik denk ook dat het goed is als het over die, ik krijg het woord nog steeds niet uit mijn mond.. quadruppel..

LJ: Quadruppel helix.

SM: Quadruppel helix. Was voor mij ook nieuw hoor, misschien dat het voor onderzoekers iets bekends is?

LJ: Maar ken je hem wel als triple of ken je hem helemaal niet?

SM: Wat zei je?

LJ: Of ken je hem helemaal niet?

SM: Helemaal niet nee. En misschien ben ik de enige hoor.

OL: Nee hoor, nee hoor. Echt niet.

SD: Ik heb hem toevallig net in een artikel gelezen van collega Sasha. Uh.. ja voor de rest kende ik hem ook niet echt.

SM: Nee nou ja want het werd toen echt zo gedropt terwijl ik dacht van wacht even, waar gaat dit over. En ik denk.. de onderliggende gedachte was van goh, wat is jouw netwerk? Wie hebben jullie als netwerk? Hoe zit dat op academische werkvorm en bla bla bla bla. Nou wat betekend dat netwerk dan voor jou en waar kun je elkaar dan vinden daarin. Dus hoe kun je kruisbestuivingen tot stand brengen zodat je ook op een gelijke vraag dat netwerk kunt benutten. En volgens mij had daar nog wat sterker op gestuurd kunnen worden. Rixt?

RF: Ja wat ik een beetje jammer vond is uh.. je hebt dan in die kleine groepjes met elkaar gesproken en daarna komt er dan een terugkoppeling in het grotere groepje nationaal. Dat kwam voor mij onvoldoende uit de verf, en dat vond ik echt heel jammer. Want je kunt wel zeggen het gaat alleen maar om het ontmoeten en dat je een beetje een aanzet geeft, maar ik had daar wel iets meer uit willen halen. Ik vond het namelijk ook steeds interessanter worden. En uh.. ja dat miste ik aan het eind. Dus die vorm had volgens mij beter in tijd gezet moeten worden. Van hoe gaan we dit precies doen. Hoe starten? Wat wordt de opdracht? Hoeveel tijd nemen we daar voor? En vooral ook de tijd nemen om nog terug te koppelen. En dan een eindconclusie met elkaar te formuleren. Dat had ik heel leuk gevonden.

SM: Rixt, denk jij dat als wij bijvoorbeeld die 20 minuten introductie niet hadden gehad, dat er dan meer was uitgekomen? Binnen de groep plenair?

RF: Uh.. ja dat denk ik wel. En tegelijk, kijk ik snap wat jij zegt Saskia, maar er waren daar twee mensen die had ik nog nooit ontmoet. Uh.. en dat vond ik wel leuk om even te horen. Maar het was inderdaad te lang.

LJ: Ja eigenlijk bij zo'n grote groep is dat wel dodelijk zou ik zeggen.

RF: Dus dat heeft de inhoudt geen goed gedaan laten we het zo zeggen.

SM: Nou het leidt af van de inhoudt, het leidt teveel af op dat moment.

LJ: Maar dan kan je dus ook zeggen dat het misschien wel goed is als je die groepsindeling even met wat iedereen doet misschien gewoon verspreid vooraf. Dat je niet de informatie meer mondeling met elkaar hoeft te bespreken. Misschien dat dat helpt.

RF: Nou op dat moment dacht ik zelfs af en toe van nou ik zou met die en die wel even in het groepje willen om even, al is het maar drie minuten, om even van hé wie bent jij en wat doe je...? Zo even. Maar de inhoud had nog meer, in ieder geval in onze groep, tot z'n recht kunnen komen. En de vorm om daar met z'n vieren over te praten vond ik hartstikke leuk. Echt dat was heel inhoudelijk goed.

ED: Is ook wel wat veel naar voren kwam in de feedback die iedereen in de chat had gegeven. Dat het leuk was, maar dat als die inhoudelijke rondes nog iets langer hadden geduurd dat er dan nog wel iets meer had kunnen uitkomen. Dus dat is een leer voor de volgende keer denk ik.

SD: Ja en dus voor degene die leider van zo'n groep zijn, die moeten ook heel goed weten, oké niet voorstellen met zoveel mensen, oké niet met documenten gaan werken of wat dan ook, en een goede duidelijke instructie voorbereiden.

OL: Uh.. ik kan het niet meer vinden. Heb ik van tevoren ook informatie gehad over wat het doel was? Misschien is dat ook nog wel iets.

LJ: Wel van het uiteindelijke doel, maar niet van de doelen van de deelsessies.

OL: Nou ja niet over de deelsessies, maar hebben we wel informatie gehad? Of heb ik dat niet gelezen dat kan natuurlijk ook. Hebben we informatie gehad over het doel ging over contacten en hoe we daar verbindingen in konden aanbrengen?

LJ: Kort in één zin volgens mij.

SD: Nou dat is in het algemeen altijd heel fijn om even te weten waar zo'n bijeenkomst over gaat.

OL: Ja.

SD: Ja.

SM: Maar misschien hebben jullie daar een bewuste keuze in gemaakt?

LJ: Ja.. ja enig sinds wel. Er zat natuurlijk ook wel veel achterliggend leesvoer bij. Dus we hebben ook wel discussie gehad over moet je dat van tevoren sturen? We hebben er voor gekozen om het niet te doen omdat toch nooit iedereen het gelezen heeft. Dus je kan wel de illusie hebben dat mensen het gaan lezen maar waar zet je dan op in? Als mensen het wel gelezen hebben doe je die eigenlijk geen recht door te zeggen dat mensen het niet lezen, dus eigenlijk om dat.. en ik vind ook, kijk het programma doorsturen had zeker gekund dat had ook wel meerwaarde gehad denk ik. Maar ik ben er bij deze sessie altijd wel voorstander van dat er niet een te lange voorbereiding om de drempel voor mensen ook wat lager te houden om te komen zeg maar.

SD: Ja en sterker nog, als je een onderwerp van tevoren wel duidelijk kenbaar maakt kunnen mensen daar ook op afhaken.

OL: Ja precies, ja dat klopt.

LJ: Ja voornamelijk Rixt was hier in het begin wat minder enthousiast over maar ik heb wel in het begin iets gezegd over verbindingen en regionaal, nationaal en internationale thema's ofzo, zoiets heb ik wel gezegd. Uh.. toen zag je wel dat er geen mensen af haakten en er waren nog wel late aanmelders. Want het kan ook wel wat abstract zijn natuurlijk om daar mee aan de slag te gaan. Maar zo zagen mensen het in ieder geval niet. Maar goed dat programma vooraf.. dan weet je wat beter waar.. maar ja we hadden de sessies in dat geval ook niet heel erg gestructureerd omdat er voor iedereen ook nog wat onzekerheid in zat van hoe het zou gaan lopen. Dus dat was gewoon het lastige. Dus als je hem nu weer zou gaan doen, dat zei Ewoud ook, dan zal je al heel veel geleerd hebben.

SD: Ja. Wat me wel opviel Liesbeth, want jij presenteerde volgens mij helemaal aan het begin dat programma op zo'n slide, maar dat kon ik daarna helemaal niet meer terugvinden. Dus ik wist niet hoe laat ik ergens terug moest zijn en dat vind ik altijd wel heel fijn als ik dat ergens terug kan vinden.

LJ: Nou die had je de dag ervoor wel gehad.

SD: Wel? Oh haha.

LJ: Die had ik rondgestuurd om te voorkomen dat mensen te laat zouden komen. Maar goed ik snap je punt.

SD: Ewoud?

ED: Ja ik zou omwille van de tijd nog even snel door willen naar de foto opdracht. De tweede intermezzo.

SD: Ontzettend leuk!

ED: Ja?

OL: Ja.

SD: Ja ik vond het heel leuk omdat het interactie uitnodigde. Het brengt een stukje van je eigen omgeving naar de gezamenlijke omgeving. En het stuurt je er op uit, ik ben er ook daadwerkelijk op uit gegaan. Mijn zoon zat met zijn leraar te skypen of weet ik veel wat en die zei ben je nou al klaar? Nee ik moet naar buiten! Haha. Dus ik ben even snel met de hond naar buiten gegaan, foto gemaakt en weer terug. En het was nog een heel gekloot met die foto, maar ik vond het wel echt heel leuk ja.

OL: Ja en Rixt geloof ik, die heeft ons ook of straffe van gezegd zeg maar, dat we naar buiten moesten dus we konden ook niet anders.

RF: Ik vond het leuker dat ik een aantal reacties kreeg, dat vond ik het aller leukste, zo van anders had ik dit echt niet gedaan.

SM: Nee echt niet.

RF: En ik denk dat we dat met z'n allen hebben.

OL: Ja.

RF: Ewoud dat is voor jou ook heel belangrijk, dat we moeten zoeken, en jij ook, naar manieren te zoeken, ja er zit iets van dwang in omdat je wilt dat het wat oplevert, en dat het toch ook lollig is. En die combi is denk ik toch wel heel belangrijk.

SM: Ja en ook scherp houden denk ik hé. Zoals nu kregen we de opdracht ga naar buiten en maak een foto. Maar als je dat de volgende drie keer ook gaat doen denkt iedereen van oh daar gaan we weer.

RF: Ja dat is ook zo.

OL: Ik maak hem wel van tevoren ja.

RF: Haha god moeten we weer een foto maken..

ED: Ja dat was nog wel een beetje waar we zelf ook mee zaten.

LJ: Ja we dachten zelf ook al van zo'n half uur pauze is toch wel het uitgelezen moment om even snel je mail te lezen. Dus de intentie om mensen ook even wat frisse lucht te geven. Dus daarom dachten we laten we er op een leuke manier en toch wel speelse manier een opdracht bij doen. Nou nogmaals, het nachtmerrie scenario was dat we vier of vijf foto's zouden krijgen, maar dat was ook niet het geval.

RF: Jongens drie dagen later kregen we nog foto's binnen, echt waar.

SM: Ik had vergeten op de knop te drukken kwam ik achter.

RF: Ja Saskia jij was inderdaad ook nog.

SM: Ja ik dacht ik heb hem gestuurd maar toen zag ik hem niet terug in jouw eerste collage. En toen dacht ik what te F, hoe kan dat? Verdorie! Maar ja dat is dan multitasking of weet ik veel, kennelijk begonnen we alweer. Maar hij was echt op die dag geschoten hoor!

OL: Als je terugkijkt even, denk ik in zijn algemeenheid heeft het door die intermezzo achtige dingen ineens meer van een live vergadering. Want in een live vergadering ga je gewoon door, en je drinkt af en toe even koffie en krijgt er een stukje appel bij ofzo maar dan ga je gewoon weer door. Maar er is niemand die je gewoon naar buiten zou jagen om foto's te maken als je daar ergens in een zaal zit. En je zou ook wat minder snel naar zo'n groepje onbekenden toestappen. Tenminste ik geloof dat jij dat zelfs zei Sjoukje? Ik ga dus niet naar vreemden toe. Nou dus wel nu he.

SD: Moest haha.

OL: Moest, ja precies. Dus dan is het opeens meerwaarde. Terwijl verder zo'n vergadering is allemaal bullshit, het is echt gewoon niet leuk. Ik zit nu de hele dag achter dit soort dingen te doen. Ik word er zo flauw van. Die Microsoft Teams vergaderingen vind ik gewoon helemaal niks. Ik wil gewoon mensen zien, echte zeg maar. Maar goed, dat soort stukjes maakt zo'n bijeenkomst toch weer een plus.

ED: Nou dat was ook de bedoeling, dus dat is mooi dat dat zo ervaren is! Voor heel veel denk ik.

LJ: Hé wij moeten wel ook door Ewoud.

ED: Ja ik ben er ook door heen. Ik had alleen nog de vraag wat kunnen we de volgende keer beter doen? Maar daar heb ik al heel veel over gehoord. De rondes misschien wat langer, of de instructies vooraf misschien wat duidelijker. Ik denk dat dat wel de belangrijkste verbeterpunten zijn.

LJ: Wat meer de technische dingen.

SD: Nog één ding. Ik zou ook die chocola, of in ieder geval iets fysieks er in houden.

LJ: Haha ja de volgende keer nog zo'n brownie.

SD: Nee het was wel heel leuk. Het motiveert wel echt dat je denkt van hé ik ben welkom weet je wel. En dat is ook iets wat je vanuit je eigen omgeving naar die online omgeving trekt.

LJ: Leuk.

RF: Leuk! Al met al dus best wel geslaagd.

SD: Heel erg geslaagd.

LJ: Saskia heeft nog een opmerking.

SM: Ja nog even, dat ging over dat laatste stukje. Toen had je nog drie evaluatievragen. Die vond ik vrij breed. En daar zat weinig kans om nuances aan te brengen. Dus de laatste was bijvoorbeeld de opbrengsten, daar kon ik echt geen antwoord op geven. Want ja.. wat kon ik nou zeggen over de opbrengsten weet je wel? Dat ligt aan de opdrachtgever, die had een bepaalde verwachting. Die kan bijvoorbeeld duidelijker zeggen dit voldoet aan onze verwachtingen ofzo. Dus de vraagstelling plus het feit dat er alleen maar ja of nee mogelijk was. Dus op dat moment vond ik hem gewoon te abstract voor het moment waarop die gesteld werd ook.

ED: Ja snap ik. Maar was ook wel een beetje bewust hoor.

SM: Oh ja? haha.

ED: Het ja of nee was een beetje bewust omdat we niet wilden dat het te lang zou duren. We waren ook bang dat iedereen gelijk weg zou gaan, dus ik wilde er nog even snel drie stellingen in gooien om te kunnen pijlen wat mensen er van vonden. Het ging me met name om de stelling of mensen zich meer verbonden voelen met elkaar op deze manier. Maar inderdaad de vraag over de resultaten hangt meer af van het doel dat je vooraf hebt afgesproken natuurlijk. Dus dat is lastig te zeggen inderdaad.

LJ: En je kon in Teams ook niet meerkeuze antwoorden doen? Je kon alleen maar ja of nee antwoorden instellen.

ED: Ja of meerkeuze die je vooraf al moet instellen zeg maar.

LJ: Oh ja dat was het probleem ja.

SM: Ja ik snap het. Het gaat om korte momenten maar dan gaat het ook om welke vragen je stelt zodat er een ja of nee mogelijk is. En nu waren het soms vragen waarop ik dacht het is geen ja maar ook geen nee, het zit daar ergens tussen in dus kan ik hem ook niet beantwoorden. En dan krijg je natuurlijk ook zoiets van hoe valide of betrouwbaar zijn dan die uitkomsten.

ED: Oké dankjewel! En allemaal bedankt denk ik. Ik denk dat we alweer flink door de tijd heen zijn. En ja verder.. ik ga mijn verslag nu afmaken, drukke vakantie voor de boeg. Ik hoop dat jullie allemaal ook een fijne vakantie hebben.

SM: Nou ik vind wel. Complimenten Ewoud. En ook dank aan de opdrachtgevers voor deze kans. Ik vond het echt een succes.

LJ: Ja.

OL: Ja.

SM: Volgens mij heeft het ook wel veel losgemaakt onder de deelnemers en is iedereen een beetje wakker geschut zo voor de vakantie. En troost zich zo af en toe met een brok brownie.

OL: Nou dat worden wel steeds kleinere stukken inmiddels hoor.

SM: Ik heb nog de helft haha.

RF: Nee complimenten hoor Ewoud hoe jij het ook gedaan hebt. Ook in het voorbereidingstraject. Ik vind dat je dat hartstikke goed opgepakt hebt. Dus uh.. leuk!

ED: Nou bedankt!

OL: Ik geloof dat je er een halfjaar geleden anders uitzag Ewoud. Dus wat dat betreft heb je een hoop opgepikt denk ik.

ED: Ja zeker. En nu is het even de eindsprint maar dat komt goed.

RF: Nou toi toi daarmee. Jongens ik ga naar een ander overleg.

ED: Ja top bedankt allemaal.

Bijlage 8: Reflectieformulier presentatie voor opdrachtgever

A. Beoordelingsformulier presentatie Adviesrapport aan opdrachtgever

Aanwezig:	Bij de presentatie is in elk geval de bedrijfsbegeleider aanwezig en zo mogelijk andere betrokkenen binnen de organisatie van de opdrachtgever.
Duur van de presentatie:	30 minuten
Opzet van de presentatie:	De student bespreekt met zijn bedrijfsbegeleider een geschikte vorm voor de presentatie. De meest traditionele vorm betreft een presentatie van circa 20 minuten, waarna een uitwisseling van gedachten plaatsvindt en vragen en opmerkingen besproken worden.
Beoordeling:	De bedrijfsbegeleider beschrijft zijn observaties en bevindingen.
Bijlage adviesrapport:	De student voegt de beoordeling als bijlage aan het adviesrapport toe.

Standaard 8  Hanzehogeschool Groningen University of Applied Sciences	Het Afstuderen - presentatie adviesrapport opdrachtgever
Naam student:	
Datum:	6-1-2021
Bedrijfsbegeleider:	Sjoukje van Dellen
Titel adviesrapport:	Adviesrapport NoorderRuimte
Datum presentatie:	6-1-2021
Inhoud van het onderzoek	Toelichting observaties en bevindingen
De student geeft informatie over de doelstelling en vraagstelling.	Ja
De student geeft informatie over aanpak van het onderzoek.	Ja
De student geeft een samenvatting van de belangrijkste onderzoeksdata.	Ja
De student geeft een samenvatting van de belangrijkste conclusies en aanbevelingen.	Alle benodigde informatie was aanwezig; goede conclusies en aanbevelingen.
Gedrag en handelen	Toelichting observaties en bevindingen
De student geeft de presentatie interactief een interactief karakter, geeft gelegenheid tot vragen stellen en kan op niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar deelnemen aan de gedachtenwisseling.	Ik vond het een prettige en informatieve presentatie; je presenteert vlot en natuurlijk. Vanwege de lockdown was de presentatie online; dat ging prima.
De student houdt de regie over de bijeenkomst.	Ja
Handtekening student:	Ewoud Dijkstra
Handtekening bedrijfsbegeleider:	

Figuur 11 Reflectieformulier presentatie

Bijlage 9: Uitslag SafeAssign

Opdrachtdetails ▾

CIJFER

LAATSTE BEOORDEELDE POGING

/10

POGING

10-1-21 13:40

/10

SafeAssign ▾

14% algeheel percentage

Inzending

 [Adviesrapport NoorderRuimte 2020-2021.docx](#)



Opmerkingen

 **Ewoud Dijkstra E.T.**

10-1-21 13:40

Adviesrapport NoorderRuimte 2020 - 2021

OK

Nieuwe poging

Figuur 12 Update SafeAssign