



gemeente

Oosterhout



EMPLOYABILITY

EEN ONDERZOEK NAAR DE EMPLOYABILITY VAN TEAM
STADSBEHEER BINNEN GEMEENTE OOSTERHOUT

STUDENT
STUDENTNUMMER
OPLEIDING
SCHOOL
BEGELEIDER
PRAKTIJKBEGELEIDER
DATUM

SENNA VAN DER BEEK
3575489
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
FONTYS HOGESCHOLEN TILBURG
JOEP VERHAAR
KIM TAX
4 FEBRUARI 2022



Employability

Hoe is het gesteld met de employability van de medewerkers van team Stadsbeheer binnen gemeente Oosterhout?

Auteur	Senna van der Beek 3575489 409060@student.fontys.nl
Opleiding	Fontys Hogescholen Tilburg Human Resource Management Professor Goossenslaan 1 5022 DM Tilburg
Docent	Joep Verhaar J.Verhaar@fontys.nl
Organisatie	Gemeente Oosterhout Kim Tax, HR-adviseur K.tax@oosterhout.nl



Copyright © 2022 Senna van der Beek/ Fontys Hogescholen Tilburg



Management samenvatting

Deze management samenvatting beschrijft de belangrijkste onderdelen van dit onderzoek in het kort.

Dit onderzoek is tot stand gekomen doordat er een vraagstuk speelt rondom de employability van de medewerkers van team Stadsbeheer. Op deze afdeling binnen gemeente Oosterhout wordt er fysiek zwaar werk verricht door onder andere afvalinzameling en straten maken. De werkgever heeft zorgen over de uitvoerbaarheid van het werk naar mate de werknemers ouder worden. De werknemers hebben door een kleine opleidingsachtergrond een ongunstige positie op de arbeidsmarkt. Hierdoor is de behoefte ontstaan om in kaart te brengen hoe het daadwerkelijk gesteld is met deze employability en de mogelijkheden van de werknemers. Op basis van dit vraagstuk is de volgende onderzoeksvraag geformuleerd: *hoe is het gesteld met de employability van de medewerkers van team Stadsbeheer binnen gemeente Oosterhout?*

Om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag is er een literatuurstudie gedaan. Hieruit is gebleken dat employability wordt beïnvloed door een aantal werknemersfactoren, namelijk de inzetbaarheid, het psychologisch contract en de kennis van de arbeidsmarkt. Daarnaast wordt de employability beïnvloedt door het leerklimaat en de rol van de leidinggevende, dit zijn de werkgeversfactoren. Aan de hand van deze vijf onderwerpen zijn er deelvragen opgesteld om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden:

- *Hoe is het gesteld met de inzetbaarheid van de medewerkers van team Stadsbeheer binnen gemeente Oosterhout?*
- *Hoe wordt het psychologisch contract ervaren door de medewerkers van team Stadsbeheer binnen gemeente Oosterhout?*
- *Hoe is het gesteld met de kennis van de arbeidsmarkt van de medewerkers van team Stadsbeheer binnen gemeente Oosterhout?*
- *Hoe ervaren de medewerkers van team Stadsbeheer binnen gemeente Oosterhout het leerklimaat?*
- *Hoe ervaren de medewerkers van team Stadsbeheer binnen gemeente Oosterhout de invulling van de rol van de leidinggevende?*

Om antwoord te kunnen geven op deze vragen zijn er onder acht respondenten interviews afgenomen. Uit de resultaten is gebleken dat de werknemersfactoren wel aanwezig zijn, maar dat er uit de inzetbaarheid en de kennis van de arbeidsmarkt nog winst te behalen valt om de employability te verbeteren. Het psychologisch contract wordt daarentegen als zeer positief ervaren. De werkgeversfactoren worden beiden als positief ervaren maar zouden nog sterker ingezet kunnen worden om de employability van de werknemers te stimuleren.



Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt het onderzoeksrapport naar de employability van team Stadsbeheer binnen gemeente Oosterhout. Dit onderzoeksrapport maakt deel uit van mijn afstudeerstage. Als vierdejaarsstudent Human Resource Management aan Fontys Hogescholen in Tilburg, heb ik het afgelopen halfjaar met veel toewijding aan dit onderzoek gewerkt.

Ik wil graag een aantal mensen bedanken voor hun ondersteuning gedurende dit proces. Allereerst wil ik graag Kim Tax, HR-adviseur binnen gemeente Oosterhout, enorm bedanken voor de begeleiding en ondersteuning gedurende mijn onderzoek. Daarnaast wil ik ook Tim Jagtenberg, teamleider Stadsbeheer, bedanken voor het mogelijk maken van dit onderzoek.

Verder is mijn dank groot aan alle respondenten die hebben deelgenomen aan dit onderzoek. Door de open en eerlijke interviews, heb ik veel waardevolle informatie verkregen voor mijn onderzoek.

Tot slot wil ik in het bijzonder Joep Verhaar bedanken voor de begeleiding vanuit school gedurende het onderzoekstraject. Ik heb veel aan deze begeleiding en feedback gehad om tot dit eindproduct te kunnen komen.

Veel leesplezier!

Senna van der Beek
Oosterhout, 4 februari 2022



Inhoudsopgave

MANAGEMENT SAMENVATTING	3
VOORWOORD	4
INHOUDSOPGAVE	5
1. INLEIDING	8
1.1 MAATSCHAPPELIJKE CONTEXT	8
1.2 SECTORALE CONTEXT	9
1.2.1 OVERHEIDSSECTOR	9
1.2.2 GEMEENTESECTOR	10
1.3 ORGANISATIECONTEXT	11
GEMEENTE OOSTERHOUT	11
ONDERZOEK CONTEXT GEMEENTE OOSTERHOUT	12
1.4 DOELSTELLINGEN ONDERZOEK	13
1.5 LEESWIJZER	14
2. THEORETISCH KADER	15
2.1 DUURZAME INZETBAARHEID	15
2.2 DEFINITIE EMPLOYABILITY	16
2.3 WERKNEMERSFACTOREN	17
2.3.1 INZETBAARHEID	17
2.3.2 PSYCHOLOGISCH CONTRACT	19
2.3.3 KENNIS VAN DE ARBEIDSMARKT	20
2.4 WERKGEVERSFACTOREN	21
2.4.1 LEERKLIMAAT	21
2.4.2 ROL VAN DE LEIDINGGEVENDE	23
2.5 SAMENGEVAT	23
3. CONCEPTUEEL MODEL	24
4. METHODISCHE VERANTWOORDING	25
4.1 TYPE ONDERZOEK	25
4.2 PROCEDURE EN RESPONDENTEN	25
4.3 MEETINSTRUMENTEN	26
4.4 ANALYSES	27



5. RESULTATEN	29
5.1 INZETBAARHEID	29
5.2 PSYCHOLOGISCH CONTRACT	31
5.3 KENNIS VAN DE ARBEIDSMARKT	34
5.4 LEERKLIMAAT	35
5.5 ROL VAN DE LEIDINGGEVENDE	37
6. CONCLUSIE	39
6.1 DEELVRAAG 1: HOE IS HET GESTELD MET DE INZETBAARHEID VAN DE MEDEWERKERS VAN TEAM STADSBEHEER BINNEN GEMEENTE OOSTERHOUT?	39
6.2 DEELVRAAG 2: HOE WORDT HET PSYCHOLOGISCH CONTRACT ERVAREN DOOR DE MEDEWERKERS VAN TEAM STADSBEHEER BINNEN GEMEENTE OOSTERHOUT?	40
6.3 DEELVRAAG 3: HOE IS HET GESTELD MET DE KENNIS VAN DE ARBEIDSMARKT VAN DE MEDEWERKERS VAN TEAM STADSBEHEER BINNEN GEMEENTE OOSTERHOUT?	40
6.4 DEELVRAAG 4: HOE ERVAREN DE MEDEWERKERS VAN TEAM STADSBEHEER BINNEN GEMEENTE OOSTERHOUT HET LEERKLIMAAT?	41
6.5 DEELVRAAG 5: HOE ERVAREN DE MEDEWERKERS VAN TEAM STADSBEHEER BINNEN GEMEENTE OOSTERHOUT DE INVULLING VAN DE ROL VAN DE LEIDINGGEVENDE?	41
6.6 ANTWOORD OP DE HOOFDVRAAG	42
6.7 REFLECTIE CONCEPTUEEL MODEL	42
7. DISCUSSIE	44
7.1 REFLECTIE OP HET ONDERZOEK	44
7.2 VALIDITEIT, BETROUWBAARHEID EN GENERALISEERBAARHEID	44
7.3 INNOVATIEVE WAARDE ONDERZOEK	45
LITERATUURLIJST	46
BIJLAGE 1: TOPICLIJST	50
INDIVIDUELE FACTOREN	50
INZETBAARHEID	50
PSYCHOLOGISCH CONTRACT	50
INZICHT IN DE ARBEIDSMARKT	51
ORGANISATIE FACTOREN	51
LEERKLIMAAT	51
ROL VAN DE LEIDINGGEVENDE	52
BIJLAGE 2: TRANSCRIPTEN	53



RESPONDENT A	53
RESPONDENT B	73
RESPONDENT C	85
RESPONDENT D	110
RESPONDENT E	133
RESPONDENT F	146
RESPONDENT G	160
RESPONDENT H	179
 BIJLAGE 3: CODEREN	 188
 BIJLAGE 4: CODEBOOM	 213
 INZETBAARHEID	 213
PSYCHOLOGISCH CONTRACT	214
KENNIS VAN DE ARBEIDSMARKT	216
LEERKLIMAAT	217
ROL VAN DE LEIDINGGEVENDE	218



1. Inleiding

In het eerste hoofdstuk wordt het onderwerp dat in dit onderzoeksrapport centraal staat, employability, geïntroduceerd. De recente ontwikkelingen en de rol van employability worden vanuit diverse contexten besproken. Allereerst wordt er op macroniveau gekeken naar de maatschappelijke context. Vervolgens wordt er ingezoomd op de desbetreffende sector, mesoniveau, in het geval van dit onderzoek is dat de overheid. Daarop aansluitend wordt de organisatiecontext beschreven op microniveau waardoor de aanleiding van dit onderzoek duidelijk wordt. De hoofd- en deelvragen van dit onderzoek zullen besproken worden en tot slot wordt er een overzicht gegeven van de opbouw van dit onderzoeksrapport in de leeswijzer.

1.1 Maatschappelijke context

“Vijftien jaar hetzelfde werk is niet meer van deze tijd” (NOS, 2017). De arbeidsmarkt verandert ontzettend snel, het gevolg hiervan is dat banen veranderen of zelfs verdwijnen. Een studie kiezen die iemand klaarstoomt voor de rest van zijn of haar carrière is niet langer reëel (NOS, 2017). Volgens Mistry (2017) is het belangrijk dat men regelmatig, al dan niet continu, aan een toekomstige carrière werkt.

In het verleden was een arbeidsrelatie gericht op de lange termijn. Een werkgever had zorgplicht en was verantwoordelijk voor het werkzaam blijven van de werknemers binnen de organisatie. Dit zorgde ervoor dat medewerkers inkomenszekerheid ervoeren en vaak hun hele leven werkzaam bleven bij dezelfde werkgever, dit heet lifetime employment. Tegenwoordig is het minder vanzelfsprekend dat een werkgever deze zorgplicht draagt. Er wordt steeds meer verwacht dat medewerkers hun carrière in eigen handen nemen en zorgen dat ze zichzelf blijven ontwikkelen. Zelfsturing staat hierbij centraal. Lifetime employment is nu vervangen door lifetime employability, wat wil zeggen dat medewerkers zorgen dat ze aantrekkelijk blijven voor werkgevers en zelf sturing geven aan hun carrière (Gaspersz & Ott, 1996). Er zijn zowel factoren waar de werknemer zelf invloed op heeft, als factoren die de werkgever in de hand heeft om employability tot stand te laten komen. Beiden moeten aanwezig zijn voor een goede employability. Bij de werknemersfactoren gaat het om een goede inzetbaarheid van de werknemer, de ervaring van het psychologisch contract en de kennis die de medewerker van de arbeidsmarkt heeft. De werkgever kan invloed uitoefenen op de employability door een goed leerklimaat te stimuleren en de rol van de leidinggevenden juist in te zetten (Van der Heijde, 2016). Employability komt in het theoretisch kader, *hoofdstuk 2*, uitgebreid aan bod samen met de verschillende werknemers- en werkgeversfactoren.

Krappe arbeidsmarkt

Uit de cijfers van het CBS (2021) blijkt dat er sprake is van een krappe arbeidsmarkt waarbij er voor het eerst sinds een lange tijd meer vacatures zijn dan werklozen. In het derde kwartaal van 2021 is er een spanning van 126 vacatures per 100 werklozen. Volgens Groothengel (2019) is het laten doorstromen van personeel een effectieve oplossing voor het invullen van openstaande vacatures binnen de organisatie. Hiervoor is het belangrijk om ervoor te zorgen dat medewerkers in staat en bereid zijn om door te stromen naar een nieuwe positie. In tijden van een krappe arbeidsmarkt is het belangrijk om personeel te behouden voor werkgevers omdat het vinden van externe kandidaten moeilijk is. De



Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2007) beschrijft dat employability nodig is om deze doorstroom van werknemers te bereiken.

AOW-leeftijd

Door de vergrijzing van de bevolking stijgen de kosten van de Algemene Ouderdomswet (AOW) enorm. Daarom is vanaf 2013 de AOW-leeftijd verhoogd. Op deze manier is de arbeidsparticipatie van ouderen hoger waardoor er minder uitkeringslasten zijn, zo blijft de AOW betaalbaar (Kok et al., 2019). Volgens het AOVN (2021) zal vanaf 2022 de AOW-leeftijd gekoppeld worden aan de levensverwachting. Elk extra jaar levensverwachting zal leiden tot een jaar later AOW.

Voor werkgevers is de verhoging van de AOW-leeftijd zorgwekkend. Organisaties verwachten dat dit leidt tot beperkte inzetbaarheid van het menselijk kapitaal. Men is bang dat werknemers het lichamelijk niet volhouden om tot de AOW-leeftijd aan het werk te blijven. Dit heeft ervoor gezorgd dat duurzame inzetbaarheid steeds meer op de agenda is komen te staan binnen organisaties (PW, 2019). Het is in het belang van zowel de werknemer als de werkgever om voortijdige uitval te voorkomen. Er moet nagedacht worden over het vraagstuk hoe medewerkers de pensioenleeftijd kunnen halen. Employability verkleint de kans op uitval voor het bereiken van de pensioenleeftijd, doordat een medewerker de mogelijkheid heeft om door te stromen naar een functie waarin de werknemer de belasting aan kan (De Vries et al., 2000). Om- en bijscholing worden voor oudere werknemers regelmatig ingezet waardoor er kansen en mogelijkheden worden gecreëerd om employable te zijn en eventueel door te stromen naar een andere functie. Zo kunnen werknemers aan het werk blijven tot aan de AOW-leeftijd (PW, 2019).

In deze paragraaf is besproken wat er op dit moment in de maatschappij speelt op het gebied van employability. Het begrip is kort toegelicht en er is beschreven van welke factoren het afhankelijk is. In *hoofdstuk 2* wordt hier nader op ingegaan. Eerst wordt er in de volgende paragraaf verder ingezoomd op de context van employability. Gemeente Oosterhout valt onder het grotere geheel van de overheidssector en specifiek onder de gemeentesector. Beide worden in *paragraaf 1.2* aangehaald.

1.2 Sectorale context

In de vorige paragraaf is aan bod gekomen wat de actuele ontwikkelingen zijn binnen de maatschappij wanneer het over employability gaat. In deze paragraaf wordt er doorgebouwd op deze informatie, maar nu wordt er ingezoomd op de sectorale context van het vraagstuk van gemeente Oosterhout in dit onderzoek. Er zal eerst gekeken worden naar de overheid en vervolgens nader ingezoomd worden op de gemeentesector.

1.2.1 Overheidssector

Het CBS (2018) toont aan dat de overheid de sector is waarbinnen de meeste dienstverbanden een baanduur hebben van tien of meer jaar. De overheid is de enige bedrijfstak waar meer dan de helft van de medewerkers een dienstverband hebben van meer dan tien jaar, namelijk bijna 60 procent. Daarnaast is de overheid ook de bedrijfstak waar de meeste vaste dienstverbanden voorkomen, 86 procent van de medewerkers hebben namelijk een contract voor onbepaalde tijd.



Binnen de overheidssector is er weinig sprake van uitstroom van personeel in vergelijking met andere sectoren. Als het voorkomt dat een medewerker afscheid neemt, gaat hij of zij meestal alsnog aan het werk binnen een andere overheidsinstelling. Echter komt externe mobiliteit weinig voor en is er binnen de overheidssector vaker sprake van doorstroom. Dit is mogelijk doordat de meeste overheidsinstellingen veel verschillende vakgebieden bevatten binnen de organisatie waardoor er meer mogelijkheden zijn voor functiewisselingen (SCP, 2019).

Het A&O fonds (2021) heeft een onderzoek uitgevoerd naar de employability van medewerkers bij gemeenten, provincies en waterschappen. Hieruit is gebleken dat de employability onder deze respondenten afneemt naar mate de leeftijd toeneemt. Zo tonen de resultaten aan dat de medewerkers tot 40 jaar de grootste employability hebben. De bereidheid om uit te stromen en extern een functie uit te oefenen is het grootst onder de werknemers tot 50 jaar.

1.2.2 Gemeentesector

In de vorige deelparagraaf is de context van employability binnen de overheidssector besproken. Om nog verder in te zoomen op de context van dit onderzoek, zal er in deze deelparagraaf gekeken worden naar specifiek de gemeentesector.

Volgens de Personeelsmonitor Gemeenten van het A&O fonds (2016) is in het jaar 2016 de gemiddelde leeftijd van gemeenteambtenaren voor het eerst niet meer gestegen. De afgelopen jaren steeg de leeftijd gestaag richting de 50. In 2016 is de gemiddelde leeftijd op 48,3 gekomen. Sinds dien is de gemiddelde leeftijd gaan dalen. Volgens het A&O fonds (2020) stond deze leeftijd eind vorig jaar op 47,7 jaar. Daarnaast blijkt uit deze Personeelsmonitor dat de baanduur van het gemiddelde dienstverband bij gemeenten de afgelopen jaren is gedaald. Deze daling gaat geleidelijk maar de verwachting is dat deze trend aan blijft houden. Vijf jaar geleden was de gemiddelde baanduur nog 12,5 jaar. In 2019 lag het gemiddelde op 11,5 jaar. In 2020 is deze lijn doorgezet waardoor de gemiddelde baanduur op 11,2 jaar is vastgesteld. Deze daling is te verklaren aan de hand van de hoge instroom van jongeren binnen de gemeenten. Het aantal werknemers onder de vijftientwintig jaar is met 120 procent toegenomen in de afgelopen vijf jaar.

Zoals in de vorige deelparagraaf is toegelicht, komt het regelmatig voor dat ambtenaren wisselen van organisatie binnen de sector (SCP, 2019). Het A&O fonds (2009) beschrijft dat dit binnen de gemeentesector niet anders is. Er zijn verschillende regio's waar meerdere gemeenten de krachten bundelen en samen in één netwerk aan HR-thema's werken. Employability is hiervan een van de onderwerpen. De verschillende gemeenten beschrijven dat zij zich bewust zijn van het risico dat werknemers met een hoge employability in staat zijn om eenvoudig een andere functie te vinden. Echter beschrijven de gemeenten dat ze het als goed werkgeverschap beschouwen om het personeel alle mogelijkheden tot ontwikkeling aan te bieden. Uit het rapport van het A&O fonds (2009) blijkt dat het netwerk van werken in West-Brabant, waaraan gemeente Oosterhout deelneemt, aangeeft dat de regio er in de meeste gevallen sterk uit komt. Uitstromende werknemers gaan vaak binnen de regio aan de slag en zo wordt het talent waarin geïnvesteerd is, alsnog behouden.

In deze paragraaf is er een verdiepingsslag gemaakt richting de sectorale context waarbinnen het vraagstuk zich afspeelt. Er is een indruk gegeven van de rol die employability momenteel heeft binnen de overheidssector en verdiepend is employability



binnen de gemeentesector beschreven. In de volgende paragraaf zal de organisatie context toegelicht worden en wordt duidelijk wat het vraagstuk van dit onderzoek precies inhoudt.

1.3 Organisatiecontext

In de voorgaande paragrafen is beschreven welke rol employability momenteel speelt binnen de maatschappij, binnen de overheidssector en binnen de gemeentesector. In deze paragraaf wordt de organisatiecontext beschreven. Gemeente Oosterhout wordt omschreven en daarnaast wordt het vraagstuk van dit onderzoek aangeduid.

Gemeente Oosterhout

Oosterhout is een middelgrote gemeente met ongeveer 56 duizend inwoners. De gemeente bestaat uit de stad Oosterhout en drie kerkdorpen: Den Hout, Oosteind en Dorst (Gemeente Oosterhout, z.d.).

De missie van gemeente Oosterhout is om inwoners en ondernemers te ondersteunen zodat ze hun leven, bedrijf of samenleving in kunnen richten op een manier die bij hen past. De missie is gericht op samenwerken. De organisatie wil inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties hun krachten laten bundelen en samen verantwoordelijkheden laten nemen. De klant is het uitgangspunt maar deze manier van werken wordt doorgetrokken in de manier van werken binnen de organisatie. Met de visie van gemeente Oosterhout focust de organisatie zich op de 'toekomstvisie Oosterhout 2030'. Om dit te bereiken wordt de klant als uitgangspunt genomen en moet er open gestaan worden voor ideeën en initiatieven van zowel inwoners als ondernemers. Daarnaast is verbinding een belangrijk thema binnen de toekomstvisie, het gaat hierbij om het verbinden van mensen met elkaar, binnen en buiten de organisatie. Medewerkers krijgen de ruimte om kansen te pakken vanuit hun eigen professionaliteit, deskundigheid en betrokkenheid. Hiervoor is het belangrijk dat er vertrouwen in elkaar is en waardering wordt uitgesproken. Als organisatie ondersteunt gemeente Oosterhout werknemers in het blijven ontwikkelen en daarnaast de balans met het privéleven te behouden (persoonlijke communicatie, 9 december 2021).

Het personeelsbestand van gemeente Oosterhout bestaat uit 549 medewerkers. De organisatie is verdeeld over een aantal locaties. Het grootste gedeelte van de medewerkers is gevestigd in het stadshuis. Daarnaast zijn er nog een aantal buitenlocaties waar gewerkt wordt aan Oosterhout als organisatie en stad. Een van de buitenlocaties is het Sportbedrijf, dit is gevestigd bij zwembad de Warande. Vanuit daar worden de binnen- en buitensport locaties van gemeente Oosterhout beheert. Daarnaast is team Stadsbeheer gevestigd bij de milieustraat. Vanuit hier wordt er onder andere gewerkt aan het beheer van de openbare ruimten en afvalruiming. Tot slot valt Equalit onder gemeente Oosterhout. Dit is een ICT-shared service center voor verschillende gemeenten. Equalit is een zelfstandige organisatie dat is ondergebracht bij gemeente Oosterhout. Naast het eerdergenoemde aantal medewerkers, zijn er binnen Equalit nog 94 werknemers werkzaam. In *figuur 1* hieronder is weergegeven hoe de leeftijdsverhoudingen van de medewerkers binnen de organisatie liggen.



Figuur 1 Leeftijdsverdeling gemeente Oosterhout

Leeftijdscategorie	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
Aantal werknemers	16	95	134	153	142	9

Gegevens afkomstig van Gemeente Oosterhout (persoonlijke communicatie, 18 januari 2022).

Onderzoek context Gemeente Oosterhout

Het vraagstuk waar dit onderzoeksrapport zich op focust, speelt zich af binnen team Stadsbeheer van de gemeente Oosterhout. Binnen dit team wordt er veel fysiek werk verricht door onder andere stratenmakers, straatreiniging en afvalverwijdering. Dit fysiek zware werk heeft zorgen opgewekt bij de organisatie over de uitvoerbaarheid van het werk voor alle werknemers, maar voornamelijk met de focus op ouder wordend personeel. Duurzame inzetbaarheid staat hoog op de agenda (persoonlijke communicatie, 2 november 2021).

Over het algemeen zijn de medewerkers binnen dit team niet of laagopgeleid waardoor ze een ongunstige positie hebben op de arbeidsmarkt. De leidinggevende wil voorkomen dat de medewerkers in het verzuim terecht komen doordat het werk niet meer uitvoerbaar is. Het risico is aanwezig dat de werknemers niet terug kunnen keren in de huidige functie en op dat moment geen inzetbaarheidsmogelijkheden meer hebben. Het is in zowel het belang van de organisatie als die van de werknemers om aan het werk te kunnen blijven (persoonlijke communicatie, 2 november 2021). Op dit moment is het verzuimpercentage van team Stadsbeheer 12,1% over het afgelopen jaar. Dit is bijna drie keer zoveel als het totale verzuimpercentage van gemeente Oosterhout dat in totaal op 4,6% ligt over het laatste jaar. Het gaat hierbij om zowel langdurige verzuimgevallen als kort frequente verzuimgevallen. De leidinggevende geeft aan zorgen te hebben dat de medewerkers niks hebben om op terug te vallen op het moment dat het huidige werk niet meer uitvoerbaar voor ze is. Hij zou graag willen dat de werknemers nog andere loopbaankansen hebben en een betere positie op de arbeidsmarkt (persoonlijke communicatie, 8 november 2021).

Team Stadsbeheer bestaat uit 48 vaste medewerkers en er worden daarnaast op dit moment nog 5 medewerkers ingehuurd (persoonlijke communicatie, 12 januari 2021). In *hoofdstuk 4, de methodische verantwoording* wordt er een uitgebreidere beschrijving gegeven van de doelgroep.

Naast het verzuimpercentage is in kaart gebracht hoeveel in-, door- en uitstroom er heeft plaatsgevonden binnen team Stadsbeheer gedurende het afgelopen jaar. Dit wordt weergegeven in *figuur 2* hieronder.

Figuur 2 In-, door- en uitstroom team Stadsbeheer

Vorm	Aantal medewerkers
Instroom	2
Doorstroom	1
Uitstroom	4

Gegevens afkomstig van Gemeente Oosterhout (persoonlijke communicatie, 1 december 2021).



Zoals uit *figuur 2* af te lezen is, zijn er 2 nieuwe werknemers ingestroomd, dit is op basis van twee openstaande functies geweest. De medewerker die is doorgestroomd is binnen de afdeling gebleven, maar is doorgestroomd naar een andere taakgroep. Tot slot zijn er 4 werknemers uitgestroomd. Hiervan heeft één werknemer op eigen verzoek ontslag genomen, de overige drie zijn uitgestroomd door het bereiken van de pensioenleeftijd (persoonlijke communicatie, 1 december 2021).

Op basis van de huidige situatie van team Stadsbeheer binnen gemeente Oosterhout, is er een behoefte aan personeel dat ontwikkelt en loopbaanmogelijkheden heeft. Daarom is er een vraagstuk rondom het onderwerp employability ontstaan. Dit onderzoek zal dit vraagstuk uitwerken en op basis daarvan volgt een advies. In de volgende paragraaf wordt beschreven op welke doelstellingen en vragen het onderzoek gebaseerd wordt.

1.4 Doelstellingen onderzoek

In deze paragraaf zal worden toegelicht wat de uiteindelijke doelen zijn van dit onderzoek, het gaat hierbij om een praktijkdoel en een kennisdoel. Aan de hand van deze doelstellingen zijn een adviesvraag en een onderzoeksvraag opgesteld met bijbehorende deelvragen. Deze worden hieronder toegelicht.

Praktijkdoel

Voor dit onderzoek wordt de employability van het team Stadsbeheer binnen gemeente Oosterhout in kaart gebracht en op basis daarvan wordt er een advies opgesteld ter optimalisatie hiervan.

Kennisdoel

Door de verdieping in het onderwerp employability, worden er in het theoretisch kader diverse theorieën in kaart gebracht die ervoor zullen zorgen dat er kennis wordt opgedaan over dit thema. Er wordt geleerd wat er precies onder verstaan wordt en hoe dit onderwerp beïnvloed wordt. Aan de hand van interviews wordt er kennis opgedaan over hoe de huidige situatie wordt ervaren en wordt er inzicht verschaft in de opinie van de medewerkers.

Adviesvraag

Zoals eerder toegelicht, wordt er aan de hand van dit onderzoek een advies opgesteld voor gemeente Oosterhout over dit vraagstuk. De adviesvraag luidt als volgt:

Welke acties kan gemeente Oosterhout ondernemen om de employability van de medewerkers binnen team Stadsbeheer te optimaliseren?

Onderzoeksvraag

Op basis van de probleemstelling die in dit hoofdstuk is toegelicht, is de volgende hoofdvraag voor dit onderzoek opgesteld:

Hoe is het gesteld met de employability van de medewerkers van team Stadsbeheer binnen gemeente Oosterhout?

Er zijn een aantal factoren die van invloed zijn op de employability van een medewerker. Om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag moet er eerst antwoord komen op een aantal deelvragen. Deze zullen hieronder toegelicht worden.



De eerste deelvraag die is opgesteld om tot een antwoord te komen op de hoofdvraag luidt als volgt: *hoe is het gesteld met de inzetbaarheid van de werknemers van team Stadsbeheer binnen gemeente Oosterhout?*

De tweede deelvraag die gesteld moet worden om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag is: *hoe wordt het psychologisch contract ervaren door de werknemers van team Stadsbeheer binnen gemeente Oosterhout?*

De volgende deelvraag die beantwoord moet worden om tot een antwoord op de hoofdvraag te komen luidt: *hoe is het gesteld met de kennis van de arbeidsmarkt van de medewerkers van team Stadsbeheer binnen gemeente Oosterhout?*

De vierde deelvraag in dit onderzoek stelt: *hoe ervaren de medewerkers van team Stadsbeheer van gemeente Oosterhout het leerklimaat?*

Tot slot is er nog een vijfde deelvraag die in dit onderzoek beantwoord zal worden, namelijk: *hoe ervaren de medewerkers van team Stadsbeheer binnen gemeente Oosterhout de invulling van de rol van de leidinggevende?*

De begrippen die in de hoofd- en deelvragen zijn gebruikt, zijn al kort benoemd in de inleiding van dit onderzoek. Een verdere toelichting volgt in het tweede hoofdstuk van dit onderzoeksrapport, *het theoretisch kader*. Eerst wordt er in de volgende paragraaf nog een overzicht gegeven van de opbouw van dit onderzoeksrapport, dit is de leeswijzer.

1.5 Leeswijzer

In dit hoofdstuk is er een inleiding gegeven over employability binnen verschillende contexten. Er is een beeld geschetst van de organisatie en er is duidelijk gemaakt op grond van welke doelen en vragen dit onderzoek gebaseerd wordt. In *hoofdstuk 2* wordt toegelicht welke theorieën er gebruikt worden in het vervolg van dit onderzoek. Vervolgens wordt er in *hoofdstuk 3* aan de hand van deze theorieën een conceptueel model opgesteld. In *hoofdstuk 4* wordt duidelijk onder welke doelgroep het onderzoek wordt uitgevoerd en hoe de uitvoering van het onderzoek eruitziet. In *hoofdstuk 5* zullen de resultaten die voort zijn gekomen uit de interviews toegelicht worden en vervolgens wordt er in *hoofdstuk 6* een conclusie getrokken uit deze resultaten en komen de antwoorden op de hoofd- en deelvragen tot stand. Afsluitend wordt er in *hoofdstuk 7* kritisch teruggekeken op het gehele onderzoek en worden de beperkingen van het onderzoek in kaart gebracht, dit is de discussie.



2. Theoretisch kader

In het theoretisch kader worden diverse theorieën en definities beschreven die aansluiten op de thema's binnen dit onderzoek. Er zal allereerst breed gekeken worden naar het grote geheel van duurzame inzetbaarheid en vervolgens zal er steeds een verdiepingsslag gemaakt worden naar de theorieën en begripsafbakening van employability die in dit onderzoek centraal zullen staan.

2.1 Duurzame inzetbaarheid

In deze paragraaf staat het begrip duurzame inzetbaarheid centraal. Duurzame inzetbaarheid is een overkoepelend begrip waar veel onderwerpen onder vallen. Employability is hier ook een onderdeel van (SER, 2009). In deze paragraaf wordt allereerst het begrip duurzame inzetbaarheid uitgelegd, zodat duidelijk is waar employability vandaan komt.

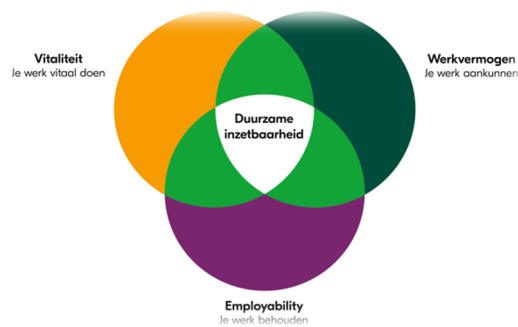
Er bestaan veel verschillende definities van het begrip duurzame inzetbaarheid. Daarom worden er een aantal definities beschreven om een helder beeld te creëren van dit onderwerp. De eerste definitie luidt: "Duurzaam inzetbaar betekent dat medewerkers doorlopend in hun arbeidsleven over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden alsmede over de voorwaarden beschikken om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren" (Van der Klink et al., 2011). Samenvattend beschrijft deze definitie duurzame inzetbaarheid als de mogelijkheid die iemand heeft om een functie te kunnen blijven invullen, en anderzijds de mogelijkheid die iemand heeft om eventueel aan een nieuwe functie te kunnen komen. Om dit te realiseren, zijn er een aantal voorwaarden waaraan moet worden voldaan. Zo moet er allereerst een werkcontext zijn die de medewerker in staat stelt om duurzame inzetbaarheid na te streven. Daarnaast heeft de medewerker de attitude en de motivatie nodig om de mogelijkheden die hij of zij aangeboden krijgt van de werkgever, daadwerkelijk te benutten (Van der Klink et al., 2011).

Volgens Kampermann en Kluijtmans (2021) is duurzame inzetbaarheid een resultaat dat tot stand komt door een constante wisselwerking tussen verschillende contexten. Het gaat hierbij om de samenhang tussen de organisatiecontext, de context van de maatschappij en tot slot het individu. Zo is het de verantwoordelijkheid van een organisatie om ervoor te zorgen dat er mogelijkheden gecreëerd en aangeboden worden, om ervoor te zorgen dat ze in staat gesteld worden om inzetbaar te zijn en te blijven op lange termijn. Daarnaast is het de verantwoordelijkheid van de medewerkers zelf om gebruik te maken van de mogelijkheden die worden aangeboden. Er is een proactieve houding nodig om aan hun inzetbaarheid te werken. Tot slot beïnvloedt de maatschappelijke context zowel de organisatie als de medewerkers in het kader van duurzame inzetbaarheid. Zo bepalen het wetgevend kader en de beleidsprioriteiten waarin de partijen worden gefaciliteerd en gesensibiliseerd.

De Sociaal Economische Raad, ook wel SER, (2009) stelt dat het doel van duurzame inzetbaarheid is om mensen op de arbeidsmarkt inzetbaar te houden tot aan hun pensioen. Dit is in het belang van zowel de maatschappij, werkgevers als medewerkers zelf. Zoals in *figuur 3* wordt weergegeven, zijn er een drietal elementen die de duurzame inzetbaarheid van een medewerker bepalen: vitaliteit, werkvermogen en employability (SER, 2009).



Figuur 3 Duurzame inzetbaarheidsmodel



Duurzame inzetbaarheidsmodel. Overgenomen uit *duurzame inzetbaarheid* door Bewegen werkt, z.d. (<https://bewegenwerkt.nl/duurzame-inzetbaarheid>). Copyright z.d., Bewegen werkt.

Zoals in *figuur 3* wordt weergegeven, is employability een onderdeel van het duurzame inzetbaarheidsmodel. Dit begrip is één van de drie pijlers waar duurzame inzetbaarheid uit is opgebouwd. Employability is daarom nodig om een goede balans in de duurzame inzetbaarheid van een medewerker te houden (SER, 2009). In *paragraaf 2.2* wordt de betekenis van het begrip employability uitgebreid behandeld.

2.2 Definitie employability

In *paragraaf 2.1* is duidelijk geworden dat employability afkomstig is uit het duurzame inzetbaarheidsmodel (SER, 2009). Nu helder is waar het begrip vandaan komt, zal in deze paragraaf een verdieping komen op de betekenis en inhoud van employability. Zoals in *hoofdstuk 1* is besproken, heeft de term employability in de loop der jaren een aantal verschillende betekenissen gehad. In deze paragraaf zal er gekeken worden naar de meest actuele definities omdat deze het meest relevant zijn in de uitwerking van dit onderzoek.

‘Inzetbaarheid’ is de meest gebruikte Nederlandse vertaling voor het begrip employability (Metselaar & Boom, 2003). Volgens Gaspersz en Ott (1996) legt deze vertaling echter niet genoeg focus op de actieve rol die een medewerker zelf heeft in zijn of haar eigen employability. Daarom hebben zij zelf een definitie opgesteld waarin wordt beschreven dat de employability van een medewerker wordt vastgesteld door drie factoren. Ten eerste wordt er bij employability gekeken naar de kennis en vaardigheden waarover iemand beschikt om te bepalen in welke mate iemand inzetbaar is. Daarnaast heeft de bereidheid van iemand om te wisselen van functie, intern of extern, invloed op de employability. Tot slot heeft de kennis van een persoon over de arbeidsmarkt invloed op de employability, want dit bepaald in welke mate iemand inzicht heeft in zijn of haar eigen mogelijkheden.

Thijssen (1997) stelt dat de verschillende definities die bestaan rondom employability te structureren zijn, door deze op te delen in drie verschillende niveaus. Hierbij is het eerste niveau gelijk aan de actuele inzetbaarheid van de medewerker. Het tweede niveau beschrijft employability als een veranderbare eigenschap van een persoon. Persoonlijke kwaliteiten zoals de veranderingsbereidheid, het vermogen om nieuw werk te kunnen krijgen en het kunnen geven van sturing aan de eigen loopbaan worden tot de definitie gerekend. Tot slot worden op het derde niveau de contextuele factoren betrokken bij de definitie. Er wordt



gekeken naar de omstandigheden die de (toekomstige) werksituatie kunnen bepalen, dit kan bijvoorbeeld gaan om de situatie op de arbeidsmarkt, de openheid van de werkgever over het loopbaanbeleid of de scholingsmogelijkheden.

Volgens De Grip et al. (1998) betekent employability het volgende: “Het in staat zijn en de wens hebben blijvend aantrekkelijk te zijn voor de arbeidsmarkt, door te reageren en te anticiperen op veranderingen in arbeidstaken en werkomgeving” (De Grip et al., 1998). Een andere definitie van employability wordt gegeven door Brouwer et al. (2001) die beschrijven dat employability een geheel is van persoonsgebonden en context gebonden factoren die de toekomstige positie op de arbeidsmarkt van een persoon zal beïnvloeden. Van der Heijde en Van der Heijden (2006) sluiten hier ook op aan en beschrijven dat het bij employability gaat over het vervullen, het verwerven of het creëren van werk door optimaal gebruik te maken van de competenties waarover iemand beschikt. Om hier optimaal gebruik van te maken, is het belangrijk om rekening te houden met de individuele behoeften, wensen en capaciteiten. Het is volgens Van der Heijde en Van der Heijden (2006) belangrijk om naar het individu te kijken omdat al deze aspecten voor iedereen kunnen verschillen, afhankelijk van de levensfase waarin de werknemer zich bevindt. Deze auteurs beschrijven allemaal in hun definities dat het bij employability gaat om zowel individuele factoren als context gebonden factoren bij het bepalen van employability.

In dit onderzoek zal er wanneer er gesproken wordt over employability, uitgegaan worden van de definitie zoals Thijssen (1997) deze heeft opgesteld. Deze definitie beschrijft het meest uitgebreid dat er verschillende aspecten zijn, die ieder een belangrijke rol spelen in de totstandkoming van employability. In het vervolg van dit hoofdstuk worden de factoren opgedeeld in twee delen, werknemersfactoren en werkgeversfactoren. Zoals uit de verschillende definities blijkt, zijn er factoren waar een werknemer zelf invloed op uitoefent bij de totstandkoming van employability. Daarnaast is de werknemer nog afhankelijk van de context gebonden factoren. Op deze context gebonden factoren kan een werkgever invloed uitoefenen (Van der Heijde, 2016). In *paragraaf 2.3* worden allereerst de werknemersfactoren uitgediept.

2.3 Werknemersfactoren

Van der Heijde (2016) beschrijft dat de individuele factoren voor een groot deel binnen de invloedssfeer van de werknemer liggen. Het gaat hierbij om zowel capaciteit van een persoon als motivatie die ervoor zorgen dat een medewerker wel of niet bezig is met de employability. Er zijn verschillende theorieën die beschrijven welke factoren binnen de invloedssfeer van een individu liggen ten behoeve van de employability. Het gaat hierbij om de inzetbaarheid, het psychologisch contract en kennis van de arbeidsmarkt. Deze factoren worden in het vervolg van deze paragraaf toegelicht.

2.3.1 Inzetbaarheid

Zoals in *paragraaf 2.2* is beschreven, stellen Gaspersz & Ott (1996) in hun theorie dat een van de voorwaarden van employability is dat een medewerker over kennis en vaardigheden beschikt die hem of haar goed inzetbaar maken. Daarnaast moet de bereidheid aanwezig zijn. Van der Velde en Van den Berg (2000) gaan hierop door en beschrijven dat deze inzetbaarheid op te delen is in de componenten ‘vermogen’ en ‘bereidheid’. Het gaat om de



potentie die iemand heeft, maar ook om de motivatie van een persoon en dit vormt samen de inzetbaarheid. Metselaar en Boom (2003) maken in hun studie nog een verdiepingsslag en geven hier inhoud aan. Hieronder worden de componenten beide toegelicht.

Vermogen

Metselaar en Boom (2003) beschrijven dat voor het bepalen van de inzetbaarheid van een persoon, het vermogen van een individu in kaart moet worden gebracht. Dit kan weer opgedeeld worden in twee onderdelen, namelijk werkervaring en opleidingsachtergrond. Deze twee bepalen samen voor welke taken of functies iemand in aanmerking kan komen.

Wanneer er gesproken wordt over werkervaring gaat het niet enkel over eerder uitgeoefende functies. Het is ook belangrijk om de uitgevoerde taken mee te nemen, eventueel gevolgde stages of nevenwerkzaamheden die iemand heeft verricht. Ook vrijwilligerswerk wordt hierin opgenomen. Kortom, alle ervaring in het werkveld dat is opgedaan in het werkverleden vormt samen de werkervaring (Metselaar & Boom, 2003).

Naast de werkervaring moet ook de opleidingsachtergrond van een persoon worden meegenomen in de totstandkoming van de inzetbaarheid. Alle gevolgde opleidingen en trainingen vormen samen de opleidingsachtergrond. Dit geeft het inzicht over welke kennis en eventuele vaardigheden een persoon beschikt. De opleidingsachtergrond vormt daarom samen met de werkervaring de capaciteit waarover iemand beschikt, of terwijl het vermogen (Metselaar & Boom, 2003).

Bereidheid

Metselaar en Boom (2003) beschrijven dat naast het beschikken over het vermogen, het ook belangrijk is dat de bereidheid om aan de inzetbaarheid te werken aanwezig is. Dit kan opnieuw in twee vormen opgedeeld worden, mobiliteits- en opleidingsbereidheid. De twee begrippen zullen hieronder worden toegelicht.

Wanneer er nagedacht wordt over de loopbaan is het van belang om de mogelijkheden op een rij te zetten. Er zijn ten slotte veel verschillende mogelijkheden, zoals het doorgroeien binnen de huidige functie, doorstromen naar een nieuwe functie binnen de organisatie, uitstromen naar een externe organisatie of het volgen van een opleiding of training. Alle voor- en nadelen van de diverse keuzemogelijkheden worden afgewogen en de medewerker bepaalt tot welke vorm van mobiliteit hij of zij bereid is, dit is de mobiliteitsbereidheid (Metselaar & Boom, 2003).

Zoals aan bod is gekomen, benoemen Metselaar en Boom (2003) naast de mogelijkheid van verplaatsen van baan, ook de optie om een opleiding te gaan volgen. Het voordeel van deze vorm van mobiliteit is dat de inzetbaarheid van de medewerker wordt vergroot en daarmee ook de kansen op een nieuwe wending aan de loopbaan. Of een medewerker ervoor open staat om een opleiding te volgen of niet, bepaald de opleidingsbereidheid.

Volgens Gaspersz en Ott (in Beuting, 2011, p.39) zijn er vier uitgangspunten voor employability op te stellen op basis van de bereidheid en het vermogen van een individu. De bereidheid van een werknemer heeft invloed op het vermogen waarover hij of zij beschikt. Een medewerker die niet bereid is om te ontwikkelen, zal dus niet het vermogen uit kunnen breiden. Op het moment dat een persoon wel bereid is om bijvoorbeeld een opleiding te volgen, zal het vermogen hierdoor toenemen. Of een persoon wel of niet in staat is om



employable te zijn, is een combinatie van het vermogen en de bereidheid. Uiteindelijk bepaalt de bereidheid wat het uitgangspunt gaat zijn en hoe de inzetbaarheid eruit komt te zien. In *figuur 4* is terug te zien hoe deze uitgangspunten voor employability zich tot elkaar verhouden.

Figuur 4 **Uitgangspunten voor employability**



Uitgangspunten voor employability. Overgenomen uit *Think Smart, Think Employability* (p. 39) door F. Beuting 2011, Erasmus Universiteit Rotterdam. Copyright 2011, Beuting.

De inzetbaarheid bepaalt kortom in hoeverre een medewerker in staat is en bereid is om stappen te ondernemen in zijn of haar loopbaan. Daarom is inzetbaarheid een van de werknemersfactoren bij de totstandkoming van employability (Van der Velde & Van den Berg, 2000).

2.3.2 Psychologisch contract

Metselaar en Boom (2003) stellen zoals beschreven dat de factoren in de vorige deelparagraaf samen de inzetbaarheid van een medewerker vormen. De volgende factor is ook afkomstig uit de studie van Metselaar en Boom (2003) en heeft betrekking op het psychologisch contract. Na het bepalen van de inzetbaarheid van een persoon is het volgens Metselaar en Boom (2003) belangrijk om te kijken wat de werknemer gaat doen met deze inzetbaarheid. Het psychologisch contract bepaalt deze uitkomst.

Het psychologisch contract heeft hetzelfde principe als ieder ander contract, namelijk het verbinden van twee partijen. In het geval van het psychologisch contract vormt dit contract een aanvulling op de bestaande formele arbeidsovereenkomst. Het psychologisch contract bevat impliciete verwachtingen en verplichtingen tussen de werkgever en de werknemer. Op het moment dat het psychologisch contract tussen de werkgever en werknemer positief ervaren wordt, is de kans groot dat de medewerker zijn loopbaan bij de huidige werkgever zal voortzetten. Echter, als de kwaliteit van het contract te wensen overlaat waardoor de medewerker niet helemaal tevreden meer is, bestaat de kans dat hij of zij zich gaat oriënteren op een baan bij een andere werkgever (Metselaar & Boom, 2003). Het psychologisch contract wordt zoals Metselaar en Boom (2003) beschrijven ook beïnvloed door de werkgever. Deze factor is echter opgenomen onder de werknemersfactoren, omdat het uiteindelijk afhankelijk is van de beleving van de medewerker wat hij of zij besluit te doen met de inzetbaarheid waarover het individu beschikt.



Volgens Metselaar en Boom (2003) heeft het psychologisch contract een subjectief karakter, wat betekent dat het voor elke medewerker verschilt doordat er voor eenieder een andere invulling aangegeven wordt en er dus maatwerk nodig is. Desondanks zijn er wel een aantal onderdelen die belangrijk zijn die bij iedereen meegenomen moeten worden in het psychologisch contract zoals; de inhoud van het werk, de mogelijkheden voor een medewerker om zich te kunnen ontwikkelen, het werkklimaat, de beloning die tegenover het werk staat en beleid, zoals het personeelsbeleid. Het impliciete karakter van een psychologisch contract is terug te zien aan het feit dat deze niet op papier wordt vastgesteld. Het psychologisch contract ontstaat vanaf de eerste ontmoeting bij de selectiegesprekken. Vaak worden hierin al beloften gedaan en/of een beeld geschetst van wat de medewerker in zijn of haar toekomstige rol kan verwachten. Daarnaast veranderen verwachtingen en verplichtingen ook gedurende de loopbaan.

Het psychologisch contract valt op te delen in drie onderdelen. Allereerst de mate waarin de organisatie en het werk aan de verwachtingen voldoen. Deze moeten in balans zijn met het tweede onderdeel, de mate waarin de werknemer verplichtingen ervaart ten opzichte van de werkgever. Op het moment dat deze twee niet in evenwicht met elkaar zijn, bijvoorbeeld wanneer de medewerker in zijn optiek te veel verplichtingen ervaart in relatie tot de verwachtingen die bestonden, ontstaat er onvrede en is de kans groot dat de werknemer vroegtijdig vertrekt. Bij verplichtingen kan er gedacht worden aan bijvoorbeeld het imago van de organisatie hooghouden, overuren maken, kwalitatief goed werk aanleveren of het dragen van representatieve kleding. Naast de balans tussen de verwachtingen en verplichtingen is het ook ontzettend belangrijk om te kijken waar een medewerker de verantwoordelijkheid over zijn of haar loopbaan legt. Een medewerker die zichzelf verantwoordelijk stelt zal actief vorm willen geven aan de loopbaan en initiatieven nemen om zichzelf te ontwikkelen. Op het moment dat een medewerker de verantwoordelijkheid bij de werkgever legt, zal er een afwachtende houding aangenomen worden tot de werkgever acties inzet. De kwaliteit van het psychologisch contract heeft een grote invloed op de mate waarin een medewerker op zijn of haar plek zit (Metselaar & Boom, 2003).

De mate waarin een persoon tevreden is over het psychologisch contract bepaalt dus de stappen die ondernomen worden door de medewerker. De employability wordt beïnvloed door deze stappen en daarmee is het psychologisch contract een bepalende factor met de medewerker als invloedssfeer (Metselaar & Boom, 2003).

2.3.3 Kennis van de arbeidsmarkt

In de voorgaande deelparagrafen zijn er twee factoren toegelicht die invloed hebben op de totstandkoming van employability. Beide vallen onder de invloedssfeer van de werknemer (Metselaar & Boom, 2003). Volgens Gaspersz en Ott (1996) is er nog een derde factor die van toepassing is, namelijk het hebben van kennis van de arbeidsmarkt. Deze factor wordt ook door Metselaar en Boom (2003) aan het licht gebracht.

Volgens Metselaar en Boom (2003) is het belangrijk dat een individu over kennis beschikt van de arbeidsmarkt om over een optimale employability te beschikken. Het gaat hierbij over het hebben van inzicht in zowel de interne als externe arbeidsmarkt. Er wordt volgens de auteurs gedoeld op het beschikken over kennis van openstaande vacatures binnen en buiten de organisatie, kennis hebben van het loopbaanbeleid van de organisatie of inzicht hebben



in de loopbaan van iemand met een soortgelijke baan. Om inzicht te hebben in de interne arbeidsmarkt, deze speelt zich af binnen de organisatie, kan een medewerker gebruikmaken van een HR-manager, mobiliteitsbureau, vacatureborden, intranet, leidinggevende en collega's. Voor de externe arbeidsmarkt kan iemand gebruik maken van internet, kranten, tijdschriften en het netwerk dat hij of zij heeft. Door over deze kennis te beschikken kan een persoon inschatten wat zijn of haar kansen op de arbeidsmarkt zijn en inzicht opdoen over welke stappen er gezet moeten worden om een succesvolle volgende carrièrestap te kunnen maken (Metselaar & Boom, 2003).

Net als het psychologisch contract, bepaalt ook het inzicht in de arbeidsmarkt wat een medewerker gaat doen met zijn of haar inzetbaarheid. Een medewerker kan een grote inzetbaarheid hebben, maar met weinig kennis over de arbeidsmarkt is het moeilijk om mobiliteitsplannen op te stellen die haalbaar zijn. De employability wordt beïnvloed door de kennis van de arbeidsmarkt omdat dit effect heeft op de stappen die iemand in zijn of haar loopbaan maakt. Deze factor komt ook vanuit de invloedssfeer van de werknemer (Metselaar & Boom, 2003).

2.4 Werkgeversfactoren

In de vorige paragraaf zijn er verschillende factoren beschreven waar een werknemer invloed op kan uitoefenen om de employability te beïnvloeden (Van der Heijde, 2016). Naast dat werknemers de verplichting hebben om employable te blijven door te streven naar een goede ontwikkeling, is ook de werkgever verantwoordelijk voor de employability van het personeel. De werkgever heeft de verplichting om de medewerker te faciliteren om deze ontwikkeling na te kunnen streven (Gaspersz en Ott, 1996). In deze paragraaf worden de verschillende factoren beschreven waarmee een werkgever invloed uit kan oefenen op de employability van een medewerker, namelijk het leerklimaat en de rol van de leidinggevende.

2.4.1 Leerklimaat

Van der Heijden et al. (2009) beschrijft dat het leerklimaat een van de werkgeversfactoren is die invloed heeft op employability. Leerklimaat kan worden opgedeeld in formeel en informeel leerklimaat. In deze deelparagraaf wordt duidelijk wat hiermee bedoeld wordt.

Een formeel leerklimaat is aanwezig op het moment dat een organisatie ervoor zorgt dat werknemers worden voorzien in cursussen en trainingen waar dat nodig en gewenst is. Zoals eerder benoemd, is de werkgever verplicht om ervoor te zorgen dat medewerkers zichzelf kunnen blijven ontwikkelen. In een formeel leerklimaat zorgt de werkgever ervoor dat de juiste faciliteiten hiervoor aanwezig zijn (Van der Heijden et al., 2009).

Er wordt volgens Van der Heijden et al. (2009) vaak enkel gefocust op een formeel leerklimaat. Echter, de studie van deze auteurs beschrijft dat het voor de employability net zo belangrijk is om de focus te leggen op het informele leerklimaat. Dit begrip is op te delen in drie levels, namelijk de leerwaarde van het werk, leeftijdsgebonden toezichtspraktijken en organisatorische leermogelijkheden. De drie levels worden in het vervolg van deze deelparagraaf toegelicht.



Leerwaarde van het werk

Het eerste level dat bepalend is bij de totstandkoming van het informele leerklimaat is de leerwaarde van het werk. Dit begrip wordt gedefinieerd als “De waarde van werk als voedingsstof voor verdere professionele ontwikkeling” (Boerlijst, in Van der Heijden et al., 2009, p.22). De leerwaarde hangt af van de aard van het werk dat wordt gekenmerkt door de toewijzing van taken en het niveau van uitdaging en groei die deze taken bieden. Het gaat over de mate waarin gespecialiseerde kennis en vaardigheden kunnen worden ingezet, maar daarnaast ook verbetermogelijkheden krijgen in de functie. Gedurende het hele beroepsleven hangen kansen voor informeel leren en voor het behouden en verbeteren van employability af van het soort activiteiten dat werknemers uitvoeren, de interacties met collega's en de mogelijkheden die de functie bevat. Employability is alleen mogelijk als werknemers gefaciliteerd worden in het opdoen van ervaringen en hun kennis en vaardigheden uit te breiden (Van der Heijden et al., 2009).

Leeftijdsgebonden toezichtspraktijken

Naast de leerwaarde van het werk, is het belangrijk om leeftijdsgebonden toezichtspraktijken in te zetten om tot een informeel leerklimaat te komen. Tekortkomingen van de leidinggevende kunnen de loopbaanontwikkeling van werknemers belemmeren. Dit geldt voornamelijk voor oudere werknemers. Het focussen op het ontwikkelen van de competenties van ouder wordend personeel, is een van de manieren om employability van de werknemers te vergroten. Het is belangrijk dat een organisatie en haar leidinggevenden aandacht hebben voor het inzetten van de juiste praktijken en individuele loopbaanontwikkeling stimuleren. De mogelijkheden en wensen van een individu zijn vaak afhankelijk van de levensfase waarin hij of zij verkeert. De ontwikkelbehoefte van iemand die net een gezin heeft gesticht, zijn anders dan van iemand die op zichzelf woont of van iemand die al richting de pensioenleeftijd gaat. Om medewerkers te stimuleren om bezig te blijven met hun employability, is het belangrijk om rekening te houden met deze leeftijdsfases en bij het inzetten van interventies te zorgen dat deze passen binnen het privéleven van de werknemer (Van der Heijden et al., 2010).

Organisatorische leermogelijkheden

Tot slot moet er volgens Van der Heijden et al. (2010) sprake zijn van organisatorische leermogelijkheden om een optimaal leerklimaat te bereiken. Hierbij gaat het erom dat een organisatie medewerkers de mogelijkheden biedt, om te leren en nieuwe ervaringen op te doen en zo de inzetbaarheid te vergroten. Het gaat hierbij niet alleen om mogelijkheden binnen de functie, maar het gaat breder dan dat. Organisatorische leermogelijkheden moeten medewerkers de kansen bieden om door te groeien intern naar een nieuwe functie of indien van toepassing extern. Dit kan gaan door een nieuwe functie te leren door mee te werken of om mogelijkheden tot omscholing aan te bieden.

Deze onderwerpen dragen ieder bij aan het informele leerklimaat dat nodig is om een veilige en stimulerende leeromgeving te creëren op de werkplek voor werknemers. Op deze manier kunnen werkgevers hun personeel faciliteren om employable te zijn en te blijven gedurende hun loopbaan (Van der Heijde, 2016). In de volgende deelparagraaf zal de laatste werkgevers factor beschreven worden die ingezet kan worden om de employability van werknemers te ondersteunen en optimaliseren, namelijk de rol van de leidinggevende.



2.4.2 Rol van de leidinggevende

In deze deelparagraaf zal worden toegelicht hoe de rol van de leidinggevende ingevuld kan worden om de employability van werknemers te kunnen stimuleren.

Leidinggevendens spelen een essentiële rol bij de totstandkoming van employability en vormt daarom een van de factoren die binnen de invloedssfeer van de werkgever liggen. Dit wordt vooral bereikt door aandacht te besteden aan de loopbaanvoorkeuren van medewerkers en ondersteuning te bieden bij de loopbaanontwikkeling (Van Dam, 2004). De ene medewerker stelt hogere prioriteiten aan employability dan de andere. De rol van de leidinggevende is daarom ontzettend belangrijk. De leidinggevende moet een motiverende, stimulerende rol op zich nemen en zorgen dat de medewerker de juiste faciliteiten toegediend krijgt, zodat de werknemer ook daadwerkelijk actie onderneemt. Deze rol kan vele vormen aannemen, zoals het verzorgen of aanbieden van opleidingen en trainingen, het bespreken van alle keuzemogelijkheden met de medewerker of enkel al een open houding aannemen zodat medewerkers gemakkelijk op hun leidinggevende afstappen. Een persoonlijk ontwikkelplan opstellen is een goede interventie, maar het is belangrijk om het daar niet bij te laten. De leidinggevende moet samen met de medewerker in gesprek gaan over de invulling, uitvoering en evaluatie hiervan om daadwerkelijk resultaat te boeken (Daalmans, 2000). De LMX-theorie stelt dat er focus moet liggen op een goede relatie tussen leidinggevende en werknemer waarbij er sprake is van wederzijds vertrouwen, loyaliteit en respect voor beide partijen. Daarnaast is het belangrijk dat er goed naar het individu wordt gekeken en er maatwerk wordt geleverd voor elke medewerker om een optimale employability te bereiken (Dansereau et al., 1995).

2.5 Samengevat

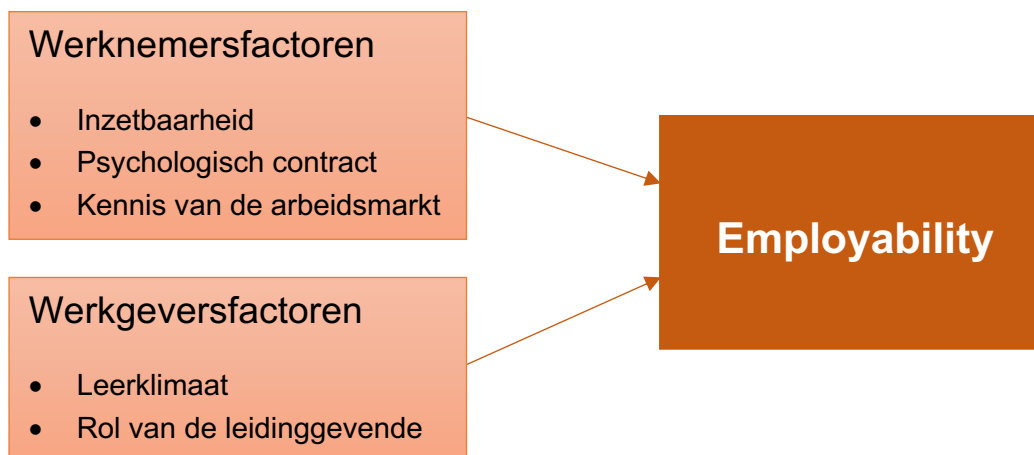
In dit hoofdstuk is de theorie rondom het onderwerp employability beschreven. Er is toegelicht waar het begrip vandaan komt, wat het betekent en waar het uit bestaat. In dit onderzoek wordt de employability van de medewerkers van team Stadsbeheer binnen gemeente Oosterhout onderzocht. Zoals beschreven wordt er uit gegaan van de definitie van Thijssen (1997). Daarnaast zullen de genoemde werknemers en werkgeversfactoren gebruikt worden om dit in kaart te brengen.

In het volgende hoofdstuk wordt aan de hand van deze theorieën een conceptueel model opgesteld. Dit model laat in een oogopslag zien hoe de theorieën gebruikt gaan worden en welke verhoudingen ze tot elkaar hebben in het vervolg van dit onderzoek.



3. Conceptueel model

In het vorige hoofdstuk zijn er verschillende theorieën beschreven die van toepassing zijn bij employability. In dit hoofdstuk wordt het conceptueel model opgesteld. Dit model dient als een weergave van de gebruikte theorieën voor het praktijkonderzoek.



De gebruikte begrippen in het conceptueel model zijn in het vorige hoofdstuk, *het theoretisch kader*, terug te vinden. In het vervolg van dit hoofdstuk volgt een toelichting op dit conceptueel model.

Het conceptueel model bestaat uit één afhankelijke variabele en verschillende onafhankelijke variabelen. Een afhankelijke variabele is afhankelijk van één of meerdere onafhankelijke variabele(n) en verandert daardoor. Andersom heeft een onafhankelijke variabele dus invloed op een afhankelijke variabele (Baarda, 2014).

In dit onderzoek staat employability centraal en vormt daarom de afhankelijke variabele in het conceptueel model. Dit houdt in dat employability dus kan veranderen door de onafhankelijke variabelen die eraan gekoppeld zijn. Uit de theorie die in *hoofdstuk 2* aan bod is gekomen, blijkt dat werknemersfactoren en werkgeversfactoren de employability beïnvloeden. Daarom vormen deze begrippen de onafhankelijke variabelen in dit onderzoek en zijn ze door middel van pijlen verbonden aan de afhankelijke variabele in het model (Baarda, 2014). De werknemersfactoren en de werkgeversfactoren bestaan uit een aantal verschillende onderdelen, zoals in *hoofdstuk 2* is beschreven. Het conceptueel model laat zien uit welke begrippen de werknemers en werkgeversfactoren bestaan. Zo vormen inzetbaarheid, psychologisch contract en kennis van de arbeidsmarkt samen de werknemersfactoren. Het leerklimaat en de rol van de leidinggevende vormen de werkgeversfactoren.

In dit hoofdstuk is een schematische weergave van de gebruikte begrippen voor dit onderzoek gegeven, dit is het conceptueel model. Op basis hiervan wordt het onderzoek uitgevoerd. In het volgende hoofdstuk wordt duidelijk gemaakt hoe de uitwerking van het onderzoek in de praktijk plaats gaat vinden.



4. Methodische verantwoording

In dit hoofdstuk wordt er beschreven welke methoden er zijn gebruikt tijdens dit onderzoek om tot de resultaten te komen. Er wordt een omschrijving gegeven van het type onderzoek en de onderzoekspopulatie. Daarnaast wordt er toegelicht hoe betrouwbaar en valide het onderzoek is.

4.1 Type onderzoek

Er bestaan twee type onderzoeksmethoden, namelijk kwantitatief en kwalitatief onderzoek. Een kwantitatief onderzoek heeft het doel om feiten te achterhalen en deze resultaten uit te drukken in cijfers. In een kwantitatief onderzoek worden de respondenten telkens dezelfde vragen voorgelegd. Bij een kwalitatief onderzoek draait het om het verkrijgen van inzichten en minder om harde feiten (Baarda, 2014). Een kwalitatief onderzoek heeft een beschrijvend karakter en legt de focus op het onderzoeken van ervaringen en interpretaties van mensen. De resultaten van deze vorm van onderzoeken worden meestal in woorden uitgedrukt (Merkus, 2021).

In dit onderzoek wordt een kwalitatieve onderzoeksmethode gebruikt. Om tot de resultaten te komen, zijn er semigestructureerde interviews afgenomen. Deze interviews worden ook wel kwalitatieve of diepte-interviews genoemd (Genau, 2021). Voorafgaand aan de interviews is er een interviewschema, ofwel een topiclijst opgesteld met algemeen geformuleerde vragen. Het doel van dit schema is om alle onderwerpen aan bod te laten komen gedurende de interviews, maar de volgorde en de manier waarop deze worden behandeld zijn niet vastgesteld. Dit creëert ruimte voor de interviewer om door te vragen gedurende het interview en aanvullende informatie te verzamelen (Genau, 2021). De topiclijst die is gebruikt voor dit onderzoek is terug te vinden in *bijlage 1*.

Er is voor een kwalitatieve onderzoeksmethode gekozen omdat het bij employability voor een groot deel gaat om de mening en ervaringen van werknemers. Het is belangrijk om erachter te komen hoe werknemers in bepaalde situaties staan, hoe ze dingen ervaren en voornamelijk de achterliggende gedachten te onderzoeken. Door een semigestructureerd interview is er een mogelijkheid om door te vragen op de antwoorden van respondenten en deze informatie te verkrijgen. Daarnaast kan de interviewer in een gesprek aanvoelen wanneer de respondent een vraag niet of moeilijk begrijpt en hier meer uitleg bij geven.

4.2 Procedure en respondenten

De dataverzameling van dit onderzoek is gestart door middel van een gesprek met Tim Jagtenberg, teamleider van team Stadsbeheer binnen gemeente Oosterhout. In dit gesprek is de eerste informatie verzameld waarop het onderzoek gebaseerd is (persoonlijke communicatie, 2 november 2021). Vervolgens is de verkregen informatie omgezet in een onderzoeksvraag in overleg met Tim Jagtenberg en Kim Tax, HR-adviseur. Op dat moment is het literatuuronderzoek van start gegaan en vervolgens is op basis daarvan een topiclijst opgesteld. Op 14 december 2021 zijn de respondenten voor het onderzoek vastgesteld en vervolgens hebben de interviews plaatsgevonden op 22 december en 23 december 2021.



De onderzoekspopulatie bestaat uit acht werknemers van team Stadsbeheer. Van deze respondenten zijn er zeven mannen en één vrouw. In *figuur 5* hieronder is te zien hoe de geslachtsverdeling zich verhoudt binnen team Stadsbeheer ten opzichte van gemeente Oosterhout.

Figuur 5 Geslachtsverdeling team Stadsbeheer t.o.v. gemeente Oosterhout

	Gemeente Oosterhout	Team Stadsbeheer
Man	271	48
Vrouw	278	6

Gegevens afkomstig van Gemeente Oosterhout (persoonlijke communicatie, 25 januari 2022).

De leeftijden van de respondenten liggen tussen de 24 jaar en de 57 jaar. Dat brengt de gemiddelde leeftijd van de respondenten op 44 jaar (persoonlijke communicatie, 25 januari 2022). In *figuur 6* hieronder is de leeftijdsverdeling binnen team Stadsbeheer te zien.

Figuur 6 Leeftijdsverdeling team Stadsbeheer

Leeftijdscategorie	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
Aantal werknemers	1	6	17	15	14	1

Gegevens afkomstig van Gemeente Oosterhout (persoonlijke communicatie, 20 januari 2022).

Team Stadsbeheer bestaat uit drie verschillende taakgroepen. Namelijk team afval en reiniging, team onderhoud en regie, en het bedrijfsbureau. Iedere taakgroep heeft een leidinggevende en daarboven staat nog een teamleider over het geheel. Er zijn zes interviews afgenomen met medewerkers van team afval en reiniging. Daarnaast is er nog een interview afgenomen met een medewerker van team onderhoud en regie en een werknemer van het bedrijfsbureau. Sommige van deze werknemers voeren echter ook regelmatig werkzaamheden uit binnen een andere taakgroep (persoonlijke communicatie, 20 januari 2022).

4.3 Meetinstrumenten

Zoals in *paragraaf 4.1* is benoemd, zijn er semigestructureerde interviews afgenomen waarbij er een topiclijst is opgesteld. De topics zijn tot stand gekomen naar aanleiding van het literatuuronderzoek en het conceptueel model. Op basis van deze topics zijn er vervolgens interviewvragen geformuleerd waarop de interviews gebaseerd zijn. De semigestructureerde interviews kenden geen vaste structuur, maar deze interviewvragen hebben hier wel voor een leidraad gezorgd.

De interviewvragen zijn gebaseerd op bestaande vragenlijsten. De vragen die zijn gebruikt om de inzetbaarheid, het psychologisch contract en het inzicht in de arbeidsmarkt te onderzoeken, zijn gebaseerd op een vragenlijst die Metselaar en Boom (2003) hebben gebruikt in hun studie naar employability. Voor de vragen die bij de topics over het leerklimaat hoorde, zijn er vragen die Van der Heijde (2016) heeft opgesteld gebruikt. Tot slot zijn er voor het onderdeel van de rol van leidinggevendenden vragen uit de Leader-Member



Exchange 7 Questionnaire (LMX-7) vragenlijst van Graen en Uhl-Bien (1995) gebruik. De gestelde vragen in de interviews zijn dus vragen die wetenschappelijk zijn onderzocht.

Er zijn verschillende stappen ondernomen om de betrouwbaarheid van het onderzoek te waarborgen. Betrouwbaarheid van een onderzoek houdt in dat er consistent gemeten wordt. Op het moment dat het onderzoek opnieuw uitgevoerd zou worden, moeten de uitkomsten hetzelfde zijn. Het onderzoek moet kortom gereproduceerd kunnen worden (Benders, 2021). Voor de uitvoering van de interviews is er gezorgd voor telkens dezelfde setting onder dezelfde omstandigheden. Er is allereerst een rustige ruimte op locatie gebruikt. Verder zijn in alle interviews dezelfde topics aan bod gekomen door middel van de vooraf opgestelde vragen. Tot slot is aan elke respondent dezelfde definiëring van de begrippen gegeven, zodat iedereen de vragen goed begreep en overwogen heeft kunnen beantwoorden.

Naast de betrouwbaarheid is er ook gezorgd voor validiteit in dit onderzoek. Validiteit gaat over de mate waarin een onderzoek meet wat het hoort te meten. Het gaat erover of de juiste vragen worden gesteld om de gewenste informatie te verkrijgen. Voornamelijk het instrument waarmee het onderzoek is uitgevoerd, is van belang (Benders, 2021). In dit onderzoek is er eerst een proefinterview afgenomen. Hierin zijn alle vragen en definiëringen getoetst op begrijpbaarheid. Op basis van dit proefinterview zijn er een aantal vragen opnieuw geformuleerd. Het proefinterview draagt daarom bij aan de validiteit van de echte interviews. Verder zijn alle vragen tot stand gekomen op basis van de theorie die in het theoretisch kader is behandeld en op basis van bestaande vragenlijsten. Hierdoor kan worden gesteld dat de interviews zijn gebaseerd op methoden die uitwijzen dat het juiste wordt gemeten.

4.4 Analyses

Gedurende de interviews is de audio van het gesprek opgenomen. Op deze manier was het mogelijk om alle interviews te transcriberen. Dat houdt in dat de gesproken opname wordt uitgeschreven om vervolgens stapsgewijs de resultaten te kunnen analyseren. Voor dit onderzoek zijn de interviews letterlijk getranscribeerd omdat dit de meest nauwkeurige vorm van transcriberen is (Smits, 2021). De transcripten zijn terug te vinden in *bijlage 2*. Aan de respondenten zijn willekeurige cijfers gekoppeld. Respondent A is dus niet het eerst afgenomen interview. Hiervoor is gekozen om de anonimiteit te kunnen waarborgen.

Op het moment dat alle interviews getranscribeerd waren, zijn er drie diverse manieren van coderen gebruikt, namelijk open coderen, axiaal coderen en selectief coderen. Bij het open coderen zijn de volledige transcripten doorgelopen en zijn de belangrijkste stukken gemarkeerd. Aan deze stukken is vervolgens een code toegekend, een hoofdthema (Dingemanse, 2021). Daarna is er axiaal gecodeerd, waarbij alle gebruikte codes worden samengevoegd. Codes die bij elkaar horen of op elkaar aansluiten, krijgen een overkoepelende code waardoor er uiteindelijk hoofdcategorieën overblijven (Dingemanse, 2021). In *bijlage 3* zijn de open en axiale coderingen terug te zien. Tot slot is er selectief gecodeerd en is er een codeboom tot stand gekomen. Hierin is te zien hoe vaak de bepaalde onderwerpen zijn aangehaald in de interviews en wat er ervaren wordt. Op basis hiervan kan de data gekoppeld worden aan de theorie en kan er een conclusie getrokken worden (Dingemanse, 2021). De codeboom is terug te vinden in *bijlage 4*.



In dit hoofdstuk is aan bod gekomen hoe het praktijkonderzoek eruit gaat zien. Er is toegelicht waarom de keuze voor een kwalitatief onderzoek is gemaakt en hoe de onderzoekspopulatie tot stand is gekomen. Verder is uitgewerkt welke stappen ondernomen zijn om de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek te waarborgen. Tot slot zijn de analyses beschreven die zijn gebruikt na de afname van de interviews. In het volgende hoofdstuk zullen de resultaten van de interviews worden uitgewerkt.



5. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek beschreven die uit de interviews zijn voortgekomen. Per onafhankelijke variabele worden de resultaten behandeld in een deelparagraaf. De citaten die in dit hoofdstuk gebruikt worden, zijn in de transcripten terug te vinden in *bijlage 2*.

5.1 Inzetbaarheid

In de eerste paragraaf worden de resultaten van de eerste onafhankelijke variabele beschreven, namelijk de inzetbaarheid. Zoals in het theoretisch kader aan bod is gekomen, bestaat dit begrip uit vier onderdelen. Deze komen dan ook terug in deze paragraaf.

Opleiding

De respondenten geven allemaal aan de middelbare school afgerond te hebben. Het merendeel heeft vervolgens een Mbo-opleiding gevolgd en afgerond. Echter, een aantal respondenten geven aan dat ze zijn begonnen aan een vervolgopleiding, maar deze nooit afgerond hebben. Ze zijn aan het werk gegaan en hebben school daarna niet meer opgepakt. Enkele respondenten geven aan een opleiding gevolgd te hebben via de organisatie of hiermee bezig te zijn.

“Maar in de tussentijd heb ik, euh, een paar weken geleden aan Tim gevraagd of ik nog een opleiding mocht volgen.” – Respondent B (persoonlijke communicatie 24 december 2021).

Werkervaring

Het merendeel van de respondenten geeft aan al eerdere werkervaring opgedaan te hebben voor hun indiensttreding bij gemeente Oosterhout. Bij de meeste ging dit om verschillende soorten bijbaantjes. Een aantal respondenten geven aan dat ze het geleerde van hun opleiding niet in de praktijk hebben uitgeoefend. Een enkeling heeft wel andere werkervaring opgedaan door bijvoorbeeld te werken in de beveiliging of door het hebben van een eigen bedrijf. Daarnaast hebben sommige respondenten eerder binnen een andere gemeente gewerkt bij team Stadsbeheer. De respondenten geven aan dat ze door hun netwerk of via een uitzendbureau bij gemeente Oosterhout terecht zijn gekomen. Ze benoemen dat de keuze voor de gemeente als werkgever is gebaseerd op bijvoorbeeld de werktijden en het combineren van het zorgen voor kinderen.

“Het werk waar ik voor geleerd heb, heb ik eigenlijk nooit gedaan, dat is als automonteur.” – Respondent E (persoonlijke communicatie 24 december 2021).

Opleidingsbereidheid

In de interviews geeft het grootste deel van de respondenten aan wel bereid te zijn om een opleiding te volgen. Ze willen graag leren en zichzelf ontwikkelen. Een aantal respondenten benoemen dat het belangrijk is dat het een opleiding betreft die hen interesseert. Een respondent geeft aan graag zijn kansen te vergroten op de arbeidsmarkt door een aanvullende opleiding te volgen. Andere respondenten geven aan enkel een opleiding te



willen volgen die nodig is om het huidige werk uit te kunnen blijven oefenen. Zo benoemt een respondent een opfriscursus wel fijn te vinden, maar geen andere richting meer op te willen.

Door verschillende respondenten wordt aangegeven dat ze belemmeringen ervaren om daadwerkelijk een opleiding te starten. Zo benoemen een aantal respondenten dat ze niet weten welke opleiding ze zouden moeten kiezen. Ook geeft een enkeling aan meer stimulatie nodig te hebben. Zo zegt een respondent bijvoorbeeld dat het er bij hem elke keer bij inschiet om actie te ondernemen. Er wordt aangegeven de ondersteuning van de werkgever te missen. Tot slot geeft de helft van de respondenten aan dat ze geen zelfstudie willen volgen maar de behoefte hebben om in de schoolbanken te zitten.

“... ik snap wel dat het de bedoeling is dat ik zelf zoek, maar ik weet begot niet welke kant dat ik op moet gaan zoeken.” – Respondent A (persoonlijke communicatie 23 december 2021).

Mobiliteitsbereidheid

Meer dan de helft van de respondenten geven aan dat ze bereid zijn tot mobiliteit. Deze respondenten vertellen dat ze ervoor open staan om intern door te stromen naar een andere functie. Zij ervaren dat er binnen de organisatie mogelijkheden bestaan om een functie te vinden die bij hen past. De helft van de respondenten geeft in de interviews aan dat ze bereid zijn tot externe mobiliteit. Een enkeling hiervan benoemt dat ze dan wel binnen een andere gemeente of bij de overheid werkzaam willen blijven.

In de interviews wordt door de helft van de respondenten benoemd dat ze het als een noodzaak zien om na te denken over hun toekomst. Ze geven aan dat het werk fysiek zwaar is en niet tot aan de pensioenleeftijd uit te oefenen blijft. Een enkeling benoemt dat ze graag aan het werk willen blijven, ook als ze straks het huidige werk niet meer uit kunnen voeren en daarom dus bezig zijn met hun toekomstperspectief. Salaris wordt door de helft van de respondenten niet als een reden tot mobiliteit ervaren. Ze doen liever iets dat ze leuk vinden dan een salarisschaal omhoog te gaan.

“Maar dat op- en afstappen, bakken sjouwen. Op een gegeven moment zegt mijn lichaam van nee, dat gaat hem niet meer worden. Dus ja, dan moet je gaan ambiëren naar iets anders.” – Respondent C (persoonlijke communicatie 23 december 2021).

Respondenten geven aan dat ze belemmeringen ervaren waardoor ze tegen worden gehouden om mobiel te zijn. Er wordt door de helft benoemd dat ze weinig binding ervaren met het gemeentehuis waardoor de stap om daar werk te zoeken moeilijk voelt. Daarnaast ervaren de respondenten dat het lastig is om binnen te komen op het gemeentehuis. Andere respondenten benoemen dat ze het moeilijk vinden om opnieuw te beginnen omdat ze nu een veilige omgeving voor zichzelf hebben gecreëerd. Verder vertellen een aantal respondenten dat ze het liefste in het afval willen blijven werken waardoor de kansen om door te stromen kleiner zijn. Ook wordt de afhankelijkheid van vraag en aanbod als een belemmering ervaren. Een respondent benoemt dat het wachten is tot de gewenste functie intern open komt te staan en dan maar net uitgekozen moeten worden. Een andere



belemmering die wordt ervaren is het ontbreken van kennis. Een respondent geeft aan dat er functies zijn waarvan hij nog nooit gehoord heeft. Tot slot ervaart een respondent vacatureteksten als obstakel.

“Uh uh, wat ze vragen in de functieomschrijving dan bedoel ik. Negen van de tien dingen die worden beschreven, zie je jezelf erin. Ja, en die tiende denk je van oe, oh. Dat kan ik niet. Schrikt wel af vind ik.” – Respondent B (persoonlijke communicatie 24 december 2021).

De helft van de respondenten benoemen bereid te zijn tot externe mobiliteit. De respondenten zouden het liefst bij de huidige werkgever blijven, maar als dat niet mogelijk is geven ze aan bereid te zijn om extern te zoeken.

De minderheid van de respondenten is niet bereid tot mobiliteit. Zij geven aan dat ze op hun plek zitten en niets anders zouden willen. De respondenten ervaren dat de mate van vrijheid en zelfstandigheid niet makkelijk in een andere functie te krijgen is. Daarnaast benoemen respondenten niet bezig te zijn met nadenken over wat er misschien in de toekomst gaat gebeuren.

“Ja ja, als dat echt niet meer gaat. Ja, dan moet ik dan kijken zeg maar. Maar om nou alvast te zeggen van ja, ik ga nou een opleiding volgen omdat ik dadelijk misschien dit werk niet meer kan? Ja, zover ben ik nog helemaal niet bezig.” – Respondent G (persoonlijke communicatie 23 december 2021).

5.2 Psychologisch contract

In de voorgaande paragraaf zijn de resultaten van inzetbaarheid gedeeld. In deze paragraaf wordt er ingegaan op de resultaten van de tweede onafhankelijke variabele, het psychologisch contract. Ook dit begrip is opgedeeld in verschillende onderdelen op basis van de behandelde theorie in hoofdstuk 2. Aan de hand van de topics die hieruit zijn voortgekomen, worden de resultaten beschreven.

Belasting

Over de belasting van het werk wordt door de respondenten aangegeven dat ze wel fysieke belasting ervaren, maar dat dit goed te doen is. Het merendeel vertelt dat ze eraan gewend zijn en het niet erg vinden. Het plastic ophalen wordt door meer dan de helft van de respondenten benoemd als het meest belastende werk. Enkele respondenten ervaren naar mate ze ouder worden dat het werk zwaarder begint te worden. Ze benoemen dat ze al lichtere werkzaamheden uitvoeren om de belasting te verlagen.

“Dus dat ik daar wat last van heb, maar niet van dat je zegt nou daar moet ik een week voor thuis blijven en uitrusten of wat dan ook.” – Respondent F (persoonlijke communicatie 24 december 2021).

De meeste respondenten geven aan dat ze in hun werk niet echt in aanraking komen met mentale belasting. Ze vertellen dat een hele dag in het verkeer wel opletten is en dat er als chauffeur veel focus van ze gevraagd wordt, maar dat dit niet als een last ervaren wordt. Verder benoemen enkele respondenten dat ze te maken krijgen met agressie van burgers,



maar dat dit ook niet als een last voelt doordat het zelden voorkomt. Ze geven aan dat ze het gemakkelijk los kunnen laten als er iets voorvalt. Meer dan de helft van de respondenten benoemen dat het went en daarom geen belasting is voor ze.

Arbeidsvoorwaarden

Alle respondenten geven in het interview aan tevreden te zijn over de arbeidsvoorwaarden. Ze ervaren dat de organisatie alles goed geregeld heeft. Respondenten ervaren dat ze het bij de gemeente goed hebben in vergelijking met andere bedrijven. De werkweek van vier dagen wordt als een goede arbeidsvoorwaarde ervaren. De respondenten ervaren het lange weekend als een toegevoegde waarde. Tot slot benoemt het merendeel van de respondenten dat ze het salaris te laag vinden. De respondenten ervaren dat deze financiële beloning niet in balans is met het werk dat ze ervoor verrichten. Daarnaast benoemt meer dan de helft dat de omliggende gemeenten een salarisschaal hoger ingedeeld zijn voor hetzelfde werk. Pensioenopbouw wordt door een enkeling benoemd als een reden waarom ze de salarisschaal omhoog zouden willen.

“Ja, op zich, als ik al eens kijk, je moet gewoon plussen en minnen, en dan moet je bij andere kijken hoe het daar is. Hebben we het hier nog niet zo heel slecht.” – Respondent E (persoonlijke communicatie 24 december 2021).

Waardering

De respondenten geven aan dat ze voelen dat er waardering voor ze is maar dat dit niet altijd wordt uitgesproken. Een enkeling geeft aan meer gehoord te willen worden. Andere respondenten geven aan dat ze het idee hebben dat het vanzelfsprekend is geworden dat ze bijvoorbeeld in de hitte op pad gaan in de zomer.

“Kijk hij hoeft niet elke keer euh, in een in de in de kantine met een applaus binnen te komen. Dat begrijp ik ook wel, maar ik denk dat het vanzelfsprekend is geworden.” – Respondent D (persoonlijke communicatie 23 december 2021).

Een aantal van de respondenten benoemen dat de waardering wel wordt uitgesproken en dit ook fijn vinden. Echter, verschillende respondenten geven aan liever een hoger salaris te willen in plaats van complimenten. Zo benoemt een respondent bijvoorbeeld dat hij van een complimentje zijn eten niet kan kopen.

Werk-privé balans

Alle respondenten geven aan een goede werk-privé balans te ervaren. De respondenten benoemen dat er overal in mee wordt gedacht door de werkgever. Er wordt aangegeven dat ze soms moeten overwerken, maar dat dit niet als erg wordt ervaren en dit erbij hoort. Het merendeel van de respondenten ervaart geen belemmeringen vanuit de privésfeer om zichzelf te ontwikkelen. Ze ervaren steun van hun naasten en geven aan dat er wel ruimte te maken is als ze bijvoorbeeld een opleiding zouden willen gaan volgen. Een aantal respondenten geeft aan dat ze thuis kinderen hebben waar ze rekening mee moeten houden indien ze een opleiding willen volgen. Thuisstudie wordt daarom lastig voor enkele respondenten.



“... als hij eenmaal slaapt, dan heb ik wel een paar uurtjes om iets te kunnen doen. Maar verder eigenlijk valt er weinig euh, te studeren als ze wakker zijn zeg maar.” – Respondent A (persoonlijke communicatie 23 december 2021).

Arbeidsverhoudingen

Meer dan de helft van de respondenten benoemen dat ze een hechte relatie ervaren met hun directe collega's en ze elkaars steun ervaren. Ze geven aan het onderling goed te kunnen vinden met elkaar en met openheid en eerlijkheid te werk gaan. Buiten werktijden om wordt er volgens de respondenten ook afgesproken.

Het merendeel geeft in de interviews aan dat de relatie met collega's van de andere taakgroepen anders ligt. De verschillende taakgroepen binnen Stadsbeheer worden als groepen ervaren. Met de collega's van een andere groep is de relatie volgens de respondenten minder goed. Een respondent duidt dit aan als een eilandjes cultuur. De respondenten geven aan dat de groepen apart van elkaar in de kantine gaan zitten en dat er regelmatig wordt geroddeld. Ze ervaren onbegrip tussen de groepen doordat er sprake is van verschillende werkzaamheden. Als er samengewerkt moet worden, dan gaat dit volgens de respondenten wel goed.

“Ze naaien elkaar allemaal op. Het is een grote kleuterklas eigenlijk wel een beetje nu, maar onderling staan ze wel voor elkaar klaar.” – Respondent C (persoonlijke communicatie 23 december 2021).

Balans

Op de vraag of de respondenten balans ervaren tussen de verwachtingen en verplichtingen in hun werk, antwoordt iedereen dat ze die balans ervaren. Meer dan de helft geeft hierbij aan dat het salaris wel hoger zou mogen om volledige balans te ervaren. Verder ervaren de respondenten een goede zorg van de werkgever en kijkend naar het geheel geeft iedereen aan tevreden te zijn over de verwachtingen en verplichtingen.

Verantwoording

Meer dan de helft van de respondenten benoemen dat ze de employability een gezamenlijke verantwoordelijkheid vinden. Ze geven aan dat zowel de medewerker zelf als de werkgever hier een belangrijke rol in spelen. Het is volgens hen belangrijk dat de werkgever de faciliteiten verzorgd en dat de werknemer zelf initiatief toont om te ontwikkelen en door te groeien. Een enkeling benoemt een push nodig te hebben van de werkgever om actief bezig te blijven met leren en ontwikkelen, zonder deze stimulans geeft een respondent bijvoorbeeld aan dat hij het anders snel laat zitten.

“Je moet als werkgever aanbieden aan je personeel wat ze nodig hebben om hun ambities te realiseren. Maar een werknemer moet zelf echt gemotiveerd zijn anders gaat het toch nooit werken nee.” – Respondent H (persoonlijke communicatie 23 december 2021).

Een aantal respondenten ervaren de employability als een verantwoordelijkheid die volledig bij zichzelf ligt. Ze geven aan dat ze zelf de touwtjes in handen willen nemen.



5.3 Kennis van de arbeidsmarkt

In deze paragraaf worden de resultaten van de derde onafhankelijke variabele behandeld, de kennis van de arbeidsmarkt. Zoals in *het theoretisch kader* is toegelicht, wordt deze opgedeeld in de interne arbeidsmarkt en de externe arbeidsmarkt.

Interne arbeidsmarkt

Over de kennis van de interne arbeidsmarkt wordt er door de respondenten aangegeven dat ze een verschil ervaren tussen de kennis intern binnen team Stadsbeheer en de kennis intern in de gehele organisatie. Een aantal respondenten geven aan wel op de hoogte te zijn van de mogelijkheden en de openstaande vacatures binnen de afdeling. Daarnaast geven alle respondenten aan het gevoel te hebben altijd bij hun leidinggevende terecht te kunnen voor vragen.

Meer dan de helft van de respondenten benoemen dat ze niet op de hoogte zijn van de openstaande vacatures op het gemeentehuis of de andere buitenlocaties. De respondenten geven aan geen toegang te hebben tot een account waarmee ze op intranet kunnen kijken. Er wordt in de interviews aangegeven dat de respondenten een kloof ervaren met het gemeentehuis en niet weten wat er buiten de afdeling speelt. Volgens een deel van de respondenten ontbreekt er communicatie op dit gebied. Een enkeling geeft aan toegang te hebben tot het intranet, maar ervaart dat er niet altijd de tijd is om dit te bekijken.

“Uhm maar voor de rest echt op het gemeentehuis bijvoorbeeld dat uh nee dat niet. Binnen de werf hierzo krijgen we via de app ja, af en toe een melding. Maar dat was het ook.” – Respondent F (persoonlijke communicatie 24 december 2021).

Enkele respondenten benoemen dat er informatie op de schermen in de kantine voorbijkomt of via WhatsApp wordt gedeeld, maar dat dit gericht is op informatie over de afdeling zelf. Het merendeel ervaart dat ze zelf initiatief moeten nemen om deze informatie te verkrijgen. Ze geven aan dat als ze het aan hun leidinggevende vragen, ze zeker ingelicht worden maar hier dus eigen initiatief voor nodig is. Een aantal respondenten heeft via de organisatie een loopbaantraject gevolgd en weet dat dit een mogelijkheid is binnen de gemeente. Een aantal respondenten benoemen niet te weten of er een loopbaanbeleid is. Een enkeling geeft aan dat ze de HR-adviseur weten te vinden voor loopbaan gerelateerde vragen.

“Het wordt niet aangegeven van hé er komt een nieuwe vacature en dit dan euh. Je moet wel een beetje opletten zelf.” – Respondent G (persoonlijke communicatie 23 december 2021).

Externe arbeidsmarkt

Als er in het interview wordt gevraagd of de respondenten op de hoogte zijn van de externe arbeidsmarkt, geeft het merendeel aan hier niet mee bezig te zijn en hier ook niet in geïnteresseerd is. Ze willen niet weg bij gemeente Oosterhout en kijken daarom niet rond. Een enkeling geeft aan wel enigszins op de hoogte te zijn van wat er buiten de organisatie op de arbeidsmarkt speelt en bereid te zijn om buiten de huidige organisatie te zoeken. Zo benoemt een respondent kennis te hebben van een andere sector doordat hij had overwogen om een baan aan te nemen. Een andere respondent geeft aan zijn gewenste



functie niet binnen de organisatie uit te kunnen oefenen en daarom alert is op de mogelijkheden bij andere organisaties.

“Nee maar dat komt omdat ik daar nul komma nul interesse in heb. Ik zit hier echt naar mijn zin. Ik zit hier gewoon goed, dus nee ik ben niet aan het oriënteren naar buiten toe. Niet noodzakelijk.” – Respondent C (persoonlijke communicatie 23 december 2021).

5.4 Leerklimaat

In de vorige paragraaf zijn de resultaten gedeeld over de kennis van de respondenten over de arbeidsmarkt. Deze paragraaf gaat in op de resultaten die het leerklimaat betreffen, de vierde onafhankelijke variabele. Dit begrip is wederom op basis van de theorie opgedeeld in een aantal onderdelen. Aan de hand hiervan zijn de resultaten opgedeeld.

Leerwaarde

Over het inwerken wordt door de respondenten aangegeven dat nieuwe werknemers al werkende het vak leren. Daarnaast benoemen ze dat de leidinggevende uitleg geeft op de eerste werkdag. Volgens meerdere respondenten krijgen de nieuwe collega's alle tijd en ruimte om het werk op te pakken. Het is volgens hen niet erg als iemand het werk langzaam oppakt, als de wil om te werken en te leren maar aanwezig is. Een aantal respondenten benoemt dat ze het leuk vinden om mensen te begeleiden en op te leiden. Er wordt anderzijds ook aangegeven dat er bij gemeente Oosterhout geen gebruik wordt gemaakt van mentorschap waardoor ze niet ervaren hier iets mee te kunnen doen. De nieuwe werknemer wordt, volgens de respondenten daar ingezet waar een medewerker op de wagen nodig is. Een respondent geeft aan het gevoel te hebben dat collega's erg snel bevooroordeeld zijn over een nieuwe medewerker en dat zij zichzelf eerst moeten bewijzen.

“Uhm maar voor de rest echt op het gemeentehuis bijvoorbeeld dat uh nee dat niet. Binnen de werf hierzo krijgen we via de app ja, af en toe een melding. Maar dat was het ook.” – Respondent F (persoonlijke communicatie 24 december 2021).

Bijna alle respondenten geven aan dat ze geen uitdaging meer ervaren in hun werk. Ze benoemen dat het voor hen geautomatiseerd werken is en ze hier niet meer bij hoeven na te denken. Een aantal respondenten benoemen dat ze nog enige uitdaging halen uit het werken met verschillende collega's. Een andere respondent benoemt soms variatie in werkzaamheden te hebben waardoor er een beetje uitdaging is. Een respondent vertelt het werk nog wel erg uitdagend te vinden, want elke dag anders is doordat het verkeer telkens wat anders brengt.

Volgens het merendeel van de respondenten zijn de doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie aanwezig. Ze ervaren dat er tijd en ruimte wordt gemaakt op het moment dat ze willen leren. De meeste respondenten ervaren dat ze zelf het initiatief moeten tonen om ervoor te zorgen dat ze kunnen doorgroeien en ze achter de mogelijkheden aan moeten gaan. Er wordt door de respondenten ondersteuning gemist op dit gebied.

“Je moet... het liefst hebben ze dat je zelf die loper uitrolt en daar zelf overheen huppelt.” – Respondent D (persoonlijke communicatie 23 december 2021).



Volgens een enkeling is doorstromen binnen team Stadsbeheer momenteel niet mogelijk doordat de taakgroepen vol zitten. Binnen de huidige functie kan volgens respondenten geen groei meer worden doorgemaakt.

Leeftijdsgebonden toezichtspraktijken

Respondenten geven aan dat er met oudere medewerkers op een gegeven moment gesprekken plaatsvinden om te bespreken wat de mogelijkheden zijn als het werk te zwaar wordt. Echter wordt door de respondenten benoemd dat het vaak bij die gesprekken blijft en er geen verdere stimulans vanuit de werkgeverskant komt. De helft van de respondenten benoemen dat ze niet het gevoel hebben uitgedaagd te worden om na te blijven denken over hun loopbaan. Een enkeling ervaart daardoor dat het vastloopt op de afdeling en medewerkers te lang blijven rondlopen in een functie die te zwaar voor ze is.

“Ja Wim heeft dan wel gezegd ja euh. Je hebt HBO gedaan, dus euh je moet weer terug naar school. Dat zei hij al toen ik hier begon als uitzendkracht van je moet weer terug naar school en euh ja, je moet hier niet blijven.” – Respondent F (persoonlijke communicatie 24 december 2021).

Over het leren van collega's wordt aangegeven dat de respondenten het idee hebben dat dit niet echt van toepassing is in hun werk. De respondenten benoemen dat ze elkaar feedback geven op het moment dat dit nodig is, maar dat er niet veel van elkaar te leren valt doordat er niet veel verschillende manieren zijn waarop het werk uitgevoerd kan worden. Verder benoemen de respondenten dat ze momenteel in vaste groepen werken door de huidige maatregelen omtrent COVID-19 waardoor ze weinig met verschillende collega's werken.

Het merendeel van de respondenten geeft aan dat de planning niet altijd goed aansluit op de functionele mogelijkheden van de werknemers. Ze vertellen in de interviews dat hier beter naar gekeken kan worden. Volgens de respondenten komt het nu wel eens voor dat er twee medewerkers met lichamelijke beperkingen op dezelfde wagen worden ingepland. Verder geven de respondenten aan dat ze vaak onderling met elkaar afstemmen wie er gaat rijden en wie gaat tillen.

Organisatorische leermogelijkheden

De respondenten geven allemaal aan dat er geen sprake is van een rouleringssysteem binnen team Stadsbeheer. De helft van de respondenten benoemen dat ze wel eens wisselen tussen de verschillende afdelingen, maar dat dit niet standaard is ingericht. Dit komt volgens de respondenten wel eens voor op het moment dat er een zieke is en er ingevallen moet worden. De respondenten geven aan dat er niet echt behoefte is aan standaard roulatie onder de medewerkers, omdat iedereen wel op hun plek zit. Ze geven aan genoeg aan de wisseling van de collega's en verschillende wagens te hebben, daarin wordt wel afgewisseld. Eén respondent geeft aan het wel leuk te vinden om meer afwisseling te hebben. Alle respondenten benoemen dat ze wel eens taakverrijking hebben gehad door extra taken op te pakken of nevenwerkzaamheden te verrichten.

Tijdens de interviews wordt er door de respondenten benoemd dat de mogelijkheid bestaat om een kijkje in de keuken te nemen bij andere functies binnen de gemeente. Meelopen is volgens hen altijd mogelijk als ze dit aangeven bij de leidinggevende. De respondenten benoemen dat ze dan uit geroosterd worden en alle tijd krijgen om mee te lopen. Een



enkeling van de respondenten benoemt dit wel eens te hebben benut. Daarnaast geven een paar respondenten aan een interne stage te hebben gelopen.

Over het volgen van een opleiding geeft de meerderheid van de respondenten aan dat ze weten dat dit niet moeilijk te verkrijgen is. Het budget is volgens de respondenten aanwezig en ze weten dat ze hier altijd voor aan kunnen kloppen bij hun leidinggevende. Eén respondent geeft aan een persoonlijk ontwikkelplan opgesteld te hebben, andere respondenten geven aan dit nog nooit te hebben gedaan. De helft van de respondenten ervaart onvoldoende begeleiding bij het zoeken van een opleiding. Ze weten niet goed wat de mogelijkheden zijn en ondernemen daarom ook minder actie.

“Nee dat is perfect hier. Je krijgt hier alles voor elkaar. Als je wilt kan je alles volgen, echt.” – Respondent H (persoonlijke communicatie 24 december 2021).

5.5 Rol van de leidinggevende

De laatste onafhankelijke variabele betreft de rol van de leidinggevende. Hierbij wordt er ingegaan op de gesprekken die gevoerd worden en hoe de relatie met de leidinggevende wordt ervaren, zoals toegelicht is in *hoofdstuk 2*.

Gesprekken

De respondenten geven aan dat het al een lange tijd geleden is dat ze samen met hun leidinggevende hebben gesproken over hun ontwikkeling. Volgens hen zou er met regelmaat gesprekken gevoerd moeten worden maar ze ervaren hier nog geen structuur in. Zo geeft een respondent aan dat er pas een gesprek plaats zal vinden op het moment dat hij aangeeft daar behoefte aan te hebben.

“Ja, vooruitgangsgesprekken enzo hebben we wel eens. Maar ja, die is nou ook alweer twee jaar geleden.” – Respondent G (persoonlijke communicatie 23 december 2021).

De helft van de respondenten benoemt dat er soms duurzame inzetbaarheidsgesprekken gevoerd worden. Hierin wordt er volgens de respondenten ingegaan op hoe ze hun toekomstperspectief bekijken met betrekking tot hun duurzame inzetbaarheid. Een enkeling ervaart dat het in deze gesprekken ook gaat over de ontwikkeling maar andere respondenten geven aan dat het bijna nooit over loopbaanontwikkeling gaat. Over de voortgangsgesprekken geven de respondenten aan dat er niet veel inhoud aan gegeven wordt. Het merendeel van de respondenten benoemen dat op het moment dat ze ouder worden de gesprekken meer gefocust worden op doorstromen, maar dat velen daar op dat moment niet meer bereid toe zijn.

“Maar ja, wat moet ik daarvan zeggen van een euh het functionerings-beoordelingsgesprek hier? Zo, dus het gaat goed met de kinderen en je hond? Leeft die nog? Beetje in die trend.” – Respondent D (persoonlijke communicatie 23 december 2021).



Een respondent geeft aan momenteel veel gesprekken te hebben met zijn leidinggevende omdat hij in een opleidingstraject zit en de voortgang hiervan bespreekt. Een enkeling geeft aan dat ze gesprekken hebben gehad met een extern persoon op het moment dat er loopbaantrajecten werden ingezet door de werkgever.

Relatie met leidinggevende

In de interviews geven alle respondenten aan dat ze een goede relatie ervaren met hun leidinggevend. Er wordt onderscheid gemaakt in de leidinggevende van hun taakgroep en de teamleider van team Stadsbeheer. De respondenten geven unaniem aan dat ze volledig vertrouwen ervaren in de teamleider. Ze ondervinden dat er sprake is van openheid en support. Daarnaast geven de respondenten aan dat ze altijd binnen kunnen lopen. Over de leidinggevend van de afdelingen wordt aangegeven dat er ook sprake is van een goede relatie. Ondanks dat de leidinggevende van één afdeling net nieuw is, geven de respondenten aan tevreden te zijn over de communicatie en de relatie. Er wordt door een respondent aangegeven dat deze leidinggevende als een voorbeeld dient doordat hij van medewerker naar leidinggevende is doorgesloot.

“Ja, mijn relatie met Tim en met Jeroen is prima. Euh. Ik kan altijd naar hun toe en andersom.” – Respondent B (persoonlijke communicatie 24 december 2021).

De helft van de respondenten geeft aan dat de leidinggevende op de hoogte is van hun ambities. In de interviews komt naar voren dat de respondenten een ondersteunende en motiverende rol nodig hebben van hun leidinggevend in hun ontwikkeling. Deze rol wordt door de helft van de respondenten gemist doordat ze in hun beleving zelf de acties moeten ondernemen voor er gereageerd wordt. Respondenten geven aan soms meer stimulans nodig te hebben aan de voorkant om bijvoorbeeld keuzes te maken of om stappen te ondernemen die anders niet genomen worden.

In dit hoofdstuk zijn de resultaten van het onderzoek uitgewerkt rondom de verschillende onafhankelijke variabelen. In het volgende hoofdstuk worden op basis van deze resultaten conclusies getrokken op de deelvragen en de hoofdvraag die in *de inleiding* zijn behandeld.



6. Conclusie

In het vorige hoofdstuk zijn alle relevante resultaten met betrekking tot de onafhankelijke variabelen besproken. In dit hoofdstuk worden alle resultaten samengevoegd en geïnterpreteerd om tot een conclusie te komen. Er wordt allereerst antwoord gegeven op de deelvragen en vervolgens de hoofdvraag. Tot slot wordt er gereflecteerd op het conceptueel model.

6.1 Deelvraag 1: hoe is het gesteld met de inzetbaarheid van de medewerkers van team Stadsbeheer binnen gemeente Oosterhout?

Uit de resultaten kan worden opgemaakt dat de respondenten niet allemaal een opleidingsachtergrond hebben. Niet iedereen heeft een beroepsgerichte opleiding gevolgd of deze niet afgerond. Toch zijn er een aantal die wel een opleiding hebben afgerond waarmee ze een andere functie uit zouden kunnen oefenen. Daarnaast blijkt uit de resultaten dat de respondenten niet veel werkervaring hebben buiten hun huidige functie. Een enkeling heeft wel verschillende baantjes gehad, maar deze zijn niet gericht geweest op het uitoefenen van een bepaald beroep. Volgens Gaspersz en Ott (1996) vormen de opleidings- en werkachtergrond van een persoon het vermogen waarover hij of zij beschikt en dat bij afwezigheid hiervan sprake is van een lage inzetbaarheid. De resultaten wijzen erop dat er geen sprake is van een groot vermogen, met een aantal uitzonderingen.

Daarnaast kan er vanuit de resultaten worden geconcludeerd dat de werknemers bereid zijn om te leren. Zolang het een opleiding betreft die aansluit op de interesses van de medewerkers staan ze hier zeker voor open. Dit biedt kansen om de inzetbaarheid te vergroten doordat het vermogen van een persoon toeneemt door het opdoen van nieuwe kennis en vaardigheden (Metselaar en Boom, 2003). Over de mobiliteit is de bereidheid onder de respondenten verdeeld. Over het algemeen staan de meeste respondenten ervoor open om zich mobiel op te stellen. Binnen de organisatie zouden de meesten wel willen doorstromen naar een andere functie, maar daar worden nog belemmeringen bij ervaren waardoor dit niet gebeurt. De bereidheid om op zoek te gaan naar een functie buiten de organisatie is minder groot. Deze lage bereidheid verkleint de kansen op een nieuwe wending aan de loopbaan (Metselaar en Boom, 2003).

Als de resultaten naast het model van Gaspersz en Ott (in Beuting, 2011, p.39) in *figuur 4* met de uitgangspunten voor employability worden gehouden, kan worden geconcludeerd dat er verdeeldheid is onder de respondenten. Een groot deel is wel bereid maar beschikt niet over het vermogen. Er zijn echter ook een aantal respondenten die wel het vermogen hebben, maar niet bereid zijn om mobiel te zijn. Tot slot zijn er een aantal respondenten die zowel bereid zijn als over het vermogen beschikken, maar belemmering ervaren om hier iets mee te doen. De inzetbaarheid is daarom voor elke respondent erg verschillend, maar over het algemeen hebben alle respondenten mogelijkheden die benut kunnen worden om inzetbaar te zijn en te blijven.



6.2 Deelvraag 2: hoe wordt het psychologisch contract ervaren door de medewerkers van team Stadsbeheer binnen gemeente Oosterhout?

Op basis van de resultaten kan de conclusie worden getrokken dat de medewerkers het psychologisch contract positief ervaren. Er zijn verschillende factoren getoetst onder de respondenten om tot dit antwoord te komen. Uit de resultaten blijkt dat de respondenten fysieke belasting in hun werkzaamheden ervaren, maar dat dit niet als een last voelt. De mentale belasting is vrijwel niet aanwezig, enkel dat het goed opletten is in het verkeer en er soms sprake is van agressie door een burger. Over de arbeidsvoorwaarden zijn de respondenten ook erg tevreden. Het enige aspect waar minder positief over wordt gesproken is het salaris. Verder ervaren de werknemers dat ze gewaardeerd worden door de leidinggevende, maar dit wordt niet altijd geuit. De werk-privé balans wordt positief ervaren door de medewerkers. Er zijn echter een aantal werknemers die in hun privésfeer met kinderen te maken hebben waardoor het volgen van een opleiding lastiger is. Op basis van de resultaten blijkt dat de relatie met collega's onderling binnen de eigen taakgroep erg hecht is en dat iedereen altijd voor elkaar klaar staat. Er is echter sprake van onbegrip tussen de groepen onderling waardoor er een eilandjes cultuur ontstaat. Samenwerken gaat volgens de respondenten wel gewoon goed. Als alles bij elkaar bekeken wordt, blijkt uit de resultaten dat er een goede balans is tussen de verwachtingen en verplichtingen (Metselaar & Boom, 2003). De respondenten vinden dat ze genoeg terugkrijgen voor wat er van ze gevraagd wordt. Enkel het salaris zou een factor zijn die de balans zou kunnen optimaliseren. Het verschil met de omliggende gemeenten wordt namelijk als vervelend ervaren.

Tot slot kan uit de resultaten geconcludeerd worden dat de verantwoordelijkheid om voor de employability te zorgen, volgens bijna alle respondenten bij zowel de werkgever als de werknemer ligt. Volgens Metselaar en Boom (2003) is het dan dus belangrijk dat de werkgever blijft stimuleren om ervoor te zorgen dat de werknemers hun eigen deel van de verantwoordelijkheid blijven dragen. Een aantal werknemers vinden het compleet hun eigen verantwoording.

6.3 Deelvraag 3: hoe is het gesteld met de kennis van de arbeidsmarkt van de medewerkers van team Stadsbeheer binnen gemeente Oosterhout?

Uit de resultaten blijkt dat de respondenten niet over veel kennis van de arbeidsmarkt beschikken. Volgens Metselaar en Boom (2003) is het belangrijk om inzicht te hebben in de interne en externe arbeidsmarkt om kansen te kunnen benutten. Uit de resultaten kan worden opgemaakt dat de respondenten wel op de hoogte zijn van de arbeidsmarkt binnen de eigen afdeling, maar het grootste gedeelte weet niet wat er verder binnen gemeente Oosterhout speelt. Dit zorgt ervoor dat medewerkers niet geprikkeld worden om na te denken over de interne mogelijkheden (Metselaar & Boom, 2003). De respondenten weten wel waar ze hun informatie vandaan kunnen halen als ze uit zichzelf op zoek zouden gaan.

De externe arbeidsmarkt is voor het grootste deel van de respondenten onbekend gebied omdat ze geen interesse hebben om zichzelf hierin te verdiepen. Enkele respondenten zijn wel actief bezig om zich hierin te verdiepen om hun mogelijkheden te bekijken.



6.4 Deelvraag 4: hoe ervaren de medewerkers van team Stadsbeheer binnen gemeente Oosterhout het leerklimaat?

Uit de resultaten kan worden opgemaakt dat de leerwaarde niet heel positief wordt ervaren door de respondenten. Er wordt vrijwel geen uitdaging ervaren door de werknemers en de huidige functies bieden geen doorgroeimogelijkheden meer. Wel wordt er aangegeven dat er tijd en ruimte beschikbaar wordt gesteld om te leren. Uit de resultaten komt naar voren dat er momenteel geen vaste mentoren aangesteld worden om het inwerken te begeleiden. Verder wordt aangegeven dat het inwerken goed verloopt en dat er alle tijd en ruimte wordt geboden aan nieuwe medewerkers om het werk op te pakken.

De resultaten laten zien dat de medewerkers ervaren dat er weinig mogelijkheden zijn om te leren van elkaar. Ze geven onderling wel feedback aan elkaar waar dat nodig is en proberen nieuwe medewerkers wat tips te geven. Maar er komt in het vak volgens de respondenten weinig ervaring bij kijken omdat het werk niet op verschillende manieren uitgevoerd kan worden. Verder ervaren de respondenten dat met de planning redelijk rekening wordt gehouden met het inplannen van nieuwe werknemers bij ervaren werknemers. Soms is het echter noodzakelijk om een nieuwe collega in te plannen op een wagen waar iemand op mist. Er wordt ook ervaren dat er met plannen minder wordt gekeken naar de functionele mogelijkheden die de werknemers hebben. Tot slot ervaren de medewerkers dat de werkgever goed in gesprek gaat met oudere werknemers over de duurzame inzetbaarheid, maar dat er nog meer opvolging aangegeven mag worden.

Tot slot blijkt uit de resultaten dat de medewerkers taakverrijking hebben en bijna allemaal wel iets extra doen naast hun functie. Van rouleren is geen sprake, maar de medewerkers hebben hier ook geen behoefte aan blijkt uit de interviews. De resultaten laten ook zien dat medewerkers weten dat de organisatie de mogelijkheid biedt om mee te kijken in een andere functie en dat het altijd mogelijk is om een opleiding aan te vragen als ze deze graag zouden willen volgen. Er wordt tijd en ruimte vrijgemaakt voor werknemers die zichzelf willen ontwikkelen als dit goed wordt afgestemd.

Uit deze resultaten kan worden opgemaakt dat er een formeel leerklimaat aanwezig is binnen de organisatie (Van der Heijden et al., 2009). Op basis van de theorie van Van der Heijden et al. (2009) blijkt dat het informele leerklimaat wel in kleine mate aanwezig is, maar dat de leerwaarde van het werk niet heel groot is. Over de leeftijdsgebonden toezichtspraktijken kan geconcludeerd worden dat deze redelijk aanwezig zijn. Sommige factoren worden goed benut maar er valt nog meer te behalen. De organisatorische leermogelijkheden zijn aanwezig en worden positief ervaren door de werknemers.

6.5 Deelvraag 5: hoe ervaren de medewerkers van team Stadsbeheer binnen gemeente Oosterhout de invulling van de rol van de leidinggevende?

Er kan op basis van de resultaten worden geconcludeerd dat de respondenten een positieve ervaring hebben met de rol van de leidinggevende. Er is een goede band met de leidinggevendens waardoor de werknemers zich veilig en vertrouwd bij hen voelen. Volgens Dansereau et al. (1995) bevordert dit de medewerker om employable te zijn. Uit de resultaten blijkt echter dat er wel behoefte is aan nog meer stimulans en motivatie vanuit de



werkgever om actief te blijven ontwikkelen. Hierin kan de rol van de leidinggevende dus nog verdere invulling krijgen.

Daarnaast blijkt uit de resultaten dat er wel gesprekken worden gevoerd met medewerkers, maar niet altijd met regelmaat. Velen hebben al lang geen gesprek meer gehad. Van Dam (2004) beschrijft dat deze regelmaat belangrijk is om de aandacht van medewerkers op de ontwikkeling te blijven richten. Verder wordt er ervaren dat er gesprekken worden gevoerd zodra de werknemers ouder worden om de duurzame inzetbaarheid te bespreken. Volgens de respondenten wordt de ontwikkeling ook wel eens besproken in de voortgangsgesprekken, maar krijgt dit nog niet heel veel inhoud en vervolgcities.

6.6 Antwoord op de hoofdvraag

De hoofdvraag die in dit onderzoek centraal staat luidt: hoe is het gesteld met de employability van de medewerkers van team Stadsbeheer binnen gemeente Oosterhout?

Om antwoord te kunnen geven op deze hoofdvraag zijn er vijf onafhankelijke variabelen onderzocht die in de voorgaande deelparagrafen zijn besproken. Enerzijds zijn er drie factoren behandeld die binnen de invloedssfeer van de werknemer liggen. Uit de data blijkt dat de respondenten een uiteenlopende inzetbaarheid hebben. Niet iedereen beschikt op dit moment over een groot vermogen, maar de bereidheid om hieraan te werken is bij de meeste wel aanwezig. Kijkend naar het psychologisch contract blijkt dat de werknemers hier erg tevreden over zijn. Het salaris zou dit kunnen verbeteren maar op dit moment wordt er al een goede balans ervaren tussen de verwachtingen en verplichtingen. Er is niet veel kennis aanwezig onder de respondenten over de arbeidsmarkt. Voornamelijk de interne arbeidsmarkt zou nog kunnen bijdragen aan het stimuleren van doorstroom onder de medewerkers. Kortom, zijn de factoren die binnen de invloedssfeer van de werknemers liggen wel in enige mate aanwezig maar er valt nog winst te behalen om de employability te vergroten.

Aan de andere kant zijn er nog twee variabelen behandeld die in de invloedssfeer van de werkgever liggen. In het onderzoek is gebleken dat er zeker sprake is van een formeel leerklimaat maar dat met nog meer focus op het informele leerklimaat de employability van de werknemers nog meer gestimuleerd kan worden. De rol van de leidinggevende wordt als redelijk positief ervaren door de werknemers. Echter worden de gesprekken niet altijd even consequent ingezet en gericht op de loopbaan waardoor hier nog niet alles uitgehaald wordt.

Concluderend zijn dus zowel de werknemersfactoren als de werkgeversfactoren aanwezig en worden deze redelijk positief ervaren. Echter zouden ze nog geoptimaliseerd kunnen worden om de employability van de werknemers te vergroten.

6.7 Reflectie conceptueel model

Uit het praktijkonderzoek is gebleken dat de verbanden die in het conceptueel model zijn gelegd in *hoofdstuk 3*, aansluiten op de uitkomsten van het onderzoek. Bij de uitvoering van het onderzoek zijn er daarom geen verbanden weggevallen en blijft het conceptueel model hetzelfde.



In dit hoofdstuk zijn er conclusies getrokken op de hoofd- en deelvragen van dit onderzoek aan de hand van de resultaten uit *hoofdstuk 5*. In het volgende hoofdstuk, en bovendien het laatste hoofdstuk, worden de beperkingen van dit onderzoek in kaart gebracht en ter discussie gesteld.



7. Discussie

In dit hoofdstuk wordt het gehele onderzoek geëvalueerd en worden de beperkingen van zowel het literatuuronderzoek als de beperkingen van het praktijkonderzoek in kaart gebracht. Er wordt besproken of de resultaten overeenkomen met de literatuur of dat er verschillen zijn ondervonden. Daarnaast worden de validiteit, betrouwbaarheid en de generaliseerbaarheid van dit onderzoek ter discussie gesteld en wordt de innovatieve waarde van dit onderzoek besproken. Tot slot worden er op basis van de beperkingen een aantal aanbevelingen gedaan om een vervolgonderzoek te versterken.

7.1 Reflectie op het onderzoek

Er is voortdurend gestreefd naar een kwalitatief sterk onderzoek gedurende het onderzoeksproces. Echter zijn er toch een aantal kritiekpunten voortgekomen uit dit onderzoek. Het eerste kritiekpunt betreft het literatuuronderzoek. Er is weinig literatuur beschikbaar die employability ook vanuit het werkgeversperspectief behandelt. Hierdoor zijn er een aantal verschillende factoren samengesteld die in dit onderzoek samen de werkgeversfactoren vormen. Ze zijn allemaal onderbouwd vanuit de literatuur, maar deze samenstelling kan de validiteit in twijfel trekken. Uiteindelijk blijkt uit de resultaten van het onderzoek dat dit toch een belangrijke factor is geweest om mee te nemen in het onderzoek. Uit de resultaten blijkt dat de werknemers aangeven dat ze beïnvloed worden door de mate waarin ze de ondersteunende rol van de werkgever ervaren. Deze factoren zijn voor veel respondenten belangrijk om aan hun employability te werken. Dit theoretisch inzicht wordt aangeraden om in vervolgonderzoeken mee te nemen. Een ander kritiekpunt over de literatuur betreft de motivatie van de werknemers. Uit dit onderzoek komt naar voren dat de motivatie van de werknemers een rol speelt in de bereidheid om te leren of om mobiel te zijn. In de theorie komt dit echter niet naar voren als specifieke factor. Het is als een onderdeel opgenomen in dit onderzoek onder bereidheid, maar voor een vervolgonderzoek wordt aangeraden om specifiek het onderwerp motivatie te betrekken in het literatuuronderzoek.

Daarnaast zijn er ook kritiekpunten te benoemen over het praktijkonderzoek. Alle interviews zijn afgenomen in dezelfde rustige ruimte. Echter zijn er gedurende de interviews een aantal momenten geweest waar de respondenten uit hun concentratie werden gehaald, bijvoorbeeld door telefoons die afgingen of collega's die binnenkwamen om een vraag te stellen. Dit heeft de concentratie doorbroken waardoor het mogelijk is dat de respondenten een andere reactie hadden gegeven als dit niet was gebeurd. In een vervolgonderzoek is het aan te raden om bij de interviews te verzoeken de mobiele telefoons op stil te zetten en op de deur bijvoorbeeld niet storen aan te geven. Zo is er een betere focus op de vragen die gesteld worden wat vervolgens ook de betrouwbaarheid en validiteit ten goede komt.

7.2 Validiteit, betrouwbaarheid en generaliseerbaarheid

In dit onderzoek staat de beleving van de medewerkers centraal waardoor de respondenten enkel bestaan uit werknemers. Hierdoor wordt er inzicht verschaft in de mening en standpunten van de werknemers en blijft de werkgever hierbij buiten beeld. Echter wordt vanuit de theorie ook het werkgeversperspectief behandeld. In de interviews wordt



besproken hoe de respondenten ervaren dat hier gebruik van wordt gemaakt, maar de motieven van de werkgeverskant worden niet behandeld. Hierdoor wordt de situatie vanuit één kant weergegeven en wordt deze beleving als waarheid aangenomen in dit onderzoek. In een vervolgonderzoek zou het aan te raden zijn om ook de leidinggevenden te betrekken.

De conclusie van dit onderzoek is onderbouwd op basis van acht interviews die zijn afgenomen. In dit onderzoek wordt ervan uitgegaan dat deze conclusie van toepassing is op de gehele onderzoekspopulatie. Echter zorgt deze kleine respondentengroep dat de generaliseerbaarheid laag is. Kijkend naar de afdelingsgrootte, kan er niet op basis van acht respondenten een generaliserende conclusie getrokken worden. Voor een vervolgonderzoek wordt er geadviseerd om het onderzoek uit te voeren onder een grotere groep respondenten om de generaliseerbaarheid te vergroten. Er is wel goed nagedacht over de afspiegeling van de respondentengroep door werknemers uit te kiezen die in verschillende fases in hun leven zitten. Zo komen verschillende motieven naar voren waar in het advies rekening mee gehouden kan worden.

De hoofdreden om een kwalitatieve onderzoeksmethode te hanteren is omdat de employability per persoon erg verschillend kan zijn. Het betreft persoonlijke motieven en belevingen die door middel van een enquête lastig te achterhalen zijn. Door het inzetten van semigestructureerde interviews werd er ruimte gecreëerd om hierop in te gaan en er doorgevraagd kon worden. Deze aanpak heeft ervoor gezorgd dat er per interview andere onderwerpen zijn uitgediept. Doordat de beleving van elke werknemer verschillend is, worden andere onderwerpen uitgelicht per respondent. Als het onderzoek uitgevoerd zou worden onder andere respondenten, is er een kans dat de nadruk op andere onderwerpen komt te liggen.

Om de betrouwbaarheid van dit onderzoek te waarborgen, zijn er een aantal bestaande vragenlijsten gebruikt. Op basis hiervan zijn de vragen voor de interviews vastgesteld. Echter betreft het vragenlijsten die ieder gefocust zijn op één onderwerp, zoals de rol van de leidinggevende of de inzetbaarheid van de werknemers. Deze vragenlijsten zijn samengevoegd voor dit onderzoek. Dit kan als kritiekpunt opgenomen worden omdat de onderzoeker hier een beslissende factor is geweest in het kiezen van de meest relevante vragen, wat de betrouwbaarheid beïnvloedt.

7.3 Innovatieve waarde onderzoek

De uitkomsten van dit onderzoek zijn van innovatieve waarde voor gemeente Oosterhout omdat er nieuwe informatie beschikbaar komt omtrent de employability van het personeel. Er is nog geen eerder onderzoek gedaan naar dit onderwerp binnen de organisatie. Daardoor kunnen er aan de hand van de uitkomsten van het onderzoek acties uitgezet worden om de employability te bevorderen. Daarnaast kunnen de inzichten van dit onderzoek van belang zijn voor andere gemeenten die hetzelfde vraagstuk hebben binnen team Stadsbeheer. Voor het HR-werkveld is dit onderzoek van innovatieve waarde omdat het theoretisch inzicht geeft in de factoren die de employability beïnvloeden.



Literatuurlijst

- A&O fonds Gemeenten. (2016). *Personeelsmonitor Gemeenten 2016*. Geraadpleegd op 12 december 2021, van <https://www.aeno.nl/uploads/AO-fonds-Gemeenten-Personeelsmonitor-2016.pdf>
- A&O fonds Gemeenten. (2020). *Personeelsmonitor Gemeenten 2020*. Geraadpleegd op 12 december 2021, van <https://www.aeno.nl/uploads/AO-fonds-Gemeenten-Personeelsmonitor-2020.pdf>
- A&O fonds Gemeenten. (2021, 14 april). *Employability – A&O fondsen webinars* [PowerPoint presentatie]. Youtube. Geraadpleegd op 12 december 2021, van <https://www.youtube.com/watch?v=ugGyalelYKg>
- AWVN. (2021). *AOW-leeftijd*. Geraadpleegd op 12 december 2021, van <https://www.awvn.nl/hr-van-a-tot-z/aow-leeftijd/>
- Baarda, B. (2014). *Dit is onderzoek!* Noordhoff Uitgevers, Groningen/Houten.
- Benders, L. (2021, 26 oktober). *Validiteit en betrouwbaarheid vaststellen in je scriptie*. Geraadpleegd op 4 januari 2022, van <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/validiteit-en-betrouwbaarheid-vaststellen-scriptie/>
- Beuting, F. (2011) *Think Smart, Think Employability* [Master thesis]. Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Bewegen werkt. (Z.d). *Wat is duurzame inzetbaarheid*. Geraadpleegd op 20 november 2021, van <https://bewegenwerkt.nl/duurzame-inzetbaarheid>
- Brouwer, P., Van Lin, M. H. H., & Zwinkels, W. S. (2001). *Inzetten op inzetbaarheid: employability in organisaties*. Zoetermeer: EIM.
- CBS. (2018, 23 april). *1 op 3 werkt 10 jaar of langer bij dezelfde werkgever*. Geraadpleegd op 12 december 2021, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/17/1-op-3-werkt-10-jaar-of-langer-bij-dezelfde-werkgever>
- CBS. (2021). *Spanning op de arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op 10 december 2021, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/spanning-op-de-arbeidsmarkt/spanning-op-de-arbeidsmarkt-naar-regio>
- Daalmans, J. M. T., & Vermeer, M. G. H. (juli, 2000). *Employability Management op 3 niveaus*. <https://www.daalmans.nl/nl/literatuur/publicaties/employabilityManagement.html>
- Dansereau, F., Yammarino, F. J., & Markham, S. E. (1995). Leadership: The multiple-level approaches. *The Leadership Quarterly*, 6 (3), 251-263. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90009-8](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90009-8)



- De Vries, S., Gründemann, R., van Vuuren, T., & Willemsen, M. (2000). Employabilitybeleid in Nederlandse organisaties. *Gedrag en Organisatie*, 13 (13), 291-303.
Geraadpleegd op 1 december 2021, van <https://repository.tno.nl/islandora/object/uuid:01e76966-cf64-4d4e-a15c-75d6090f6ead>
- De Grip, A., Van Loo, J., & Sanders, J. (1998). Employability in bedrijf: Naar een Employability Index voor Bedrijfssectoren. *Themarapport Werkgelegenheid en scholing* (rapport 1998-10). Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Dingemanse, K. (2021, 26 oktober). *Stappenplan om interviews te coderen*. Geraadpleegd op 3 januari 2022, van <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/coderen-interview/>
- Gaspersz, J., & Ott, M. (1996). *Management van employability: Nieuwe kansen in arbeidsrelaties*. Assen: Van Gorcum.
- Gemeente Oosterhout. (Z.d.). *Over de gemeente*. Geraadpleegd op 10 december 2021, van <https://www.oosterhout.nl/over-de-gemeente>
- Genau, L. (2021, 8 september). *Semi-gestructureerd of half-gestructureerd interview*. Geraadpleegd op 4 januari 2022, van <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/semigestructureerd-interview/>
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6 (2), 219-247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Groothengel, P. (2019, 17 mei). *Krappe arbeidsmarkt dwingt HR-blik naar binnen*. Geraadpleegd op 12 december 2021, van <https://www.pwnet.nl/29528/krappe-arbeidsmarkt-dwingt-hr-blik-naar-binnen>
- Kampermann, A., & Kluijtmans, F. (2021). *Leerboek Human Resource Management* (4^e druk). Noordhoff uitgevers, Groningen/Utrecht.
- Kok, L., Kroon, L., Lammers, M., & Luiten, W. (2019). *Effect verhoging AOW-leeftijd* (Rapport. 2019-69). SEO Economisch Onderzoek.
- Merkus, J. (2021, 12 november). *Verskil tussen kwalitatief & kwantitatief onderzoek*. Geraadpleegd op 3 januari 2022, van <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/kwalitatief-vs-kwantitatief-onderzoek/>
- Metselaar, E. E., & Boom, J. M. (2003). *Handen en voeten aan employability*. Alphen aan den Rijn: Kluwer
- Mistry, N. (2017, 21 februari). *'Vijftien jaar hetzelfde werk is niet meer van deze tijd'*. Geraadpleegd op 11 december 2021, van <https://millian.nl/artikelen/loopbaanbeleid-van-lifetime-employment-naar-lifetime-employability>



- NOS. (2017, 21 februari). *'Vijftien jaar hetzelfde werk is niet meer van deze tijd'*. Geraadpleegd op 11 december 2021, van <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2159337-vijftien-jaar-hetzelfde-werk-is-niet-meer-van-deze-tijd>
- PW. (2019, 18 april). *Inzetbaarheid oudere werknemer geeft werkgever kopzorgen*. Geraadpleegd op 11 december 2021, van <https://www.pwnet.nl/29864/inzetbaarheid-oudere-werknemer-geeft-werkgever-kopzorgen>
- Sanders, J., Keijzer, L., & Van der Wolk, J. (2009). *Gemeenten in beweging! Leren van regionale mobiliteitsnetwerken*. Stichting A+O fonds Gemeenten, Den Haag.
- Smits, L. (2021, 23 december). *Hoe transcribeer je een interview?* Geraadpleegd op 14 januari 2022, van <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/interview-transcriberen/>
- Sociaal Economische Raad (SER). (2009). *Een kwestie van gezond verstand: Breed preventiebeleid binnen arbeidsorganisaties, advies*. Sociaal Economische Raad (SER). Geraadpleegd op 2 december 2021, van <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2009/preventiebeleid-arbeidsorganisaties.pdf>
- Thijssen, J. G. L. (1997). *Employability en employment: terminologie, modelvorming en opleidingspraktijk*. *Opleiding en Ontwikkeling*, 10 (10), 9-14.
- Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13 (1), 29-51. <https://doi.org/10.1080/13594320344000237>
- Van der Heijde, C. M. (2016). *The measurement and enhancement of employability and career success* [proefschrift]. University of Twente.
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multi-dimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45 (3), 449-476. <https://doi.org/10.1002.hrm.20119>
- Van der Heijden, B. I. J. M., Boon, J., Van der Klink, M., & Meijs, E. (2009). Employability enhancement through formal and informal learning: an empirical study among Dutch non-academic university staff members. *International Journal of Training and Development*, 13 (1), 19-37. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2008.00313.x>
- Van der Heijden, B. I. J. M., Scholarios, D., Van der Schoot, E., Jedrzejowicz, P., Bozionelos, N., Epitropaki, O., Knauth, P., Marzec, I., Mikkelsen, A., & Van der Heijde, C.M. (2010). Supervisor-subordinate age dissimilarity and performance ratings: the buffering effects of supervisory relationship and practice. *Aging and human development*, 71 (3), 231-258. <https://doi.org/10.2190/AG.71.3.d>
- Van der Klink, J. J. L., Bültmann, U., Bouwer, S., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R. H., & van der Wilt, G-J. (2011). Duurzame inzetbaarheid bij oudere werknemers, werk als waarde. *Gedrag & Organisatie*, 24 (4), 341-355. Geraadpleegd op 1 december 2021, van <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/369.pdf>



- Van der Velde, M. E. G., & Van den Berg, P. T. (2000) Employability als sociale uitwisseling met de organisatie. *Gedrag en Organisatie*, 13 (3), 168-181.
- Van Echtelt, P., & Putman, L. (2019). *Arbeidsmarkt in kaart: Werkgevers – editie 2*. Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), Den Haag. Geraadpleegd op 13 december 2021, van <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-2/assets/pdf/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-2.pdf>
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. (2007). *Investeren in Werkzekerheid*. Rapporten aan de Regering nr. 77. Amsterdam: Amsterdam University Press. Geraadpleegd op 12 december 2021, van <https://www.wrr.nl/publicaties/rapporten/2007/01/30/investeren-in-werkzekerheid>



Bijlage 1: topiclijst

Individuele factoren

Inzetbaarheid

Vermogen

- Welke opleidingen en/of trainingen heb je gevolgd? Zijn ze gerelateerd aan het werk dat je nu uitvoert?
- Welke werkervaring heb je al?
- Ben je voldoende opgeleid voor je huidige werkzaamheden? Ben je voldoende opgeleid voor toekomstige werkzaamheden?

Bereidheid

Opleidingsbereidheid

- In hoeverre ben je bereid om een opleiding of training te volgen om je op professioneel gebied te ontwikkelen?
- Heb je al eens gebruik gemaakt van de mogelijkheid om dit te doen?

Mobiliteitsbereidheid

- Hoe sta jij tegenover het delen van kennis en ervaringen met collega's onderling? Doen jullie dit ook?
- In hoeverre zou jij bereid zijn om te proberen van een andere functie of afdeling binnen de organisatie? En in een externe organisatie?

Psychologisch contract

Belasting/ werkdruk

- Hoe ervaar je de fysieke belasting in je dagelijkse werkzaamheden?
- Hoe ervaar je de mentale belasting in je dagelijkse werkzaamheden?

Arbeidsvoorwaarden

- Over welke arbeidsvoorwaarden ben je tevreden en over welke arbeidsvoorwaarden vind je dat er wordt ondergedaan?

Waardering

- In hoeverre ervaar je dat je gewaardeerd wordt?

Werkprivé balans

- Hoe ervaar je de werkprivé balans in je leven?
- Wat doet de organisatie voor jou om een goede balans te ondersteunen?
- Beperkt jouw privé-situatie of werksituatie je om te investeren in je loopbaan?



Onderlinge relaties

- Hoe zou je de werksfeer beschrijven binnen jullie team? Samenwerking/ goed met elkaar vinden?
- Hoe is het contact buiten werk om?

In de theorie wordt er gesproken over 'verwachtingen' en 'verplichtingen'. Het gaat hierbij over de balans over wat je inlevert voor je werk en wat je ervoor terug krijgt.

- In hoeverre ervaar jij een balans tussen deze verwachtingen en verplichtingen in je werk?

Inzicht in de arbeidsmarkt

- Ben je op de hoogte van wat het loopbaanbeleid is binnen de organisatie?
- Weet je bij wie je terecht kan voor vragen en waar je je informatie vandaan kan halen als dat nodig is?

Interne arbeidsmarkt

- Ben je op de hoogte van vacatures die intern uitgezet zijn/worden?

Externe arbeidsmarkt

- Heb je een idee van wat er op dit moment op de arbeidsmarkt aan openstaande functies zijn?

Organisatie factoren

Leerklimaat

Leerwaarde van de functie

- Hoeveel uitdaging ervaar je in je functie?
- Is het in jouw functie mogelijk om door te groeien of te ontwikkelen? Ervaar je ook dat hier tijd voor is?
- Is jouw leidinggevende op de hoogte van je eventuele ontwikkelbehoefte?

Leeftijdsgebonden toezichtspraktijken

- In hoeverre ervaar je dat je leidinggevende rekening houdt met je leeftijd bij het toewijzen van nieuwe taken en verantwoordelijkheden?
- In hoeverre ervaar je dat je leidinggevende rekening houdt met je ervaring en vaardigheden bij het toewijzen van nieuwe taken en verantwoordelijkheden?
- Wordt er door de organisatie gebruik gemaakt van de ervaring en kennis van oudere medewerkers om nieuwe werknemers te begeleiden?
- Worden oudere/ meer ervaren werknemers uitgedaagd om toch te blijven ontwikkelen? Zo ja, hoe?



Organisatorische leermogelijkheden

- Wisselen jullie wel eens van taken of zelfs functie voor de afwisseling en om nieuwe ervaringen op te doen?
- Biedt gemeente Oosterhout voldoende kansen om je bij te laten scholen als je daar behoefte aan hebt?
- Krijg je de mogelijkheid van de organisatie om ervaring op te doen in een ander vakgebied als je dat zou willen? (Binnen of buiten de gemeente Oosterhout)

Rol van de leidinggevende

Gesprekken voeren

- Hoe vaak spreek je met je leidinggevende over je loopbaanontwikkeling? Over je ambities? Over welke mogelijkheden er zijn binnen en buiten de organisatie?
- Heb je wel eens een persoonlijk ontwikkelplan opgesteld met je leidinggevende?

Relatie met de leidinggevende

- Hoe zou je je werkrelatie met je leidinggevende beschrijven?
- Weet jouw leidinggevende wat je kwaliteiten zijn?
- In hoeverre ervaar je steun en vertrouwen van je leidinggevende?
- Motiveert jouw leidinggevende je om na te denken over je loopbaan? Op korte en lange termijn?



Bijlage 2: transcripten

Respondent A

Interviewer Precies dus die leg ik eventjes hier neer. Ehm, ja, als je tussendoor vragen hebt, stelt ze gerust. En als je ergens geen antwoord op wil geven dan hoeft dat ook niet, maar het stelt allemaal niet heel veel voor.

Geïnterviewde Ik ben heel vaak een open boek hoor.

Interviewer Oke. Nou helemaal goed. Nou je begon er net al kort over te vertellen hoe je werkverleden er een beetje uitziet. Maar euh ja, je gaf dus aan dat je geen opleidingen verder hebt gevolgd.

Geïnterviewde Nee.

Interviewer Je bent van de middelbare school gelijk afgekomen dan?

Geïnterviewde Ik heb me vmbo-kader gericht heb ik afgemaakt dan. En daarna ben ik een opleiding ICT gaan volgen. Die heb ik binnen een half jaar, was ik daarmee gestopt, want ik was meer spelletjes aan het spelen, dan dat ik aan het leren was. En toen ben ik euh ja, gaan werken totdat er een nieuw schooljaar begon zeg maar. In die tijd, ja, verdiende ik geld, dan kon ik uit. En dat ik wel heel erg euh, dat beviel me wel heel erg goed.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Maar daarna ben ik een opleiding gestart met euh administratie. Administrateur opleiding was een niveau 4 opleiding en die uhm, na bijna een jaar ben ik ermee gestopt, want er was echt maar een vak dat ik leuk vond en de rest van alle vakken, vond ik echt helemaal niks aan. Plus ik had zoiets van ja, ik ga liever uit, ik ga liever mijn eigen ding doen en euh dus toen ben ik ermee gestopt toen ben ik euh binnen. Ik was op maandag gestopt ofzo en op dinsdag kon ik hier werken. Toen ben ik hier ook meteen de volgende dag begonnen met werken. En euh ja tot nu toe ben ik hier eigenlijk blijven hangen zeg maar.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde Eerst twee jaar of anderhalf, twee jaar via het uitzendbureau, en daarna in vaste dienst en dat is nou al vanaf 2007, 1 januari 2007 zit ik hier in vaste dienst. En al die tijd in principe euh, daar ernaartoe gewerkt om vrachtwagenchauffeur te worden en geworden en gebleven al die tijd.

Interviewer Oke, want hoe ben je euh in wat voor functie ben je dan begonnen met welke werkzaamheden?

Geïnterviewde Ik ben begonnen, in principe eigenlijk alleen als belader van de afval euh inzameling.



Interviewer Ja.

Geïnterviewde En uh, kort daarna kreeg ik via hier en het euh uitzendbureau een uh korte opleidingen voor mijn BE rijbewijs. Want hier reden ze toen nog met de glaswagen euh ja, het afval ophalen. Dat heb ik toen gehaald. En ja toen kon ik dat al rijden en daarna ben ik euh in vaste dienst gekomen. Heb ik mijn vrachtwagenrijbewijs gehaald en ben ik vrachtwagenchauffeur hier geworden en beladen nog steeds. Ja en ja, dat was het eigenlijk wel. Ja, in de winter moet ik strooien, maar dat hoort er ook bij zegmaar.

Interviewer En uh al die diploma's voor de vrachtwagen en zo, dat rijbewijs, dat kun je allemaal via de gemeente gewoon euh?

Geïnterviewde Daar heb ik toen de tijd heeft de gemeente die allemaal betaald of euh terugbetaald aan het uitzendbureau zeg maar.

Interviewer Ja ja, precies dat wel. Oke. Uhm en uhm ja. Heb jij verder euh het idee van ik zit echt op mijn plek? Of ambieer je nog om om iets toch nog wel iets door te groeien naar een andere functie?

Geïnterviewde Ja, ik heb een 2 jaar uh moet ik heel corona tijd meerekenen haha.

Interviewer Het is inmiddels al even ja.

Geïnterviewde Daarom ja. Is het twee of drie jaar geleden heb ik euh, geprobeerd om voor euh uhm, Equalit te gaan werken. En dat is de ICT-afdeling dan.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde En ja euh ja, daar kreeg ik slechte respons van zeg maar van euh, gewoon een heel soort slechte vibe van de persoon op die mij daar moest begeleiden. Mmm, dus dat heb ik voor mezelf toen gezegd van nee euh, als ik hiertussen moet zitten terwijl het me nou al niet bevalt voordat ik begin. Dan gaat het hem al helemaal niet worden voor de rest van mijn carrière.

Interviewer Dat was al in het contact, bedoel je?

Geïnterviewde Ja ja, ik mocht een dagje meelopen en in datzelfde dagje meelopen, zei die man van euh ja euh je hebt de soft skills heb je wel. Maar nou dus de euh praktijk nog moet je leren. En in hetzelfde gesprek. Twee seconden later ofzo zei hij van ja, je hebt de praktijk wel maar de soft skills moet je nog leren. Dus hij sprak zichzelf al tegen in één klein een gesprekje en euh. Toen hadden we hem, hier later kwam ik hem tegen euh tijdens een kerstborrel, dat wel. En euh, toen deed ie net alsof die me helemaal niet kent. Terwijl ik hem al terwijl we elkaar eigenlijk al best lang kenden. Want de eerste keer dat ik gestopt was met school ben ik bij de Warande gaan werken. En daar kenden we elkaar al.

Interviewer Mmm.

Geïnterviewde Dus ik had echt zoiets van ja, als het zo moet dan hoeft het voor mij al niet. Nee dus ja en euh. Nou sinds kort. Toen had ik me daarna bedacht van. Ik wil misschien in de administratie op het gemeentehuis. Hetgene wat me daarvoor tegenhoudt om een



opleiding voor te gaan volgen is. Euh ja, ik heb gewoon te horen gekregen dat het zo moeilijk is om bij het gemeentehuis binnen te komen dat je echt gewoon uh tja, vriendjespolitiek is om binnen te kunnen komen. En daar heb ik helemaal geen behoefte aan om met vriendjespolitiek te moeten gaan wedijveren, want dat is niets, niks voor mij enzo. Dus ja, dat heb ik, had ik ook al van mezelf afgezet dus euh. En nou hoorde ik hier laatst dat er voor het magazijn, komt er een halve functie vrij. De helft van de week voor het magazijn komt binnenkort vrij.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde En daar ben ik me nou op aan het oriënteren zeg maar, om dat te gaan doen dus. En dan daar. Maar ja, dat is nog binnenkort. Dat is nog niet zeker maar daar zit ik wel achteraan.

Interviewer Ja. Dus je bent best wel actief bezig met nou, wat zou ik kunnen doen? Maar ja, het wil nog niet echt helemaal lukken?

Geïnterviewde Nee inderdaad.

Interviewer Oke, maar uhm. Stel dat er iets op je pad zou komen, dan zou je dan uh er ook bereid voor zijn om dan zo'n opleiding nog te gaan volgen. Of hoe sta je daarin?

Geïnterviewde Ik ben best bereid een opleiding te gaan volgen inderdaad dat uh. Dus ja ja, dat vind ik helemaal niet erg om te doen. Alleen lijkt het me wel weer lastig, na 19 jaar niks meer van school te hebben gedaan. Maar euh ja, ik ben wel bereid een opleiding te gaan volgen.

Interviewer Ja oke.

Geïnterviewde Ik moet alleen even kijken of het met het drukke schema van het thuis leven komt.

Interviewer Ja, want dat is nu, ja.

Geïnterviewde Met de opkomst van het derde kind.

Interviewer Ja ja. Kan me voorstellen dat dat. Ja, dat je dan toch even een paar keer extra moet nadenken, van nou past dat wel helemaal?

Geïnterviewde Ja ja inderdaad. Het enige vak dat ik leuk vond wat die administrateur opleiding was ook echt de euh boekhouder.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde En dat lijkt me nou wel leuk om te doen eventueel de boekhoudkunde. Dus euh ja daar. Dat was hetgene wat ik wilde gaan doen voor het gemeentethuis, of bij het gemeentehuis. Maar ja, dan krijg je dan weer andere dingen te horen dat het totaal moeilijk is om überhaupt binnen te komen. Ja ja, dat euh, dat is. Dat spreekt me dat wel lastiger aan zeg maar.



Interviewer Ja. Dat kan me voorstellen. Ja ok en uhm, heb je uhm wel eens eerder geproefd in een andere op een andere afdeling binnen de gemeente? Of?

Geïnterviewde Nee.

Interviewer Dat nog niet? Nee.

Geïnterviewde Nee dus. Uh, die ene keer is het gebleven bij de bij Equalit, en daarna verder niet. Ja, hier op de magazijn. Dat uh, da's makkelijk. Je loopt ernaartoe, je loopt een paar keer mee en je doet wat dingen. Dus.

Interviewer Binnen het team hier gaat dat wel makkelijk dus?

Geïnterviewde Het is wat makkelijker hier, want je kent elkaar toch al. Dus ja.

Interviewer Ja, je weet hoe de dingen werken hier.

Geïnterviewde Ja daarom. Dus het is misschien eventjes weer kijken van hoe? Euh, hoe zit het in het magazijn? Maar verder is het euh. Je kent iedereen, dus het gaat even makkelijk even snel door zeg maar.

Interviewer Ja precies. Ja ja oke. Uhm. Even kijken. Ja, even een stukje over hoe je bepaalde ja dingen uh ervaart binnen je werk. Uh, hoe ervaar jij de fysieke belasting?

Geïnterviewde Ja, sommige dingen zijn lichamelijk wel wat zwaarder dan de anderen. Maar bijvoorbeeld het plastic. Ja dat is ondertussen geen plastic meer wat hier aangeboden wordt. Het is echt gewoon restafval aan het worden. Euh ja, dan wordt het wel weer zwaar. Maar voor de rest euh ja. Lopen achter de wagen, dat kost weinig tot geen energie voor mij omdat ik het al 19 jaar gewend ben.

Interviewer Mmm.

Geïnterviewde En euh ja rijden in de vrachtwagen natuurlijk kost helemaal geen energie. Nee dat is meer gewoon. Euh ja, psychisch bezig zijn en goed opletten daar. Daar kost het energie mentaal zegmaar.

Interviewer Ja ja, dat was mijn volgende vraag inderdaad, mentale belasting. Maar dat heb je dus echt met het verkeer waar je mee te maken krijgt?

Geïnterviewde Als je in de vrachtwagen zit moet je wel continu opletten zeg maar, het is niet dat je rustig aan kan zitten en een beetje om je heen kijken natuurlijk. Nee, je moet natuurlijk veel om je heen kijken. Dus euh, dat wel. Ja, maar echt heel erg mentaal? Nee, dat niet. Nee, ik kan wel eerder moe worden van heel de dag rijden dan van heel de dag lopen.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde Want heel de dag rijden, ben je natuurlijk continu op aan het letten. En als je dan eventjes gaat zitten is, dan is dat even anders.

Interviewer Maar ja ja oke, dus dat is wel belasting. Maar er is niet echt een naam aan te geven?



Geïnterviewde Nee ja, voor mij is het gewoon nog goed te doen. Ik weet niet hoe andere collega's erin staan, maar voor mij is het gewoon nog goed te doen zeg maar.

Interviewer Ja oke euh. En een stukje arbeidsvoorwaarden. Uhm, waar ben je uh. Over welke arbeidsvoorwaarden ben je tevreden binnen de gemeente en over welke ja, minder tevreden of niet tevreden?

Geïnterviewde Uh, tevreden ben ik sowieso heel erg over het ouderschapsverlof uh, hoe dat dan geregeld wordt. Ik bedoel er is zover ik weet geen enkel particulier bedrijf die het zo regelt. Ik weet niet of je de regels weet of niet?

Interviewer Ongeveer.

Geïnterviewde Als je een kind krijgt. Dan krijg je genoeg uren om één keer in de week een dag vrij te nemen. En die dag, die krijg je dan tegen 70 procent euh, krijg je dan nog doorbetaald zeg maar.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde Als je dat dan euh vergelijkt met een particulier bedrijf. Die krijgen nul procent betaald dan dus dat is nog wel een heel groot verschil. Ja dus euh, dat bevalt me ja, natuurlijk heel goed. En niet alleen voor mij, maar voor alle collega's die kinderen krijgen. Ik adviseer ze allemaal, pak die ouderschapsverlof. Want ja, hoe dan ook euh, het levert eigenlijk alleen maar op. Je hoeft je kind niet naar het kinderdagverblijf te brengen of dat soort dingen dus euh. Plus je bent een dag lekker extra bij je kind. Dus ja.

Interviewer En dat is ook heel veel waard. Want dat gaat allemaal zo snel.

Geïnterviewde Ja zeker. Dus euh ja, daar ben ik wel heel tevreden over. Ja, waar ik minder tevreden over ben? Ja puur het loon. Ja, dat mag meer. Dat euh. Maar dat vindt iedereen denk ik wel ja.

Interviewer Jij zit ook in schaal vier?

Geïnterviewde Schaal 4 en dan zit ik op de maximale trede. En ja, dan is het net iets boven de tweeëntwintig honderd. Ja en dan met een inflatie van nu en alles, valt er weinig euh. Zit ik niet heel ruim meer zeg maar met de kosten van de hypotheek en alles en de inflatie meegerekend. Zit je niet heel ruim dus, ja.

Interviewer Oke en euh, hè, dat is dan een stukje financiële beloning. Euh, hoe? Hoe ervaar je de andere waardering hiervan uit uhm de organisatie?

Geïnterviewde Ja, hoe bedoel je precies?

Interviewer Dus voel je dat je gewaardeerd wordt door de leidinggevenden? Wordt dat ook uitgesproken?

Geïnterviewde Ja ik, ik heb wel in de gaten dat ik gewaardeerd word, gewaardeerd wordt zeg maar euh. Ze proberen wel veel euh te regelen. Euh, alles moet natuurlijk uiteindelijk vanuit mezelf komen maar euh, ze proberen wel veel te regelen te doen voor je. Euh, dat wel. Dus euh. Maar ja, met een complimentje kan ik mijn eten niet kopen natuurlijk.



Interviewer Nee, nee.

Geïnterviewde Euh. Ja, dat was een aantal jaar geleden, was dat hier. Toen zaten we echt met bijna heel de groep die hier werkt. Toen zeiden we allemaal toen was er een groot onderzoek gedaan en toen was het van euh ja, dat de waardering dat dat laag is zeg maar. En iedereen sprak zich toen echt alleen maar uit over het loon dat dat. Euh, dat dat laag was. Vergeleken met wat het euh, wat de kosten zijn van nu allemaal.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde En euh dat. Dat goldde voor bijna iedereen die hier euh werkte. En uh het enige waar we het. Toen hadden we ook met z'n alle iets van ja, met een compliment kopen we geen brood. Dan kan ik mijn gezin niet van onderhouden. Nee, in principe, complimentje is leuk, maar je hebt er eigenlijk helemaal niks aan. Eigenlijk niet.

Interviewer Ja ja, precies daar moet je dan ook wel de andere beloning moet er ook wel tegenover staan?

Geïnterviewde Ja ja, maar dat kan gewoon niet hier. Om één of andere reden. Dus euh ja. Dus dan vinden we wel zonde.

Interviewer Ja, ok helder. Uhm ja, hoe ervaar je je werk en privé balans?

Geïnterviewde Ja op zich. Euh goed ik euh. Neem het af en toe wel mee naar huis. En dan praten we er een beetje over en dan euh ben ik er weer vanaf. Dus euh. Mijn vrouw die snapt ook wel dat de af en toe hier een beetje lastig loopt. Gisteren kon ik dan bijvoorbeeld niet werken vanwege, de scholen zijn een week eerder dicht, dus mijn kinderen zijn weer thuis en we konden geen oppas meer krijgen meer en mijn vrouw die had een examen. Dus ik moest euh thuisblijven. En dan ben ik thuis en dan ben ik nog twee keer gebeld van, hoe zat het ook alweer wat je vandaag moest doen? Dit dat zus zo. Ja, ik vind het prima, maar dan euh. Als ik dat thuis dan uitleg dat ze me weer twee keer gebeld hebben, ja, dan snapt ze ook wel van ja en zo ja, waarom dan weer? Weet je wel? Ja, maar voor de rest. Euh ja ik. Het is niet dat ik er thuis euh heel veel mee zit zeg maar. Ik probeer echt als ik hier de poort uitga om het af te sluiten om meteen.

Interviewer Dat is ook belangrijk dat dat kan.

Geïnterviewde Ja zeker.

Interviewer En uhm, hoe? Uhm. Stel dat je een euh een opleiding euh zou willen gaan doen hé. Want je gaf net al aan dat met een derde op komst, dan kan dat best wel lastig zijn om dat dan op dat moment te doen hoe euh. In hoeverre word je euh beïnvloed? Jouw privésituatie? Euh, dat zeg maar.

Geïnterviewde Ja, momenteel is mijn zoontje van twee die van bijna twee. Die is heel erg euh ja, hoe moet ik het zeggen. Hij kan nu bijna niet slapen. En dat soort dingen. Dus hij houdt ons nachts wel wakker. Ja en euh. Maar voor de rest als ik s avonds, als hij eenmaal slaapt, dan heb ik wel een paar uurtjes tijd om iets te kunnen doen. Maar verder eigenlijk valt er weinig euh, te studeren als ze wakker zijn zegmaar.



Interviewer Ja precies.

Geïnterviewde Dus mijn oudste is nou vijf en de jongste is euh, wordt het eind januari wordt die twee dus die is super actief overdag en alles. En dan euh. Ja en de derde wordt in maart geboren. Dus dan is het ook wel weer kijken hoe dat dat euh hoe dat loopt zeg maar. Dus ja.

Interviewer Dat heeft eerst even de tijd nodig om te kijken hoe dat loopt?

Geïnterviewde Ja, dat is toch gewoon weer eventjes inplannen met uh hoe we het allemaal gaan doen. Ja, maar dan uiteindelijk euh.

Interviewer Ja als je iets graag wil dan euh, komt het altijd wel goed op de één of andere manier.

Geïnterviewde Ja daarom.

Interviewer Ja oke. Euh ja. Hoe zou je de werksfeer beschrijven binnen het team?

Geïnterviewde We maken elkaar altijd zwart op een leuke manier.

Interviewer Haha

Geïnterviewde Ja ik kan het niet anders zeggen of omschrijven, zeg maar.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Nee, ik vind het op zich wel gezellig over het algemeen. Iedereen heeft wel eens zijn knelpunten met elkaar. Als je zelf bijvoorbeeld niet lekker je vel zit of zo, of dat soort dingen. Maar voor de rest. Euh ja, het is hier altijd. Over het algemeen is het hier wel gewoon gezellig met elkaar en euh goed werken en dat soort dingen. Maar op het einde van de dag als het af is is het af zeg maar. Ja, ook bij ons. Bij ons wij kunnen als het vuil van straat is kunnen wij niet verder, want dan is het op zeg maar. Er zijn ook bedrijfstakken hier die euh blijven hun werk houden heel de dag door op. Ook al gaan ze vierentwintig uur per dag door. En euh ja, die zien ons dan af en toe euh, wat eerder naar huis gaan. En ik, we weten gewoon van hun dat ze zoiets hebben van gaan ze weer en en ik weet dat hun het niet leuk vinden zeg maar.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Dus maar ja wij kunnen er niks aan doen wat dat betreft. Als ons werk af is dan is het af. We kunnen zitten wachten tot het einde van de dag en dat schiet toch voor niemand iets op?

Interviewer Ja, dat is een stukje onbegrip tussen de verschillende teams?

Geïnterviewde Ja zoiets dus. Ze proberen wel ook bij ons zo van euh ervoor te zorgen dat we tot zo laat mogelijk bezig zijn met ons werk. Maar ja, we vinden er zelf wel weer een manier op om te zorgen dat we niet tot zo laat mogelijk bezig te zijn dat het wel eerder van straat af is. Dus want stel er is eens een keer iets fout en we zijn tot zo laat mogelijk ingepland? Ja, dat is leuk, maar er gaat een keer een wagen kapot en dan zit je er hier mee dan uhm moet bijna meteen overwerken.



Interviewer Ja ja is precies.

Geïnterviewde Dus komend jaar hebben ze weer een nieuwe planning en weer nieuwe routes beschrijvingen gemaakt voor ons. Waarschijnlijk gewoon om weer te kijken hoe ze het zo efficiënt mogelijk in kunnen delen dat we met z'n allen tot 5 uur bezig zijn. Maar ze houden en ondanks dat we al jaren zeggen dat er meer wagens bij moeten om het fatsoenlijk van straat te krijgen? Ja, daar luisteren ze dan van bovenaf weer niet naar. Helaas.

Interviewer Oke, dus die input hebben jullie wel gegeven?

Geïnterviewde Ja, we geven heel veel input. Weet alleen niet altijd of er iets mee gedaan wordt zeg maar. En dan euh, want Oosterhout, ja overal komen er wijken bij, maar we moeten het nog steeds met evenveel wagens rijden als dat we hier begonnen, reden toen ik hier begon. Terwijl Oosterhout, de vlindervaleij is erbij gekomen, contreien is er bijgekomen. Euh, in Dorst zijn er twee wijken bijgekomen. In Oosteind gaan ze weer bouwen. Ze zijn hier bij de houtenhaven bezig met bouwen. Nou ja, hier aan de overkant, als je achter je kijkt, zie je de dingen en ze zijn overal aan het bouwen. Maar we moeten nog steeds met vijf wagens alles ophalen en dat zal dus euh, vanaf 2005 is dat zo. En dat is de komende tijd zo, blijft dat wel zo, want we krijgen volgend jaar wel een nieuwe wagen, maar dan moet er ook een weer weg.

Interviewer Oh, dus ja het blijven er 5 ja.

Geïnterviewde Dus wat dat betreft. Euh ja. In totaal hebben we er zes, waarvan eentje kunnen we niet, kunnen we alleen maar plastic mee laaien. Kunnen we niet eens papier, geen GFT en geen rest mee ophalen. Dus wat dat betreft blijven het maar euh. Ja 5 euh vuilniswagens en 1 uh wagen voor alleen plastic. Ja dus dat is wel zonde.

Interviewer Mmm ja, dus wat dat betreft. Begrijp ik dan goed dat je dan meer gehoord zou willen worden in dat opzicht?

Geïnterviewde Ja, wat wel ja.

Interviewer Oke. Uhm ja, hoe is het? Euh qua kennisdeling? Euh. Hoe? Euh, hoe was je opgeleid? Euh was je toegewezen aan iemand hier?

Geïnterviewde Nou ja, bij afval euh. Meer van euh. Je begint hier over het algemeen als uitzendkracht en dan word je maar gewoon euh voor wagen ingepland. En dat kan zijn, ja nu met covid proberen ze zoveel mogelijk euh dezelfde ploeg bij elkaar te houden. Maar daarvoor was het maar gewoon. Euh ja, stap maar daarin stap maar daar in en leerde je gaandeweg leerde je alle wijken in heel Oosterhout kennen en dus ook alle mensen van av leerde je kennen. En euh ja, in gaandeweg de gesprekken en gaandeweg het te doen leerden wij hier zeg maar ja.

Interviewer Dus. Euh. Dus eigenlijk gewoon met iedereen. Je werkt gewoon mee en kom je bij iedereen wel een keer langs. En?

Geïnterviewde Ja ja.



Interviewer Oke. En qua feedback geven? Uhm, hoe gaat dat makkelijk onderling? Of hoe? Euh.

Geïnterviewde Het is meer van euh ja, iedereen die er nu werkt zeg maar, de meesten die euh die hebben er al gewoon de ervaring hier opgedaan. En als ik een nieuwe jongen meekrijg of een nieuwe meid meekrijg, dan moet ik gewoon hun leren hoe dat ze achter de wagen moeten lopen en dat soort dingen. En euh, of ze mee op moeten letten of niet. Ja en daar begint het bij. En dan is het maar gewoon kijken of ze het oppikken of niet en of het ze lukt. Ja, en dan gaandeweg leren ze wel wat meer. Dus euh ze. Voorheen moesten ze altijd per se eerst 2 weken mee met plastic om te kijken of ze het lichamelijk wel aankonden of niet. En als ze het aankonden konden ze misschien mee op een bakwagen. En dan. Ja, zo leren ze t klein beetje bij beetje ja. Dus ja.

Interviewer Ok. Euh. Nou dat waren een beetje punten over ja, hoe je bepaalde dingen in de werksituatie ervaart. In de theorie hebben ze het over verwachtingen en verplichtingen die in balans moeten zijn met elkaar. Dus. En dan gaat het over. Euh ja. Als werknemer lever je tijd in en investeer je energie om het werk goed uit te kunnen voeren. Uhm, en daar tegenover verwacht je natuurlijk dat je goede dingen terugkrijgt vanuit je werkgever. Dus beloning, waardering, maar ook de andere arbeidsvoorwaarden. Heb je het idee dat die hier in balans zijn?

Geïnterviewde Buiten het loon waar ik straks over had, vind ik voor de rest wel op zich in balans. Ja dus. Euh ja dus ik. Uh, dat dus de zoveelste keer dat hier de routes veranderd zijn. En de afgelopen drie of vier keer hebben ze mij ook gevraagd of ik mee wil helpen eraan met euh, de dingen. Hoe heet het de hoogbouw inplannen voor ze.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde Omdat ze er ofzo of geen tijd voor hebben of er zelf niet meer bij stil hebben staan van oh dat moest ook nog. Of euh. Of het lukt ze zelf niet. En dan? Ja, ik ken die routes zo goed. Euh. En dan krijg je dan alleen maar ff van te horen van ja, goed gedaan en verder niks. Of je krijgt zelfs dat niet te horen. Dus dat vind ik wel jammer. Maar voor de rest euh ja ja, voor de rest is wel een balans op zich.

Interviewer Oke ja dat stukje waardering komt dan terug, maar voor de rest is alles wel gewoon in balans?

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Ja, oke. Ehm, ja, in hoeverre ben jij op de hoogte van hoe het loopbaanbeleid werkt?

Geïnterviewde Voor zover ik weet hebben we zelf geen loopbaan coach. Die is dan weer extern maar oh ik zie bijna een ongeluk gebeuren daarachter.

Interviewer Ohh.

Geïnterviewde Oh ja oke maar goed. Uhm zover ik weet geen loopbaan coach of iets hier binnen het bedrijf, maar wel uhm. We kunnen wel via met Kim Tax van het gemeentehuis, die kan wel mee met ons mee euh dingen bedenken en opzetten, zeg maar dat wel. Ja dus,



maar verder wordt het euh. Ik heb niet het idee van ja. Als ik vragen stel van kan je meezoeken naar een opleiding. Dan is het eigenlijk gewoon, ik snap wel dat het de bedoeling is dat ik het zelf zoek, maar ik weet begot niet welke kant dat ik op moet gaan zoeken.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Want als ik dan als je iets intikt op internet, dan krijg je altijd maar NCOI of FBTO, dat soort dingen zeg maar euh, die opleidingen. Ja en ik heb gezegd van euh, voor mij is het voor een opleiding, het belangrijkste is voor mij in principe dat ik. Ik leer het meest in de schoolbank, zeg maar echt dat het bij de opleiding ben. Ik kan heel slecht leren van gewoon. Hier heb je het voor je neus en probeer het maar in je op te nemen.

Interviewer Zelfstudie is niet euh voor jou gemaakt?

Geïnterviewde Zelfstudie is voor mij euh moeilijker en duurt veel langer. Lukt me wel uiteindelijk, maar het duurt veel langer voordat ik het onder de knie heb dan wanneer het er uh één of twee keer iets uitgelegd wordt aan mij. Dan snap ik het. En dan kan ik er mee aan de gang. Zo ben ik heel mijn euh ja, heel de middelbare school ben ik zo doorgekomen. En zelfstudie als ze zeiden van ja ga zelf maar leren dan op het einde van de dag had ik nog niks bereikt, terwijl anderen al veel verder waren. Hm uh, ik zit 10 minuten bijvoorbeeld in de klas en dan heb ik meerder stof binnengekregen dan wat ik heb wanneer ik twee uur zit te blokken. En dan, ik word heel snel afgeleid, dus dan is het 2 seconden, ben ik even bezig en zie ik een vlieg vliegen ofzo en euh, o die is interessanter. Bij wijze van spreken. Dus ja, ik heb uh wat dat betreft wel ook een concentratie is niet echt maar kan me heel slecht concentreren daarop.

Interviewer Ja maar uhm. Dus ja uhm word je erin in begeleidt dan met het uh. Dus met het opzoeken van een studie?

Geïnterviewde Dat wordt eigenlijk meer aan jezelf overgelaten. Ik moet zelf in principe een opleiding uh zien te zoeken.

Interviewer Oke.

Geïnterviewde Ik weet wel welke kant dat ik op wil, maar de opleiding zelf zoeken. Ja dat vind ik lastig, want je krijgt dan elke keer die zelf studies gevonden.

Interviewer Ja ja dus daar mis je de begeleiding eigenlijk in?

Geïnterviewde Ja ja.

Interviewer Oke helder. Uhm, je gaf al aan, je weet verder wel bij wie je dus voor vragen terecht kunt.

Geïnterviewde Ja Tim, of als Tim het niet weet dan stuurt hij mij door naar Kim.

Interviewer Ja, precies.



Geïnterviewde Dus ik weet wel dat er opleidingen zijn en ook dat ik die gewoon vergoed krijg als ze, vanuit Tim. Dat weet ik dus. En uh maar het is puur het starten van de opleidingen en dat soort dingen. Dat euh ja het schiet er elke keer bij in zeg maar.

Interviewer Ja. Oke en heb je ook het idee dat je genoeg gemotiveerd wordt vanuit de leidinggevende?

Geïnterviewde Nou die zeggen alleen van ja ga het nou doen. Dat wel.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde Maar echt euh, helpen om het te gaan doen, dat niet.

Interviewer Nee.

Geïnterviewde Nee, dat niet. Dus euh ja, ik kan tegen iedereen zeggen van ja, ga nou dat doen of dit doen. Het is niet dat ik het niet aan wil nemen, ik wil het heel graag aannemen. Het is voor mij alleen lastig om het te gaan doen. Ja dus. Euh ja.

Interviewer Dus eigenlijk een stukje persoonlijke begeleiding daarbij nodig?

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Ja, ja, oke.

Geïnterviewde Ik ben niet voor niets al twee keer met een opleiding gestopt. Dus ik zou zonde vinden als dat weer gebeurt om niks zeg maar.

Interviewer Snap ik ja. Ehm ja. Ben je een beetje op de hoogte van wat voor vacatures er binnen de gemeente Oosterhout eigenlijk allemaal vrij staan?

Geïnterviewde Wij euh, hebben daar toegang nodig voor intranet en die hebben de meeste hier niet eens.

Interviewer Nee dat had ik inderdaad begrepen.

Geïnterviewde Wij hebben een gewoon een account zodat we daar op onze e-mail euh vanuit euh dat, die is gelinkt aan een e-mail. Ja en die e-mail daar kunnen we in principe alleen maar onze ADP op regelen. En verder helemaal niks. En ik kan er niet eens mee op euh op intranet hier. Dus dat is echt euh. Wij kunnen er niet eens op al zouden we willen. Dus dan moeten we het weer zien te vinden via de website van euh, werken in West-Brabant. Maar op intranet is het gewoon drie klikken en je hebt ze allemaal voor alleen Gemeente Oosterhout bijvoorbeeld. Ja dus euh. Voor het merendeel wat hier werkt. Ja die heeft er helemaal geen besef van wat er allemaal is, waaronder ik ook niet. Ja, niemand gaat volgens mij elke dag eventjes op op die website checken van wat er allemaal te doen is. Nee.

Interviewer En dat wordt verder ook niet hier gecommuniceerd van euh, als er iets open staat?

Geïnterviewde Nee, nee zelden. Tenzij ze horen dat je er toevallig mee bezig bent.



Interviewer Dan moet het wel weer vanuit jezelf komen?

Geïnterviewde Ja ja, dat wel. Maar je gaat niet zelf elke keer op werken in West-Brabant kijken. Uiteindelijk vind je daar eerst de tijd alleen maar dezelfde vacatures en dan geef je het snel op van er zal wel niks zijn.

Interviewer Uhu, want ben je wel eens bezig met wat er verder op de arbeidsmarkt open staat aan vacatures?

Geïnterviewde Nee buiten de Gemeente Oosterhout heb ik nog nooit willen kijken. Omdat de arbeidsvoorwaarden hier natuurlijk zo wel goed genoeg zijn. Dat vind je nergens.

Interviewer Qua werkgever zit je gewoon op je plek?

Geïnterviewde Ja, ik wil heel graag me bij de gemeente blijven of zelfs gewoon bij gemeente Oosterhout wil ik blijven, dus ja.

Interviewer Oke. Ja uhm hoeveel uitdaging ervaar je nu nog in je functie?

Geïnterviewde Geen, nee. Als je vanaf 2005 dan elke dag hetzelfde doet hier dan euh ja, dan raak ik er echt wel aan gewend. Ja dus ik ken elke wijk uit Oosterhout kan ik wel dromen. Dus ik ken net niet alle straatnamen in heel Oosterhout maar ik denk dat ik wel euh, meer dan de helft van echt qua straatnaam ook weet. Euh ja, uitdaging is er niet meer. Niet echt meer.

Interviewer Mis je dat?

Geïnterviewde Ik vind het soms wel echt euh, leuk als er nog echt iets euh, nieuws op mijn pad komt. De enige uitdaging die we nog gaan krijgen is euh, komend jaar de eerste twee maanden weer omdat dan de routes weer veranderd zijn. En dan is het toch weer eventjes leuk van te kijken ja redden we het? Redden we het niet?

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Die route van de hoogbouw die ik gemaakt heb, is die goed of niet? Of heb ik iets fout gedaan? Vorig jaar of twee jaar geleden had ik ook de hoogbouw route gemaakt en euh, wat deden ze nou? Had ik wel de route gemaakt, maar dan zetten ze in het begin van het jaar. Euh, sta ik allemaal op andere routes, niet op die hoogbouw. Dus dan ondervind ik het niet eens zelf. En het enige wat ik dan te horen krijg van collega's is van ja je hebt dit fout gedaan en dat fout. Ik zo kom eens hier met die lijst, en dan hebben ze de lijst die ik gemaakt, hebben ze van bovenaf ook nog aangepast. Dus dan is het niet meer de lijst die ik gemaakt heb. Dan zeg ik dat ook gewoon ja het is niet degene die ik gemaakt heb, want er stond allerlei informatie op die er voor ons helemaal niet toe doet. Ja, da's voor de euh administratie boven is dat misschien wel makkelijk om die informatie te gebruiken. Maar ik heb niks aan of een euh aan een postcode zeg maar. Als ik een straatnaam weet en een bedrijfs euh adres weet, dan weet ik waar ik naartoe moet, waar het opgehaald wordt. Ik heb niks aan de postcode want ik kan de postcode wel invullen. Maar als die aan de voorkant van de straat de postcode is, maar het wordt dan aan de achterkant van de straat aangeboden. Heb ik niks aan de postcode.



Interviewer Nee, uhu.

Geïnterviewde Stond dus allerlei info op waar ik niks aan heb. Dus het zou wel handig zijn als als ik de route dan ook maak, dat ik er dan ook zelf op sta, zodat ik zelf ook natuurlijk in de gaten heb van oh dit kan ik de volgende keer beter doen of dit moet veranderd worden. Dan weet ik ook zelf ook wat ik fout heb gedaan. Nou ja, dat is wel handig, want dat zijn dan wel uitdagingen.

Interviewer Dan kun je er weer van leren en het proces verbeteren.

Geïnterviewde Ja, dat wel ja. Maar voor de rest. Nee, als er een nieuwe wijk af is dan is het leuk eventjes totdat je de nieuwe wijk kent. En dan is er ook weer vrij snel niks meer aan.

Interviewer Wendt dat snel?

Geïnterviewde Ja. Wat is het nou? Een wijk wordt niet zo, hier heb je achthonderd huizen extra, zo opgeleverd. Het is elke keer euh, elk 2/3 weken. Ja, hier in die straat heb je extra, die straat extra, die straat extra. Zelfde als op de basisschool. Ja dan leer je eerst de eerste twee letters van het alfabet. En uiteindelijk komen er heel veel bij. Maar tegen de tijd dat je bij de z ben, bij de a tot en met m bijvoorbeeld al helemaal beu.

Interviewer Ja ja, haha goede uitleg, dat kan ik me goed voorstellen.

Geïnterviewde Ja heel simpel uitgelegd maar, al die andere letters die ken je wel als kind zijnde en dan heb je zoiets van ja, die zijn helemaal niet meer leuk. Dus die laatste letter, die is nog interessant maar al die eerste, de eerste twintig zelfs zijn al niet meer interessant. Nee, als je bij de laatste bent dan is het leuk. Ja, zo gebeurt dat met een wijk ook. Je krijgt elke keer een klein beetje, klein beetje. Dus ja, als het dan af is en al het werk verkeer is weg, dan kan je nog een eigen nieuwe route proberen te maken. Dat is nog wel leuk euh of dat soort dingen. Of als er een keer iets gebeurt in de wijk dat er dan in één keer een straat afgesloten is. Ja, hoe ga ik nou rijden? Dat houdt het wel nog leuk zeg maar ja.

Interviewer Ja ja oke. Ehm ja is uh wordt er rekening gehouden door de leidinggevenden, ook met het verschil in leeftijd of ervaring dus met wie er op dezelfde wagen worden ingepland?

Geïnterviewde Uhm, het zou wel moeten in verband met de p90 norm. Dat is dat ik bijvoorbeeld mag zoveel ton laden voordat het uh, voordat ik klaar ben of zoveel bakken laaien op een dag voordat het euh gedaan is eigenlijk. Ja voordat mijn werk erop zit. Als ze dat euh goed verdelen kan je met uh iemand van mijn leeftijd en dan iemand die iets ouder is en iemand die jonger is. Zou je een hele dag kunnen vullen. Ja, als je maar blijft wisselen met chauffeur.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde Want als ik bijvoorbeeld moet lopen, officieel ben ik uh eerder klaar met werken euh met door het aantal bakken dat ik doe dan een collega die 5 jaar jonger is, die mag nog veel meer laden. En ik ben later klaar me werken dan een collega die 5 jaar ouder is, die mag nog minder laaien dan mij. Dus officieel moeten ze daar rekening mee houden om alles af te krijgen. Of dat op het einde van het plaatje helemaal 100 procent gedaan



wordt? Durf ik niet te beweren, want er zijn ook collega's die euh worden elke dag met alleen maar 2 beladers, euh 2 mensen zonder het rijbewijs, worden ze op pad gestuurd. Dus dan is die persoon die is alleen maar aan t rijden. Ja, en die andere twee zijn alleen maar aan het lopen. Dus dan kan er gewoon niet meer gewisseld worden.

Interviewer Nee.

Geïnterviewde Of er echt rekening mee gehouden wordt op het einde van het plaatje dat euh durf ik niet zeggen, maar officieel zou het wel moeten. Dus euh. Maar nu met covid wordt er niet veel gerolen.

Interviewer Nee, precies.

Geïnterviewde Voor covid was het veel makkelijker dan was het gewoon van hier heb vijf wagens, hier je vijf chauffeurs, hier heb je een hele rits met andere mensen. En iedereen stapt maar gewoon ergens in waar ze het gezellig vonden, en die gingen dan. Ja, ik kwam zelden voor dat ik in één week tijd met euh, dat ik heel de week met dezelfde persoon op de wagen zat, kwam zelden voor. Momenteel is het wel van ja, wel aan de planning houden jongens.

Interviewer Ja, nu zijn het echt vaste clubjes?

Geïnterviewde Sommigen zitten nog echt in een vast clubje, ook al twee jaar lang. Mij niet gezien dat vind ik absoluut niks. Oh nee, echt niet leuk. Ik heb in het begin wel gedaan en dan zat ik continu met een met twee andere collega's op één wagen. Ik werd helemaal gek. Na twee weken heb je helemaal niks meer tegen elkaar te zeggen. Het enige wat je nog doet is bakken laden en het enige wat je zegt goh, warm he of goh koud vandaag.

Interviewer Ja dat wordt een beetje oppervlakkig.

Geïnterviewde Einde van het gesprek. En zo gaat het de hele dag door. Ja ja, ja we hebben ook nog een bepaalde periode gehad hier dat we euh. Wij hadden afgesproken met av we gaan geen pauze meer houden en op het einde als we helemaal klaar zijn kunnen we naar huis, want anders moesten we hier in de kantine blijven zitten wachten, want ze wilden niet dat we naar huis gaan omdat euh dat kost geld.

Interviewer Mmm.

Geïnterviewde Maar ze wilden eigenlijk ook niet dat we in de in de kantine bleven wachten, want vanwege covid. Dus we hadden zoiets van ja wat moeten we dan? Dus ja, dan gaan we wel doorwerken, komen we helemaal niet meer naar de kantine. En dat, dat was toen wel even veel wrijving. En toen was het van ja, dan komen we helemaal niet meer naar de kantine en dan gaan we maar gewoon om half vier kunnen we naar huis en hebben we alles ook af. Ja maar ja, dan zit je dus helemaal alleen maar met elkaar op de lip. Dan zie je je echt heel de rest van de dag geen andere collega's.

Interviewer Nee kan ik iets bij voorstellen ja, dat is ook niets.



Geïnterviewde Dus ja, dat is nu met covid helaas. Proberen ze nog wel een beetje rekening mee te houden maar euh nee, doe mij maar gewoon lekker veel rouleren. Iedereen om me heen. Dat soort dingen.

Interviewer Rouleren jullie ook wel eens euh, met verschillende functies hier?

Geïnterviewde Nee, dat niet. Dus euh, we hebben echt ons groepje AV, groepje euh handmatig straat reiniging. Dan heb je echt een hele vaste groep voor de milieustraat. En dan wordt die ondersteund door de euh mensen die met de grote containers weg rijden naar de stort. Iedereen heeft hier eigenlijk wel zijn eigen dingetje, eigen groep. En euh, die eigen groep doet zijn eigen werkzaamheden. Maar bij av, afval verwijderen waar ik nou zit, daar zitten de meeste jongeren. Of jongeren? Zijn allemaal achttien plus, moet wel euh haha.

Interviewer Ja haha.

Geïnterviewde Euh. Iedereen die hier komt werken euh, zeg maar de meeste die komen werken, die zijn negen van de tien keer, net twintig als ze hier komen inderdaad en dan, euh ja, die worden allemaal op av gezet. Want ja, dat is fysiek ook zwaar werk voor sommigen. En dan euh, voor dat stroomt uiteindelijk als je euh rond de veertig begint te komen dan kan je doorstromen naar handmatige straat reiniging, maar handmatige straatreiniging zit nou ook helemaal vol, dus het is moeilijker om door te stromen momenteel. Dus dan vragen ze wel voor andere takken of je daarnaar door wilt stromen. Maar er zijn er een hele hoop hier bij av die hebben iets van ik wil dat niet, ik wil av blijven doen. Ja je houdt het niet vol tot je pensioen. Maar ja, ze willen wel, het is. Het wordt wel gezegd van je kan door euh stromen. Dus euh ja, we zijn benieuwd wanneer de eerstvolgende weer met euh pensioen kan. Dan kan het doorgestroomd worden, maar anders.

Interviewer Nee precies. Maar echt rouleren dat gebeurt dus niet?

Geïnterviewde Nee.

Interviewer Zou je daar behoefte aan hebben?

Geïnterviewde Ja, weet ik niet, zeg maar. Ik zit eigenlijk altijd op de vrachtwagen, dat soort dingen. En ik heb uh eind vorig jaar ben ik euh ja ziek geworden zeg maar. Euh niet lichamelijk. Maar het was eventjes in m'n hoofd te veel. Ik bijna een half jaar van thuis gezeten en in de periode dat je weer moet gaan opnieuw terug euh komen.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde Heb ik wel heel veel met handmatig meegegaan, dat soort dingen. Ja, en ik vind het helemaal niet erg om te doen, dat niet. Maar ik weet dat ik in principe nog te jong ben om dat volledig te gaan doen. Dat wel, maar ik vind ik niet erg erg werk om een keer een dagje te moeten doen als ze erom vragen. Nee, dat niet.

Interviewer Oke helder. Ja uhm, even kijken, want gaandeweg hebben we eigenlijk best wel veel beantwoord zo uhm.

Geïnterviewde Ik zeg al een boek haha.



Interviewer Ja nee, maar dat is alleen maar goed toch. Dan loopt het gesprek veel soepeler dan uh, als we het vraag voor vraag maar gaan beantwoorden.

Geïnterviewde Da's waar.

Interviewer Ehm ja, hoe wordt er omgegaan met uhm met oudere medewerkers zeg maar, worden die om die uit te dagen blijven dagen in hun werk om te blijven ontwikkelen zeg maar?

Geïnterviewde Zou ik eigenlijk niet weten hoe dat die gesprekken gaan. Ik weet dat euh ja. Het loopt hier af en toe een beetje een beetje vast, heb ik het idee. Mmm ja, als je hier zo lang werkt, dan wil je ook op een gegeven moment heel veel mensen die hebben zoiets van ik wil niet meer weg. Ik doe dit en ik doe dit wel totaan mijn pensioen. En dan euh, zeg ik wel gedag.

Interviewer Ja ja, het is oke voor hun.

Geïnterviewde Ja ja, heel veel die. Ja sommige stromen dan door naar andere functies omdat het of lichamelijk te zwaar wordt of uhm ze hebben er geen zin meer in.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Maar die blijven daar dan in die functie weer heel lang hangen zeg maar. Dus euh ja, ik weet dat er een paar collega's die zijn van av afgegaan en die zijn naar handmatige straat reiniging doorgaan. En uh er zijn andere die zijn naar de milieustraat doorgaan. Nou en die blijven dan daar weer hangen zeg maar.

Interviewer Dus dat is van ja als het niet meer gaat dan gaan we dat doen?

Geïnterviewde Euh. Ja ja, ik weet niet dus of hun nog echt gestimuleerd worden om iets te gaan doen of niet.

Interviewer Nee oke, want ja daar, er zijn dus geen niet echt gesprekken voor?

Geïnterviewde Ik weet dat uh, ik heb hem pas geleden toevallig gehad, een duurzame inzetbaarheids gesprekken worden gedaan. En het is wel de bedoeling dat je daar dan euh in vindt wat je dan eventueel wil gaan doen of kan gaan doen. Maar ja, die gesprekken worden ook wel met hun gevoerd. Ik weet natuurlijk niet wat de uitkomst zijn.

Interviewer Hoe vaak worden die gehouden?

Geïnterviewde Het was de bedoeling elk jaar of één keer in de twee jaar. De laatste keer voor afgelopen gesprek was inderdaad 2019. Maar ja, waarschijnlijk door heel de covid gebeuren, is het allemaal uitgesteld. Dat soort dingen.

Interviewer Mmm.

Geïnterviewde Dus euh. Ja dat denk ik dat die niet echt mee heeft gewerkt werkt daaraan. Maar voor de rest. Euh ja. Voor de rest worden ze wel gehouden de gesprekken. En in die gesprekken zou dit een onderwerp moeten zijn.



Interviewer Oke. Uhm ja had ik als laatste kopje eigenlijk alleen og euh, relatie met de leidinggevende euh. hoe ervaar je die?

Geïnterviewde Ja mijn laatste leidinggevende die is euh, afgelopen donderdag met pensioen gegaan. Dus we hebben nou in principe voor ons een nieuwe leidinggevende. En euh ja. Maar ik laat ik het zo zeggen, in mijn ogen, die moet zich nog bewijzen, vergeleken met de vorige leidinggevende. Want die heeft nou net een jaar alleen maar meegelopen en die is een paar weken geleden pas de opleiding kunnen beginnen om echt volledig de functie te gaan en bemannen. Dus je kan daar eigenlijk nog geen oordeel over vellen, of die het nou wel goed doet of niet goed doet. Hij luistert af en toe wel naar ons. Hij probeert wel z'n eigen zin toch af en toe door te drammen. Maar ja, wij met av zijn geen makkelijke groep om tegenin te gaan. Want wij gaan wel met z'n allen dat zelf er tegenin als we het ergens echt niet mee eens zijn, dan laten we het ook echt wel horen. En dan ja dan euh. Oke, ik snap wel, uiteindelijk zijn hun de baas. En als hun zeggen van nee maar we gaan het echt zo doen. Ja, dat is prima. Maar dan hoeft die euh niet te verwachten dat we het euh doen omdat hij dat wil zeg maar. Dan is het meer dan we doen het omdat het moet.

Interviewer Maar niet omdat we willen of het er mee eens zijn?

Geïnterviewde Ja ja, en dat laten we ook echt wel merken.

Interviewer En is er iets wat je van je vorige leidinggevende iets wat je miste euh, op het gebied van ontwikkeling dan?

Geïnterviewde Die zei in principe wel alleen van ja het is wel aan mezelf dat ik dan de dingen moest gaan doen. Dat was mij keuze en ik moet het zelf euh, zeg maar opbouwen om om de opleiding of zo te gaan volgen. Maar voor de rest, euh ja, die was ook tegen de tijd van zijn einde uh tegen de tijd dat hij in de gate had van het duurt niet lang meer voordat ik met pensioen kan. Liet hij ook echt wel merken van ja ik ga toch met pensioen..

Interviewer Ik vind het wel prima zo ja.

Geïnterviewde Zal mij allemaal een worst wezen zei hij op een gegeven moment. Dus ja ja hij heeft in z'n euh als scheidsberichtje gestuurd in de groep heeft hij ook gewoon letterlijk gezegd ja, ik was hier aanwezig.

Interviewer Ja tijd aan het uitzitten?

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Uhu. Want euh, wiens verantwoordelijkheid vind je het, de de ontwikkeling?

Geïnterviewde Samen wel eigenlijk jawel. Het is wel meer van ja het is, ik moet het uiteindelijk wel doen maar als ik euh misschien niet genoeg euh gepusht wordt. Ja dan blijf ik hier wel zitten. Maar ze zeggen wel altijd van ja, je kan hier niet blijven hangen, dat kan je niet heel je leven doen. Maar toen ik de eerste keer begon over die ICT, dat was al 5 jaar geleden. Zo lang heeft het er alweer over gedaan voordat ik verder ben gegaan van ja misschien wil ik dan in het magazijn terechtkomen. Want ik weet dat, voor het magazijn is een toekomst functie. Dat is nou al wel voor achttien uur nu. Maar dat kan euh, straks oplopen naar gewoon een volledige werkweek.



Interviewer Ja.

Geïnterviewde Omdat de degene die nu in het magazijn zit, die gaat iemand euh ondersteunen voor achttien uur. Waarschijnlijk gaat die persoon die ondersteund wordt dus euh gewoon achttien uur minder werken in de week, dus die gaat binnen, uh binnenkort ook doorstromen naar met pensioen zeg maar, dus degene die over gaat nemen. Die gaat het daarna volledig doen. En dan als ik hem ondersteun nu, kan ik het daarna volledig doen. En zo heb ik het ook uh in mijn euh duurzaam inzetbaarheidsgesprek euh aangegeven. Plus ik weet dat ik een van de weinigen ben die het wilde doen, dus dat is wel een pluspunt.

Interviewer Ja zeker.

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Ja mooi. Oke. En uhm. Maar ja dus qua motivatie van je vorige leidinggevende miste je wel dus die euh ja, die push. Uhm, dus dat is ook wel iets wat je ja hoopt te gaan krijgen dan van een nieuwe leidinggevende?

Geïnterviewde Ja dat hoop ik wel.

Interviewer En vanuit Tim?

Geïnterviewde Tim die is uh, die support me wel zeg maar. En die heeft wel uh, die stuurt me door naar iets en die heeft me dan ook met jou in contact gebracht, van euh ja gewoon hij probeert het wel elke keer zeg maar ja, alleen die heeft natuurlijk ook zijn eigen drukke schema's en drukke agenda's. Dus uh, en dat meer eigenlijk elke keer een heel kort gesprekje van wat zou ik doen? Vind je dit een goed idee of niet? En dan zegt ie dan wel ja of nee op, maar echt euh. Hij wil me wel ondersteunen. Maar ja, doordat hij het zo druk heeft kan ik niet elke keer een uur in gesprek gaan, bijvoorbeeld ergens over. En dat besef ik ook wel ja.

Interviewer Daarvoor is Jeroen meer je aanspreekpunt in eerste instantie?

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Ja. Uhm ja. En in hoeverre ervaar je eh ja, steun en vertrouwen van je huidige leidinggevende? Heb je wel het idee dat dat dat goed zit?

Geïnterviewde Ik heb wel het idee dat hij weet wat hij aan mij heeft en andersom ook, dat wel. Dus ik hoop dat hij dat ook van de vorige bedrijfsleider te horen heeft gekregen zeg maar, dus euh ik heb euh. Ik zeg al, ik heb al drie keer die routes aan moeten passen. Of tenminste er is drie keer werd mij gevraagd of ik het wilde doen. Dus dat heb ik elke keer nog mee geholpen, dat wel. En er zijn anderen daar wordt het gewoon niet gevraagd want dan weten ze nou al, die gaan ons tegen schenen schoppen. Die gaan lekker er dwars tegenin. En ik werk wel gewoon mee.

Interviewer Ja ja, wel gewoon goed samenwerken en samen oppakken?

Geïnterviewde Ja.



Interviewer Oke ja. De laatste vraag die ik nog had staan is hoe belangrijk vind jij het zelf om te blijven ontwikkelen? Ook op persoonlijk vlak, maar op professioneel vlak ook?

Geïnterviewde Uhm, voor mezelf. Aan de ene kant vind ik dat ik wel dat ik wel goed zit hier. Ik wil wel verder. Het is vooral uhm, elke keer als ik. En dan heb ik het niet meer over mezelf. Maar als ik nieuwe collega's mee krijg dan euh. Zeg ik elke keer tegen ze van als ze nog jong zijn, zeg ik elke keer tegen ze, ga alsjeblieft verder studeren. Want euh ik heb dit en dat gedaan en dat is me eigenlijk niet bevallen. Ik ben nou eigenlijk al veel ouder en op mijn leeftijd had je al veel verder kunnen zijn. Dus als je wil, ga verder studeren, want het is alleen maar goed voor je eigen ontwikkeling. Ja en euh, daar ben ik heel erg toe, ben ik heel erg achter gekomen. Alleen het lukt me nou niet zo makkelijk om om zo zelf de stap te nemen. Daarom probeer ik hun altijd wel elke keer te zeggen van ga het nou doen. Ga jezelf ontwikkelen. Ja, want euh. En dan, dan zeg ik er voor de grap bij, anders eindig je zoals mij haha.

Interviewer Dat is die zwarte humor waar je het over had haha.

Geïnterviewde Ja haha. Euh ja je kan ook hier de rest van je leven blijven zitten. Wil je dat? En negen van de tien keer, krijg ik antwoord van nee, dat wil ik niet. En sommige die antwoorden van ja, ik vind het wel lekker werken. Dan zeg ik ja, dat is goed. Totdat je thuis moe thuis komt straks en met even weinig geld elke keer binnenkomt. Dan piep je wel anders maar goed, dan kom je er over 10 jaar wel achter zeg ik dan. Ja de rest is aan hun.

Interviewer Ja meer kun jij niet doen.

Geïnterviewde Nee, ik snap ook wel dat het voor Tim precies hetzelfde zicht is. De rest is aan mij. Dat snap ik dus. Maar ja, als ik dan naar hem toekom van ja zou je dan wel willen helpen?

Interviewer Ja dat euh ja maar ik kan me wel euh iedereen heeft daarin andere dingen nodig. Sommige mensen die komen daar en in z'n eentje wel aan uit en andere mensen die hoeven er helemaal niks van te weten. En andere die hebben net even de extra hulp nodig. Dus uhm ja, dat is ook heel normaal lijkt me. Ik bedoel er zijn ook zoveel mogelijkheden in wat er allemaal kan. Dus ja, dat is en dat tot wordt er alleen nog maar meer. Dus dat euh, kan ik me heel, heel erg goed voorstellen.

Geïnterviewde Ja ja. En dan is het eigenlijk ook niet goed dat ze op de basisschool al te horen krijgen. Wat wil je worden later? Weet ik het ja, ik ga maar een opleiding volgen en ik zie wel wat ik euh ja, of dat iets is. Nou ja, tien opleidingen verder weet die persoon nog niet wat ze willen.

Interviewer Ja het begint al bij de begeleiding van een studiekeuze op de middelbare school. En ja, dat doen ze nu misschien wel wat beter dan euh. Tenminste wat ik van mijn broertje al hoor dan wat ze bij mij deden. Ik kreeg één keer in een week een lesje over euh studiekeuze. Maar dat was het wekelijkse grap uurtje zeg maar omdat er gewoon toch niks gebeurde. En nu zijn ze wel echt, gaan ze ook met leerlingen één op één zitten en kijken van wat wat past bij je en welke studie zou je leuk vinden? Ja, dan maak je veel sneller een betere keuze gelijk dan euh, als je zelf maar een beetje moet gaan uitzoeken. Want er is zoveel te doen.



Geïnterviewde Nee precies. Bij ons werd helemaal niks gedaan.

Interviewer Nee, dat bedoel ik.

Geïnterviewde Doe je ding en euh als je de school maar af hebt op het einde van het jaar. Wij kregen al helemaal geen ondersteuning?

Interviewer Dan heb je je diploma. En dan?

Geïnterviewde Ja inderdaad. Ja, dan moet je maar gaan doen wat je leuk vindt. Daar ga je maar ook opleiding in volgen.

Interviewer Ja klopt.

Geïnterviewde En dan valt het toch zwaarder en dan is het toch minder leuk. En dan euh. Dus ja, dan zijn er zoveel euh dierenarts assistentes die afvallen. Of zoveel ict'ers in het begin vallen af. Of je moet net tijdens je schoolperiode maar een vak tegenkomen dat je op dat moment leuk vindt. En dan wil je daarin verder. Dat was die administratie bij mij. En dan krijg je gewoon zoveel vakken bij aan die helemaal niks mee te maken hebben. Ik bedoel bijvoorbeeld administrateur opleiding en kreeg ik bij Nederlands kreeg ik euh, elke week twee uur debatteren. Ik hoef niet in debat te gaan met die cijfers die op dat scherm staan. Die staan daar en die zijn zo. Ja, daar heb ik een fout ingevuld misschien bij een Excel bestand of wat. Maar die cijfers die blijven, dat, ik kan een vijf niet naar een vier lullen.

Interviewer Nee precies.

Geïnterviewde Dus dat had voor mij helemaal geen inhoud, dat soort vakken.

Interviewer Nee en als je van tevoren al had geweten dat dat soort vakken daarbij zouden komen kijken, dan zou je waarschijnlijk wel andere keuze maken.

Geïnterviewde Had ik in ieder geval niet dat gedaan nee.

Interviewer Nee precies dus. Euh ja. Dat waren voor mij eigenlijk mijn vragen. Als je nog vragen of toevoegingen hebt dan hoor ik het heel graag.

Geïnterviewde Euh nee eigenlijk niet, compleet zo denk ik wel zeg maar.

Interviewer Nou super, dan bedank ik je heel erg voor je tijd. Ik ga ermee aan de slag, ga het uitwerken en uiteindelijk een advies opstellen dus je gaat er nog over horen van mij of van iemand anders maar dat sowieso.

Geïnterviewde Oke fijn.

Interviewer Uhm, ja nou dan wens ik je alvast hele fijne feestdagen toe en een goede jaarwisseling. Want dat is ook alweer van het weekend.

Geïnterviewde Nou inderdaad ja, jij ook.

Interviewer Ja dankjewel. Ik zal de opname trouwens gelijk even afzetten.



Respondent B

Interviewer Zo dus dan leg ik die hier weg. Uhm, ja, dan ben ik voornamelijk allereerst erg benieuwd naar uhm ja, je werkverleden en uh, wat voor opleidingen je hebt gevolgd, hoe dat er een beetje uitziet?

Geïnterviewde Nou, ik ben eigenlijk vanuit Curacao, had ik euh mavo 4 diploma en MTS bouwkunde diploma. Toen kwam ik in Nederland in 2001 en euh ik ging ik denk net één dag naar de Hogeschool Rotterdam, dat had ik vanaf Curacao zo geregeld, dat ik daar kon beginnen in de vakantie of uh na de vakantie van 2001. Dus uh, zo doende, daarzo kwam ik aan en ik had zoveel heimwee, dat ik een dag naar school was geweest en toen had ik zoiets van nee, nee ik wil terug. Ik wil niet blijven. Zodoende ben ik thuisgebleven. En mijn vrouw die kreeg in de tussentijd een gesprek hier bij de Amphia, ziekenhuis.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Voor een sollicitatiegesprek. En dezelfde dag kreeg ze een onbepaalde contract euh. We konden hier bij de zuster flat toen wonen. Nou toen zijn we hier, zo doende ben ik in Oosterhout beland.

Interviewer Oke.

Geïnterviewde En zelf euh ben ik in uh 2003 hier bij de gemeente begonnen. En uh 2005 kreeg ik een vaste plek zeg maar. En ja, zodoende ben ik inmiddels al 16 jaar in vaste dienst bij de gemeente. En vorig jaar heb ik uh via een soort van persoonlijk ontwikkelingsplan.

Interviewer Ja?

Geïnterviewde Heb ik uh uh opleiding gevolgd. Bouw en woning toezichthouder. Heb ik euh gelukkige goed afgerond en diploma op zak. Ja alleen ja moet wel werk vinden nu.

Interviewer Ja ja dus via de gemeente heb je die opleiding gevolgd?

Geïnterviewde Ja, gemeente heeft het betaald. Ja dat.

Interviewer En heb je alle tijd gekregen om dat te volgen dus?

Geïnterviewde Ja ja ja, want ik ging in 2000. Eind 2018 oktober zoiets? September of oktober. Uh, ben ik daar begonnen, een of twee dagen in de week stage gelopen en gekeken hoe het gaat. En uh, een paar maanden daarna hebben ze gevraagd van vind je het wat? Ik zeg ja zeker. Ja, toen mocht ik de opleiding doen en zodoende door de corona ben ik vorig jaar, 2020, heb ik mijn laatste onderdeel gehaald en een diploma.

Interviewer Oke wat mooi. Dus de diploma op zak. En ben je ook euh van plan om dan dus een baan te gaan zoeken in die richting?

Geïnterviewde Ja ja zeker dat. Ja ja, anders is het zonde ja, om een diploma te halen. Maar hier kon het niet. Ik weet niet of ik dat mag zeggen.



Interviewer Dan blijft het gewoon vertrouwelijk. Dan haal ik dat uit de uitwerking als je dat wilt.

Geïnterviewde Ja hun vonden dat mijn verbale Nederlands niet zo goed was en zodoende kon ik hier niet verder met wat ik euh gevolgd. Dus ja, nu moet ik ergens anders gaan zoeken

Interviewer En heb je een beetje een beeld van wat je daar, wat je daarin zou willen gaan doen? Wat voor functie?

Geïnterviewde Jawel dat is zo een bouw woon toezichthouder, dan ben je aan het controleren. Vanaf het begin van de controle van de fundering al tot het einde. En er komen heel veel dingen bij kijken, vooral hier in Oosterhout, het is een kleine gemeenten. En vergeleken met Rotterdam, daar heb je een en toezichthouders puur voor elk onderdeel, bijvoorbeeld voor alleen dakkapellen controleren. Maar hier in Oosterhout moet die toezichthouder overal zegmaar, omdat kleine gemeente is.

Interviewer Ja oke helder. En ben je al een beetje aan het oriënteren geweest?

Geïnterviewde Jawel, ik ben bezig. Ik, ik had al euh twee gesprekken, twee weken geleden. Het gaat wel via een detacheringsbureau zeg maar.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde En euh, die werken wel met gemeentes, want het is een eigenlijk een gemeente baan zeg maar. En ik heb een gesprek met twee detacheringsbureaus gehad. Get ging voor mijn gevoel. En euh, het is nu afwachten.

Interviewer Oke, dus je bent nog in afwachting van een terugkoppeling ja.

Geïnterviewde Ja klopt. En wel straks samen met Tim even kijken hoe ik het beste kan gaan doen. Ja, want ik wil niet mijn baan opgeven hier en via zo'n detacheringsbureau gaan werken terwijl ik hier een vaste baan heb. Ik kan het misschien combineren, dat weet ik niet.

Interviewer Dus dat je een paar dagen als, hier blijft werken en een paar dagen detacheren?

Geïnterviewde Precies ja ja ja.

Interviewer Ja ok, maar daar ben je nog euh. Ja, dat loopt nog?

Geïnterviewde Ja, dat loopt nog, dan moet ik euh gaan kijken straks, stel dat ze bellen en zeggen ze we hebben iets gevonden. Dan moet ik dan met Tim gaan kortsluiten hoe ik het beste kan doen. Want in de tussentijd heb ik, dat heb ik nog niet gezegd. Maar in de tussentijd heb ik, euh, een paar weken geleden aan Tim gevraagd of ik nog een opleiding mocht volgen.

Interviewer Oke wat leuk.

Geïnterviewde Ja en dat sluit goed aan op wat ik heb gedaan, van bouw en woning toezicht. Dat is controleren van brandveiligheid gebouwen.



Interviewer Oke.

Geïnterviewde Dus dat heb ik aan Tim gevraagd of ik die mag volgen. En ik kreeg goedkeuring en uh 1 februari mag ik beginnen.

Interviewer Oke en dat is dan een opleiding van, hoeveel? Moet je dan een dag in de week naar school komen?

Geïnterviewde Eén dag moet ik naar school. Uh uh, op de dinsdag. Ja, voor zeker twee tot drie maanden. En dat examen moet ik mezelf euh aangeven daarvoor, dat is apart. Uhu, maar dat is dan een geregistreerd examen. Maar die moet ik mezelf voor aanmelden.

Interviewer Oke, ja en dat wordt vanuit de organisatie hier dus allemaal weer vergoed?

Geïnterviewde Ja ja, het enigste wat ik dan met Tim heb uh uh gecommuniceerd. Is dat ik uh, want normaal ben ik op vrijdag vrij. Uh en de lesdagen zijn op dinsdag, dus kom ik straks toch vrijdag werken. Dus dat is goed geregeld hier.

Interviewer Ja. En heb je er zin in?

Geïnterviewde Ja, zeker. Ja, weet je, het sluit ook aan dus het is ook mijn kansen vergroten en verbreden vind ik.

Interviewer Ja ja dus daar ben je wel actief over bezig?

Geïnterviewde Jawel jawel ja, in de tussentijd heb ik dus niet stilgezeten. Wat kan ik doen voor mezelf? Want het is wel zonde dat ik. Ik heb wel een jaar niks meer gedaan met de bouw en woningtoezicht. En dat vind ik zonde van hè, je hebt de diploma en je zit dan een jaar en een paar maanden zit je al stil. Dat voelt voor mij als weer vanaf nul beginnen.

Interviewer Ja, dat snap ik.

Geïnterviewde Ja en dat is zonde dus in de tussentijd blijven kijken van wat kan ik doen om toch? En zodoende ben ik bij die brandveiligheid opleiding gekomen.

Interviewer Daar ben je zelf ook opgekomen?

Geïnterviewde Ja ja ja ja ja.

Interviewer Ja dus je bent wel aan het zoeken geweest van ja wat kan ik doen voor mezelf?

Geïnterviewde Precies, aan het onderzoeken geweest en ik zei tegen Tim van ik heb die en die cursus gezien. En euh, hij zei van kom maar met wat je hebt gevonden en dan kunnen we altijd praten hoe of wat.

Interviewer Mooi, ja, fijn dat dat zo kan.

Geïnterviewde Ja precies dat is wel fijn, dat ik hè, die opleiding kan volgen.

Interviewer Ja ja uhm. Na dus als ik je zo hoor dan ben je dus wel zeker bereid om een opleiding te volgen.



Geïnterviewde Ja zeker, zeker.

Interviewer En de mogelijkheid heb je al een keer benut. Uhm is het? Uhm. Is het een mogelijkheid om die functie niet in mee te lopen binnen gemeente Oosterhout was geen mogelijkheid gaf je aan?

Geïnterviewde Nee. Euh ik. Ik heb daar wel stage gelopen anderhalf jaar bijna.

Interviewer Dus tijdens je opleiding heb je daar wel meegelopen?

Geïnterviewde Ik ging, ik ging eerst stage lopen en mede dat ik stage aan het lopen was, vroegen ze van vind je het iets. Want in eerste instantie was het alleen maar, ga maar mee lopen, kijk of je het euh euh iets vind euh. Zodoende ben ik daar een euh stage lopen en op een gegeven voor vroeg Osman die is daar leidinggevende. En die vroeg of ik het wilde volgen en toen zei ik ja heel graag. En toen hebben ze, heeft Osman van zijn afdeling, heeft hij die opleiding betaald en zodoende heb ik die ja gevolgd.

Interviewer Ja, en nu een mooie diploma op zak.

Geïnterviewde Ja daarom en ik heb zoiets van nou moet ik eigenlijk door. Ik kan niet zitten wachten want het gaat ook heel veel met wetten en regelgeving. En als ik blijf wachten dan komen daar nieuwe dingen erbij. En moet ik straks weer een bijbenen.

Interviewer Ja, precies.

Geïnterviewde Dus beter nu gewoon aanpakken.

Interviewer Oke en uhm ja. Het liefst zou je dan uhm dus wel binnen de organisatie blijven als het zou kunnen. Anders ben je wel bereid is om iets anders te gaan doen?

Geïnterviewde Ja ik. Ik wil liever hier blijven want ik werk hier in totaal achttien jaar hier al en voor mij kwam het goed uit. Doordat wij eigenlijk, mijn vrouw en ik, vanuit Curacao komen. En euh, we hebben niemand hier dus euh. Voor mij was het echt top dat ik hier kon werken en hier wonen in Oosterhout, want wij hebben nu alles dichtbij.

Interviewer Ja dus dat werkt voor jullie zo gewoon heel goed?

Geïnterviewde Ideaal. Maar ja, als ik nu buiten moet zoeken, dan naar buiten. Dat is niet anders.

Interviewer Ja oke, ja helder. Uhm, en dan ben ik voor nu eventjes ook even benieuwd naar een aantal dingetjes over het werk dat je nu uitvoert. OK, uhm eh. Allereerst dan de belasting in je werk van hoe ervaar je de fysieke belasting op dit moment?

Geïnterviewde Fysieke belasting? Euh, niet voor mij niet zo. Ik zit euh. Bij mij is het een combinatie van. Ik zit euh boven op kantoor en als het nodig is, zoals net, Thomas was bij jou, dan doe ik invallen voor hem.

Interviewer Dus dan sta je op av?



Geïnterviewde Ja ja, dan ben ik buiten. Maar bij mij is het echt afwisselend. Maar soms moet je dan meewerken en in Oosterhout het plastic zakken, euh inmiddels restafvalzakken. Ja, en die zijn best zwaar. En dat is fysiek euh ja, heel zwaar ja. Maar voor mij, ja ik ben bijna nooit op plastic. Ik ben meer boven en dan euh tussenschakel.

Interviewer Ja en euh. Want je zegt boven? Want wat doe je dan precies?

Geïnterviewde Boven ben ik dan met uh, we krijgen meldingen of klachten binnen.

Interviewer Ja?

Geïnterviewde Van mensen die niet uh uh uh, ben helemaal niet bij een aanbiedplaats, dat noemen we een aanbiedplaats, waar de containers samen gezet worden, om aangeboden te worden. Euh, daar doe ik in Oosterhout euh al een paar jaar. Dus euh euh. Ik ga de wijk in. En ik kijk van waar kan ik voor de jongens, voor ons. Euh, de bakken, een centrale plek geven. Zodat we één stop doen of twee stoppen in een straat. En dan gaan we weer verder. En ja, zo doe ik, ben ik boven en kijk ik euh moet meten hoeveel meter het is lopen voor een bewoner. Want de gemeente Oosterhout hanteert euh 75 meter hooguit. Dus dan kijk ik overaal van is het binnen de aantal meters? Euh, is het te doen voor ons? Ja euh, zulke dingen. En euh, stel ik zelf ook brieven op. Die laat ik controleren door één van de secretaresses, controleren op goed Nederlands, en euh die ga ik dan euh posten. Zelf deur tot deur posten en als er uh aan dan van de brief euh klachten binnenkomen of bezwaren of wat dan ook, die doe ik uh uh antwoorden. En ja zo.

Interviewer Dus jij regelt eigenlijk de processen voor het afval verwijderen vanaf hier?

Geïnterviewde Ja ja ja.

Interviewer Ja oke.

Geïnterviewde Voor de aanbiedplaatsen zegmaar.

Interviewer Ja. Ja en uhm. Maar daar kom je dus in aanraking met klachten voornamelijk. Ervaar je dat ook als mentale belasting?

Geïnterviewde Niet zozeer nee. Is wel dat je uh één keer in de zoveel tijd iemand euh tegenkomt die echt blijft zeuren. Ja, maar voor de rest nee valt mee.

Interviewer Er zitten wat uitzonderingen tussen maar over het algemeen?

Geïnterviewde Jahaha precies.

Interviewer Oke. En een stukje arbeidsvoorwaarden. Uhm, over welke arbeidsvoorwaarden ben je tevreden binnen de organisatie en welke ja niet tevreden of minder tevreden?

Geïnterviewde Arbeidsvoorwaarde? Ja euh. Ja, bijvoorbeeld cursussen volgen enzo. Ik vind het echt top dat je dan elke keer dat je Tim benadert voor wat dan ook, is hij voor de 100 procent bereid te helpen. Dus dat vind ik prima. Waar ben ik niet tevreden over? Uh. Ik kan me er geen bedenken.

Interviewer Werktijden en regelingen, dat is allemaal wel goed voor je?



Geïnterviewde Ja ja ja, ik vind het goed.

Interviewer Nou mooi.

Geïnterviewde We werken vier dagen, negen uurtjes. En ja, ik vind ik goed. Je hebt pauze om half tien, pauze om twaalf uur en de derde pauzes zeggen ze is niet verplicht. Maar dan mag je gewoon, dat is om half drie. Ik vind het prima.

Interviewer Dat is allemaal goed geregeld volgens jou?

Geïnterviewde Ja ja.

Interviewer Oke, en euh waardering. Euh een stukje financiële euh, salaris?

Geïnterviewde Nou, ik moet zeggen dat ik euh vergeleken met die andere jongens. Vooral van de ophaaldienst. Ja, ik zit in een schaal hoger.

Interviewer In 5 dan dus?

Geïnterviewde Ja ik zit in vijf. Uh puur doordat ik, ja vooral in het verleden. Dat klinkt als heel veel jaar geleden maar ik heb voor heel Oosterhout, heb ik een aantal jaren achter elkaar. Euh, de kalender, de routes, alles in kaart gebracht dus euh. Net zoals nu, gaan de routes, een paar weer veranderen. Zulke dingen allemaal dus.

Interviewer Dus die pas jij dan ook aan?

Geïnterviewde Ja ja, ja. En zodoende ben ik dus door Tim enzo een schaal hoger gezet. Euh ja door betrokken te zijn. Euh ja, ik deed iets meer dan mij normale werkzaamheden. En zo doende kreeg ik hem.

Interviewer Ja dus dat is voor jou helemaal goed?

Geïnterviewde Ja de waardering is, ja vind ik het goed.

Interviewer En euh, de waardering die wordt uitgesproken? Voel je dat ook vanuit de leidinggevenden dat je echt gewaardeerd wordt?

Geïnterviewde Jawel, door Tim zeker. Ja ja dat wordt uitgesproken.

Interviewer Ja, oke, ja, mooi.

Geïnterviewde Het was zo dat ik zelfs voor euh teamleider heb gesolliciteerd. Euh. Waren acht mensen die hebben zich aangemeld en ik euh ging door in de tweede ronde. Waren we nog met z'n drieën. Maar het is Jeroen geworden. Dus ja, alleen mijn assessment was ook heel goed. Ja jammer, ja ja,

Interviewer Maar je hebt dus wel echt het gevoel dat je gezien wordt?

Geïnterviewde Ja ja ja zeker.

Interviewer Oke, mooi. En uhm, hoe ervaren je je werk en privébalans?



Geïnterviewde Ja goed, prima. Het is, hier bij de gemeente heb je uh uh, in de zomer om de 10 weken en in de winter euh om de 5 weken, heb je dan een euh beschikbaarheidsdienst. Dan moet je van donderdag tot donderdag beschikbaar zijn, 24 uur. Voor calamiteiten of iets.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde En dan kunnen ze op mijn werktelefoon. Euh, kunnen ze 24/7 bellen. Dan moet je binnen een half uur hier zijn. En ja, maakt niet uit wat het is, een gat in de weg of een putdeksel gehad? Maar zulke dingen is euh ja dan word je opgebeld. Of er is een ongeluk gebeurd en je moet je helpen de politie helpen in de straat euh, helemaal dichtgooien en alles.

Interviewer Maar dan weet je zelf ook van oh, dat kan deze week gebeuren dat ik gebeld word?

Geïnterviewde Precies dat weet je dat je aan de beurt ben. Dan moet je ook euh. Niet dat je straks gebeld wordt en dat je zegt ja, ik heb hem niet gehoord. Nee dus je moet wel paraat staan. In de winterperiode moet je klaarstaan voor gladheidbestrijding. Kunnen ze bellen van we gaan strooien. Dan moet je binnen. Euh, ze doet altijd een tijd kortsluiten en dan moet je binnen een bepaalde tijd hier zijn, gaan we samen zitten. Wordt alles besproken.

Interviewer En dat is dan de hele winter? Moet je dan bereikbaar zijn?

Geïnterviewde Nee we zitten in groepen. We zitten in tien of elf groepen uit mijn hoofd. En elke groep komt aan de beurt. .

Interviewer Ja en dat is dan een week?

Geïnterviewde Een week lang ja.

Interviewer Oke. Maar dat is dan wel fijn geregeld? Een week en dan weet je dat je er verder niet over na hoeft te denken?

Geïnterviewde Jawel, alleen het kan gebeuren. Net zoals vorig jaar het is zo hevige gesneeuwd dat een andere groep wordt gebeld terwijl ze niet aan de beurt zijn. Maar ja, diegene die aan het werken zijn hebben hun limiet euh, bereikt zegmaar. Aantal uren mag je rijden, dan moet je rusten.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde En zo doende vragen ze wel aan willekeurige medewerkers, regelen ze dan een tweede groep voor het geval dat.

Interviewer En uhm, als je straks dan weer opleidingen gaat volgen, is dat ook allemaal te combineren met thuis?

Geïnterviewde Ja, ik maak wel tijd. Het is niet anders. Je moet er tijd voor maken.

Interviewer Uhm ja. Hoe zou je de werksfeer beschrijven binnen Stadsbeheer?



Geïnterviewde De werksfeer met mijn directe collega's is top vind ik. Alleen uh ja met andere collega's die iets anders doen, niet zo. Ja je werkt niet de hele dag samen. En je kent elkaar niet zo goed. Maar met de jongens van de ophaaldienst is het echt.

Interviewer Goeie relaties mee?

Geïnterviewde Ja ja ja.

Interviewer Ja ja oke mooi, fijn. Uhm ja. En contact beter werk om, hebben jullie dat dan ook?

Geïnterviewde Jawel, we doen dat dan een keer in de zoveel tijd bijvoorbeeld voor euh, bij iemand die dat graag wil, bij zich thuis en euh vooral of poken of wat dan ook. Of euh barbecue.

Interviewer Ja ja, dat is wel gezellig. Ja oke. Ehm ja, ben ik nog uhm, benieuwd naar een stukje als je euh hier komt werken. Wordt je dan begeleid door iemand in je werkzaamheden? Wordt je aan iemand gekoppeld? Of hoe is dat gegaan?

Geïnterviewde Het is bij mij zo gegaan dat ik ben begonnen als belader. Ja, je wordt de eerste paar dagen uh begeleid. Iemand die je leert hoe of wat en euh, maar het is zo simpel werkt. Er is eigenlijk in een dag of twee, moet je dat kunnen denk ik ja.

Interviewer Oke en in het werk dat je nu doet. Hoe ben je daar bij? Euh terechtgekomen?

Geïnterviewde Dat was meer van euh ja zelf het initiatief tonen. Want gemeente Oosterhout ging ook op een gegeven moment naar het Diftar systeem, is dat je moest betalen voor wat je aanbied. En zo doende ben ik een keer euh, de routes voor mijzelf dan euh goed op papier gaan zetten en vanaf daar hebben ze gezegd van oh kun je die andere routes ook doen? En zodoende heb ik ben ik begonnen met de kalender enzo en verder ontwikkeld. Ik kreeg wel hulp van toen de bedrijfsleider Wim met vooral brieven op stellen en euh, euh, mails beantwoorden, maar voor de rest ja, zo.

Interviewer Ja, dat is zo gewoon een beetje ingerold?

Geïnterviewde Ja ja, ja ja.

Interviewer Uhm ja, dat waren allemaal een beetje kopjes over hoe je het werk ervaart. In de theorie hebben ze het dan over verplichtingen en verwachtingen die met elkaar in balans moeten zijn. Dus jij als werknemer, hè, investeert tijd en energie in in je werk om dat goed uit te kunnen voeren. En daarvoor verwacht je natuurlijk ook dat je gewoon van de werkgever bepaalde dingen terugkrijgt. Dat dat uhm in balans voelt. Heb je het, heb je het gevoel dat dat in balans is?

Geïnterviewde Bij mij zeker. Ja. Ik vind dat je. Ja zelfs als je met iets zit, met een probleem of wat dan ook, ja.

Interviewer Kun je altijd terecht bij je leidinggevenden?

Geïnterviewde Ja ja ja.



Interviewer Ja oke, mooi. Uhm ja heb een euh. Heb je wel eens met een loopbaan? Euh, want je zei dat je een persoonlijk ontwikkel plan had opgesteld toch? Met wie had je dat gedaan? Met een leidinggevende? Of had je daar een loopbaan coach voor?

Geïnterviewde Nee gewoon euh. Het ging gewoon via Tim, gewoon direct en euh, het ging eigenlijk zo. Euh Osman was hier voor een een afscheidsborrel. Ja, en hij vroeg aan mij of ik uh uh toen uh bouwkunde heb gedaan. Ja inderdaad, maar op Curacao. En zo doende zijn we gaan praten. Maar toen wel via euh, personeelszaken een officiële brief.

Interviewer Ja een aanvraag?

Geïnterviewde Ja ja, maar euh ja was geen coach bij nee.

Interviewer Dat was ook niet nodig?

Geïnterviewde Nee, ik ging direct van Tim naar Osman toe. Ja, zo doende ben ik daar uh.

Interviewer Helder ja. Uhm heb je een beetje? Heb je een beeld van wat er aan vacatures open staat binnen de organisatie en buiten de organisatie?

Geïnterviewde Binnen zie ik dat toevallig op intranet dus euh ja.

Interviewer Ja daar kan jij bij?

Geïnterviewde Ja. Maar buiten moet je er echt op zoeken. Ja ja en euh, ik vind het met een vacature. Soms zit er zoveel. Uh uh, wat ze vragen, in de functieomschrijving dan bedoel ik. 9 van de 10 dingen die worden beschreven, zie je jezelf erin. Ja, en die tiende denk je van oe, oh. Dat kan ik niet. Schrikt wel af wel vind ik.

Interviewer Heb je misschien een voorbeeldje van waarvan je dacht daar was ik van geschrokken?

Geïnterviewde Net zoals een voorbeeld was uh uh euh een functie kwam vrij toen hier, het was. Uh oh ja, het was een uh een terreinbeheerder en dan stond, ik las hem, en ik zag ineens ja budgettering en bla bla bla. En ik dacht, ja daar wil ik me niet uh. Het gaat om geld en daar wil ik me niet mee bemoeien. Maar ja, eigenlijk bemoei je niet met geld. Maar de manier waarop het wordt neergezet wel.

Interviewer Leek het alsof dat wel zo was?

Geïnterviewde Ja, en dan dan ga je twijfelen aan jezelf van ja kan ik dat dan wel? Ik vind dat wel op een bepaalde manier afschrikt.

Interviewer Oke, uhm ja. In hoeverre heb je het idee dat je wordt uitgedaagd nog in je functie die je nu hebt?

Geïnterviewde Uitgedaagd? Euh, ik vind het geen uitdaging nee.

Interviewer Gaat allemaal automatisch nu?

Geïnterviewde Ja. Vooral als ik daar van buiten kijk. Euh. Met de ophaaldienst mee. Zit er geen uitdaging in. Ik denk dat je het zelf die uitdaging moet gaan zoeken, van wil ik nog iets



erbij doen ofzo? Het is gelukkig bij mij dat ik. Ik kan niet iets, ik moet een variatie hebben, dan is het voor mij te doen. Ja.

Interviewer Jij wilt niet elke dag precies hetzelfde moeten doen?

Geïnterviewde Nee, dat is te saai. Ja.

Interviewer Dus jij hebt die uitdaging wel nodig?

Geïnterviewde Ja ja ja. En in de tussentijd heb ik dat wel vind ik, wel gevonden, dat ik zo boven zit.

Interviewer En opleidingen volgen.

Geïnterviewde Precies.

Interviewer Oke. Ja ja. Euh ja. Dus ja, je hebt toch wel aangegeven dat er veel tijd wordt gegeven vanuit de organisatie om opleidingen te volgen, stages te lopen. Ben ik ook benieuwd of er volgens jou ook rekening wordt gehouden met leeftijd en ervaringen. Uhm, bij het inplannen van werkzaamheden?

Geïnterviewde Leeftijd en ervaringen? Wat we hier doen, vooral met de ophaaldiens,. Is dat moeilijk. Want ja, het is, je probeert met de personen die je op die dag hebt beschikbaar, het werk te doen. En niet altijd is het de qua leeftijd met de P90. Dat is niet altijd euh nee. Nee. Dat je, er zijn dagen dat je te veel doet eigenlijk voor wat er mag.

Interviewer Nee. Nee dus euh, dat gebeurt wel eens. Ja. Oke ja ja en uhm. Heb je het idee dat ze uhm je vanuit de werkgever ook wordt gestimuleerd en uitgedaagd om na te blijven denken over je ontwikkeling en het idee dat iedereen daartoe wordt gezet?

Geïnterviewde Dus euh, dat ze zelf vragen van wil je niet iets anders doen, je raakt ouder. Ik bedoel je kan niet tot je pensioen, datzelfde werk blijven doen nee.

Interviewer Willen ook niet dat mensen ziek worden.

Geïnterviewde Nee precies ja. Wil je iets anders doen, minder belasten? Dat zeggen ze zeker. Ja ja ja.

Interviewer Want ja, jij hebt al aangegeven, jij hebt wel euh, redelijk wat afwisseling in je werk, want je doet het een beetje van een van beide dan. Uhm maar uhm, wordt er verder gerouleert of taken uitgewisseld met elkaar? Of zit iedereen wel echt op z'n eigen afdeling hier?

Geïnterviewde Iedereen zit in principe op zijn eigen afdeling alleen als er bijvoorbeeld een zieke is. Heb je misschien een medewerker die normaal elke dag bij de milieustraat staat? Ja, die zal dan met de ophaaldienst mee moeten of andersom zo. Zo wordt er gerouleert maar anders niet. Nee niet.

Interviewer Oke. Uhm ja, hoe vaak spreek je met je leidinggevende over? Euh, je loopbaanontwikkeling? Heb je regelmatig gesprekken? Of hoe kan ik me dat voorstellen?



Geïnterviewde Nu de laatste tijd ja heel veel. Want ik heb net een nieuwe opleiding aangevraagd. Dus dat heb ik vooral nu, om de drie vier werken ja. En als je iets wilt vragen dan kun je dat altijd in contact met Tim doen.

Interviewer Oke, dus dat voelt wel. Daar zit geen drempel om dat te doen?

Geïnterviewde Nee, nee, nee.

Interviewer Nee. Uhm ja. Hoe zou je? Euh, je relatie met je leidinggevende ervaren? Weet hij wat jouw kwaliteiten zijn en behoeftes?

Geïnterviewde Ja, mijn relatie met Tim en met Jeroen is prima. En hun weten van mij. Ja, ik ben gewoon eerlijk rechtvaardig. Euh ja betrokken. Euh. Ik kan altijd naar hun toe en andersom.

Interviewer Ja dus dat voelt gewoon vertrouwd?

Geïnterviewde Ja ja ja.

Interviewer Ja ja oke. Uhm. Ja wiens verantwoordelijkheid vindt jij het voornamelijk om te zorgen voor dat je aan je loopbaan blijft werken?

Geïnterviewde Echt van mij zelf. Je bent verantwoordelijk voor je eigen rugzak. Kan niet vragen wil jij mijn rugzak vasthouden? Dat gaat niet, je moet voor je eigen rugzak zorgen. Werknemer is zelf verantwoordelijk om aan te geven van wil hij verder of niet? Ja ik kan niet wachten op Tim of Jeroen, ik moet daar zelf achteraan.

Interviewer Oke, ja. En hoe belangrijk vind je het om te blijven ontwikkelen?

Geïnterviewde Heel belangrijk.

Interviewer Want straks heb je weer een opleiding gevold, hoe zie je dat daarna voor je?

Geïnterviewde Jawel, kijk bij mij is het zo van ik wil graag. Ik wou het al lang, maar nu dat ik de kans krijg wil ik er 100 procent voor gaan. Je zit soms met de gedachte om ik wil iets anders gaan doen. Maar als je de verschillende vacatures gaat lezen van in de richting van wat je wilt doen. Ja, en je wordt altijd afgeschrikt door iets. Maar ja, ik weet die nooit. Misschien is dat alleen bij mij een punt. Ja, maar je wordt afgeschrikt en je pakt het niet euh verder op. Ja, en nu, ik kreeg het als het ware in m'n dinges geschoven, dan pak ik het met twee handen vast. Ja, en zo doende.

Interviewer Ja want je wilt je kansen vergroten dat je net wat extra's hebt ten opzichte van anderen?

Geïnterviewde Ja, precies. Maar wel wat ik leuk vind. Niet dat ik het puur ga doen, van als ik dit doe dan verdien ik meer geld, nee ik moet het wel leuk vinden. Anders is er ook niks aan.

Interviewer Nee, dus als je het leuk vindt dan wil je er ook tijd in investeren.

Geïnterviewde Ja, precies, ja precies. En dan gaat het makkelijker ook.

Interviewer Nee je wilt niet iets leren wat je niet aanspreekt.



Geïnterviewde Nee nee, niet puur doordat het misschien schaal 9 of 10 is. Ja, terwijl je het eigenlijk niet leuk vind. Je moet wel leuk vinden om te kunnen doen.

Interviewer Ja daar wordt je uiteindelijk het gelukkigst van.

Geïnterviewde Ja, dan heb je ook minder. Euh ha. Ik denk dat als mensen een een richting zoeken wat ze leuk vinden. Dan zul je de minste moeilijkheden krijgen onderwer. Want je bent bezig met iets wat je leuk vind. Je gaat er je best voor doen. Ik vergelijk het met de oudste van mij. Toen die bij het Dongemond zat moest ik er elke dag achteraan. En daarna is ie geslaagd en iets gaan doen wat ie zelf wilde, een sportopleiding. En het is bizar, ik hoef geen een dag wakker te maken. Gaat heel goed nu.

Interviewer Is nu echt gemotiveerd om dat te doen?

Geïnterviewde Ja. Iets wat je zelf. Je ziet heel vaak dat een ouder euh z'n kind euh dokter of weet ik wat gaat doen. Maar er zijn ook andere dingen die misschien wat minder verdienen. Maar je vindt het leuk. Ja, en dan doe je met meer plezier dan ja. Straks zijn ze wel dokter of wat dan ook geworden. Heel veel geld, maar toch niet gelukkig want ze vinden het niet leuk. Nee, gewoon doen wat je leuk vindt, dan gaat het veel makkelijker.

Interviewer Ja zeker, sluit ik me helemaal bij aan. Vind ik ook gelijk een mooie afsluiter want ik heb al mijn vragen nu behandeld en genoeg informatie van je gekregen. Zijn er nog dingen die je zelf wilt toevoegen nog?

Geïnterviewde Oh nee eigenlijk niet nee nee. Ik heb genoeg gesproken denk ik haha.

Interviewer Haha oke. Nou, dan wil ik je heel erg bedanken voor je tijd. Werkze nog vandaag en geniet van de feestdagen dit weekend.



Respondent C

Interviewer Nee. Euhm, ja. Als je tussendoor vragen hebt aan mij, dan moet je ze vooral stellen een als je ergens liever geen antwoord op geeft is dat ook helemaal prima, maar zo spannend is het niet hoor.

Geïnterviewde Dat is helemaal goed.

Interviewer Oke. Uhm, nou, voor mijn beeldvorming was ik allereerst heel erg benieuwd naar ehm, welke opleidingen of trainingen je in het verleden euh al hebt gevolgd. Of die allemaal gerelateerd zijn aan het werk dat je nu doet?

Geïnterviewde Nee.

Interviewer Nee? Kun je daar iets over vertellen?

Geïnterviewde Ik heb de mavo gedaan en vervolgens heb ik een opleiding tot beveiliging gedaan.

Interviewer Beveiliging, oke. En heb je daar ook werk in gedaan vervolgens?

Geïnterviewde Uhh tot 2006 ben ik beveiliging geweest. En toen ben ik me gaan oriënteren. Ja, ik wou mijn vrachtwagen rijbewijs halen, die kon ik bij DHL halen.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde Dat heb ik vervolgens gedaan en ik kwam in de opleiding, uh in de rijopleiding terecht met allemaal mensen van de gemeente Breda op de vuilniswagen. Dus ik heb netjes mijn tijd uitgezetten bij DHL en toen naja kon ik bij de gemeente Breda aan de gang vop de vuilniswagen en sindsdien is het alleen nog maar vuilniswagen geweest.

Interviewer Ja, oke. Dus je hebt ook bij een andere gemeente al gewerkt?

Geïnterviewde Ja, de gemeente Breda, sita en vervolgens hier bij de gemeente Oosterhout.

Interviewer OK, en hier zit je uh sinds 2014 zei je net he?

Geïnterviewde Ja, ongeveer ja, sinds 2018 een vaste baan.

Interviewer En uh.. Wat voor een werk deed je dan precies als beveiliging eh, voorheen?

Geïnterviewde Object beveiliging, mobiele surveillance, winkel surveillance, heb ik eigenlijk alle takken van de van de beveiliging wel gehad. Ik heb ook aan de deur gestaan.

Interviewer OK. En vanwaar de keuze om de switch maken?

Geïnterviewde Een kleine.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde De tijden. Ik werk nu vier dagen in de week. En daar werkte ik in de weekenden, s nachts, s avonds dus ja.



Interviewer En dat viel dus niet meer te combineren?

Geïnterviewde Het is te combineren, maar het is niet leuk. Je verliest veel tijd met je kind. Ja, da's voor mij geen optie.

Interviewer Nee, dat is euh zonde, de tijd gaat al snel genoeg he.

Geïnterviewde En hoe ja.

Interviewer Ja ok. Uhm en uhm, dan heb je dus. Euh ja je vrachtwagenrijbewijs gehaald bij DHL? En daar werkte je dus ook?

Geïnterviewde Ja als pakketbezorger.

Interviewer Ah oke. Oke, uhm en uh. In de tijd dat je hier bent gekomen heb je hier ook en de gewoon door te werken. Euh t werk geleerd dan? Of hoe gaat dat hier? Als je dan hier terecht komt bij de gemeente, hoe gaat dat?

Geïnterviewde Ik heb het werken geleerd bij de gemeente Breda op de vuilniswagen, dus toen dat ik hier bij de gemeente Oosterhout kwam was het enige wat ik moest leren waren eigenlijk de straten. De nieuwe routes en de straten ja.

Interviewer Ja want kom je zelf ook uit Oosterhout?

Geïnterviewde Ik woon niet in Oosterhout nee, maar ik woon in Breda.

Interviewer OK, en hoe ben je toen hier terechtgekomen bij de gemeente Oosterhout? hoe is dat gegaan?

Geïnterviewde Via het uitzendbureau. Die zeiden van ze zoeken mensen bij de gemeente Oosterhout. Is dat niet iets voor jou? Ja, dus ik ging solliciteren in Oosterhout. Dat was voor mij de allereerste keer dat ik in Oosterhout kwam.

Interviewer OK, wat grappig. Het is toch om de hoek eigenlijk haha.

Geïnterviewde Ja eigenlijk wel ja haha.

Interviewer Ja. Als je in Breda woont, wat zou je dan hier moeten doen haha.

Geïnterviewde Ja wat moet je in Oosterhout als je in Breda woont inderdaad.

Interviewer Dat is waar. Nee, nee ok. Uhm. Maar hoe is dat dan? Euh daar gegaan toen je bij gemeente breda begon? Qua inwerken? Dat doe je dan allemaal door het gewoon te doen of loop je met iemand mee?

Geïnterviewde Als je bij de gemeente Breda ingewerkt wordt dan word je onder een mentor gezet. En die gaat jou leren hoe dat je bakken moet hangen hoedat je de vrachtwagen moet besturen. hler in Oosterhout is dat niet.

Interviewer Oke en hoe gaat dat hier dan?



Geïnterviewde Nou hier ga je uh in het begin ging je altijd mee op de plasticwagen. Moest je laten zien dat je wel wou werken. En dan gaan ze je leren bakken hangen. Maar ja, dat moet iedereen je gewoon kunnen leren. Ja, ik ben van mening dat het makkelijker zou zijn, stel een paar mentoren aan. Er komen nieuwe, die gaat met die mee, die gaat met die mee en die gaat met die mee. En dan weet je dat die wagen gewoon iets langzamer is als de rest van de wagens. Want die heeft de nieuwe bij dus die moet het leren.

Interviewer Ja ok, maar nu is het eigenlijk zo dat iedereen gewoon iemand kan, zou moeten kunnen inwerken?

Geïnterviewde Ja precies. Als jij nou zegt van ik ga vandaag mee.. Ja dan euh. Ik zou niet weten bij wie jij weg wordt gezet hoor.

Interviewer Dat kan bij iedereen zijn?

Geïnterviewde Zou zo bij een willekeurig iemand kunnen zijn.

Interviewer Oke, maar daar zitten ver verder geen losse training of iets aan verbonden. Dat is echt meewerken?

Geïnterviewde Gewoon gelijk bam mee.

Interviewer Oke helder.

Geïnterviewde En je krijgt van je leidinggevende krijg je, dit mag niet. Dit mag niet. Dit mag niet. Dat werkt zo. Dat werkt zo. Dat werkt zo. En dan kom je bij mij op de wagen. En dan zeg ik van daar hoef je niet naar te luisteren. Daar hoef je niet naar te luisteren. Daar hoef je niet naar te luisteren. Wij doen het zo ja.

Interviewer Oke.

Geïnterviewde Haha ja zo gaat dat.

Interviewer Ja helder haha. Oke en uhm en uhm euh, zit je helemaal op je plek in het werk dat je nu doet?

Geïnterviewde Ja, ik zou niet anders willen. Nee.

Interviewer Wat vind je het mooist aan je werk?

Geïnterviewde De vrijheid.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Samen met je collega's euh, gewoon lekker je ding doen. Actief bezig zijn. Ja ja ja, dat is het eigenlijk wel.

Interviewer Ja dus euh. Ik hoef je niet te vragen of jij iets van een andere opleiding zou willen volgen? Of zou je nog wel open staan om iets nieuws aan te gaan?

Geïnterviewde Ik wil graag afval coach worden. Er komt binnenkort een vacature vrij voor afval coach.



Interviewer Uhu.

Geïnterviewde En dat uh ja, het zit een beetje tussen als handmatig straatreiniger in en euh handhaving.

Interviewer En dat zit hier ook bij gemeente Oosterhout?

Geïnterviewde Dat wordt een nieuwe euh.

Interviewer Oh dat wordt een nieuwe functie?

Geïnterviewde Ja wordt een nieuwe functie.

Interviewer Oke, dus dat is een mooie ambitie dan.

Geïnterviewde Daar gaan we op solliciteren, zeer zeker.

Interviewer Leuk. En moet je daar ook weer nieuwe euh opleiding voor volgen?

Geïnterviewde Waarschijnlijk zal ik daar een opleiding voor moet volgen.

Interviewer Oke.

Geïnterviewde En welke dat dat precies gaat worden weet ik nog niet, maar dat gaan we wel doen. Mocht ik aangenomen worden dan he, maar ik ben niet de enige die gaat solliciteren.

Interviewer Ja is het een gewilde functie?

Geïnterviewde Ja.

Interviewer En wat maakt het euh voor iedereen zo aantrekkelijk?

Geïnterviewde Euh, je gaat twee loonschalen omhoog. Mmm, dus dat is al een heel leuk uh iets.

Interviewer Een leuke motivatie voor velen dan?

Geïnterviewde Ja en ik heb handmatig straat reiniging gedaan. Ik heb samen met Dennis die al de opleiding heeft gevolgd uh ben ik mee geweest. Dus ja, ik weet, ik weet een beetje wat dat inhoudt.

Interviewer Ja ok, en je bent dus wel bereid om er dus ook weer een opleiding voor te gaan volgen?

Geïnterviewde Ja absoluut.

Interviewer En euh ok. Euh. En heb je wel eens eerder gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een opleiding te volgen?

Geïnterviewde Nee.

Interviewer Nee dus dat is echt nu de functie zich voordoet dat uh je dat wel wilt doen?



Geïnterviewde Euh ja, maar dat heeft ook te maken met m'n hernia.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Kijk die vuilniswagen is heel leuk.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde Maar dat op- en afstappen, bakken sjouwen. Op een gegeven moment zegt mijn lichaam van nee, dat gaat hem niet meer worden. Dus ja, dan moet je gaan ambiëren naar iets anders. Ja, dus ik had me eigen al op de kraanwagen een beetje in laten werken. Wel een opleiding voor gevolgd, tenminste intern, dat leren ze je dat dan. Toen is er een euh examiner geweest. Die heeft een examen afgelegd. Dus ja, ik heb wel een opleiding gevolgd. Ja, en toen heb ik mijn kraan bewijs gehaald.

Interviewer Ja ok. Uhm, en jij zegt net al van eigenlijk loopt iedereen maar met iedereen mee. Dus qua kennisdeling euh onderling. Uhm, dat is bij nieuwe medewerkers. Maar hoe gaat dat? Uhm, met de medewerkers die al langer in dienst zijn?

Geïnterviewde Hoe bedoel je dat?

Interviewer Nou, en misschien dat je dat de ene iets anders aanpak dan de ander.

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Hoe uh, delen jullie dat onder onderling? Of hoe pakken jullie dat op van elkaar? Of hoe werkt dat bij jullie?

Geïnterviewde Nou als je op de vuilniswagen zit dan is dat eigenlijk heel simpel. Uh, je hangt die bak aan en je haalt hem er weer van af. En het is eigenlijk, iedereen werkt wel een beetje hetzelfde. Ik geef ze dan. Ik ben wat dat betreft misschien iets uitgebreider met tekst en uitleg naar uh, een nieuweling toe. Van die bak die pak je zo vast en aan de zijkant dan heb je een betere sturing. Als je zo bakt ja dan stuurt die ook wel maar nee, minder makkelijk.

Interviewer Ja precies.

Geïnterviewde Maar je moet dus rust en geduld. Dat is eigenlijk gewoon het hele eieren eten van, als je iemand rustig inwerkt dan kan die het na een week. En je hebt snelle leerlingen en je hebt echt langzame leerlingen.

Interviewer Ja en uh, hoe ga je daar mee om?

Geïnterviewde Lange adem en engelen geduld hebben.

Interviewer Dat heb je wel?

Geïnterviewde Ja dat en inzicht hebben. Je kan aan iemand zien of dat ie wil werken of dat ie moet werken. Ja, en wil jij werken en ben jij langzaam? Ja, dan ben je langzaam maar dan is de wil er. En die telt ook mee.

Interviewer Zeker.



Geïnterviewde Ben jij snel en je moet? Naa, nee. Nee, de wil moet er zijn. Je moet het leuk vinden.

Interviewer Uhu. En hoe gaan euh andere collega's daarmee om? Pakken die dat ook zo aan?

Geïnterviewde Mmm nee, ze hebben niet allemaal geduld. Nee, er zijn er een paar bij die helemaal geen geduld hebben. Maar ja, je moet doen met je moet het doen met de collega die je meekrijgt. Ja ja en da's niet altijd euh.

Interviewer Maar hebben jullie het daar dan wel eens over met elkaar?

Geïnterviewde Oh oh zeker. Ze gaan allemaal over de tong. Bij de een positief en bij de ander negatief.

Interviewer Wat moet ik me daar dan bij voorstellen?

Geïnterviewde Euh, ze zijn nog heel snel, euh, bevooroordeeld. Als er een nieuwe binnen komt, stel, jij zou binnen komen, en jij moet mee met mij achter die vuilniswagen? Dan krijg je van ja, maar dat gaat dat meisje toch nooit trekken, dat redt ze nooit. En ik heb meer zoiets van ja je ga maar mee. Laar maar zien wat je kan. Maar niet iedereen denkt zo.

Interviewer En zeg je dat dan wel eens tegen je collega's?

Geïnterviewde Ja dan zeg ik wacht nou maar gewoon af wat er gebeurt. Misschien is het wel een goeie ja. huhuh je hebt misschien toch wel gelijk.

Interviewer Ja haha. Te snel geroepen.

Geïnterviewde Soms wel ja. Maar ja, dat is in een mannenwereld hé. Ja, dan moet je tegen opgewassen zijn. Ja, zo simpel is het.

Interviewer Ehm, nee dus. Je gaat nu proeven van een andere functie hier binnen euh, nog steeds binnen het team Stadsbeheer.

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Uhm. Maar uhm, zou je ook bereid zijn om uhm. Niet dat dat gaat gebeuren, maar als je even theoretisch gezien of om bijvoorbeeld een functie uhm ja op het stadhuis te gaan proeven of?

Geïnterviewde Ja hoor, als bode.

Interviewer Als bode? Dus dat zit weer een beetje in de hoek van die combinatie wat je net zei?

Geïnterviewde Ja. Je bent actief bezig. Ja, je hoeft mij niet een hele dag achter de computer te zetten. Dan wordt ik helemaal gek.

Interviewer Nee dat is ook niet voor iedereen weggelegd.

Geïnterviewde Nee.



Interviewer Nee, dat is ook inderdaad dan. Maar dat zit allemaal wel weer in dat straatje weer waar je vandaan komt. Oke leuk. Ehm ja, hoe ervaar jij? Je zei al van je zit nu in de Ziektewet? Maar de fysieke belasting voordat je thuis kwam te zitten? Hoe ervaar je dat?

Geïnterviewde Ja dat was gewoon goed te doen.

Interviewer Ja?

Geïnterviewde Ja, tot ik die hernia kreeg in 2019. Ja ging dat allemaal goed. Toen was de pijn en de hernia een eind voorbij, ja de hernia is nooit helemaal weggeweest. Maar heb ik ook gewoon weer op de vuilniswagen gestaan. Gewoon ook weer gedaan. Euh ja dat ging gewoon. Het zit in je lichaam, het zit in je systeem. Ik doe het al 10 15 jaar, dus dat is eigenlijk routine.

Interviewer Ja, nee dus dat was wel normaal. Dat valt wel mee, oke en euhm, zijn er ook aspecten die misschien mentale belasting met zich mee kunnen brengen binnen het werk of binnen het team?

Geïnterviewde Mentale belasting, uhm, ja agressie in het verkeer?

Interviewer Ja, krijg je daar veel mee te maken?

Geïnterviewde Soms. Mensen zijn ongeduldig.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Ik heb wel eens op een motorkap van een auto gezeten. Want dan willen ze er langs er langs langs ja en die vrachtwagen daar kan je niet langs en ik moet mijn bakken nog aanhangen toch?

Interviewer Ja ja.

Geïnterviewde Of ze vliegen langs je heen rijden, ze de de spiegels van hun eigen auto er nog af. Mmm ja, je komt best wel veel. Euh ja, agressie tegen.

Interviewer Ja. En hoe gaan jullie daarmee om?

Geïnterviewde Lekker laten gaan. Hoe harder jij loopt te toeteren, hoe minder had ik werk hoor.

Interviewer Daar kan ik me wel iets bij voorstellen, schiet je ook niks mee op.

Geïnterviewde En daar waar de mogelijkheid er is laten we de mensen daar echt langs.

Interviewer Tuurlijk.

Geïnterviewde Maar ze moeten niet aankomen al toeterend nee nee nee.

Interviewer Gebeurt dat veel?

Geïnterviewde Dat gebeurt wel eens. Gemiddeld twee, drie keer in de week toch wel ja. Het went haha.



Interviewer Ja, maar ik kan ook wel voorstellen dat het iets met je kan doen om daar mee te maken te krijgen.

Geïnterviewde De eerste keer is spannend.

Interviewer Ja, maar inderdaad, wat je zegt echt gewenning dus.

Geïnterviewde Ja, zolang jij rustig blijft en uitlegt dat jij gewoon je werk aan het doen bent. Ja, niet iedereen heeft daar begrip voor. Maar ja, ik heb ook al eens een akkefietje gehad. Kwam ik met mijn vuilniswagen aangereden. Hier auto, daar een middenberm. Ik kan met mijn vuilniswagen de middenberm natuurlijk niet in. En er komt een fietser aan, een bakfiets en die wou persé erlangs. Ik moest mijn vrachtwagen maar daar wegzetten. Dus ik ben omgeven gegeven moment uitgestapt. Ik zo, meneer als ik met de bakfiets even daar gaat staan, kan ik in mijn vuilniswagen voorbij. Dan hadden we vijf minuten geleden elkaar al kunnen passeren en was er niks aan de hand geweest. En die had een hele klacht in euh, ingediend hierboven. En ik had tegen hem lopen schelden en de kinderen in z'n bakfiets waar bang dus ik moest bovenkomen. Ik zeg nou dit is echt niet het voorval geweest. Ik weet niet waar die het gedaan heeft.

Interviewer En hoe loopt dat dan verder?

Geïnterviewde Euh, geen idee. Ik heb mijn verhaal boven gedaan. Hun hebben een terugkoppeling naar die vent gedaan en ik heb die man nooit meer gezien.

Interviewer Nee oke.

Geïnterviewde Dus hoe dat afgelopen is? Ik weet het niet.

Interviewer Maar verder heb je er niks meer van gehoord?

Geïnterviewde Nee.

Interviewer Nou dan zal dat niet een heel erg groot spektakel meer zijn geweest anders had je het wel gehoord lijkt me toch?

Geïnterviewde Nee precies.

Interviewer Nee oke. Uhm nou, dat even over een stukje belasting. Uhm, kijkend naar de arbeidsvoorwaarden hierzo. Wat? Wat zou je? Euh. Welke arbeidsvoorwaarden uhm ben je tevreden over en welke ja, niet eigenlijk?

Geïnterviewde Het loon zal wel wat hoger mogen.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde Wij zitten echt, wij zitten maar in schaal 4. Wij zitten echt op het laagste wat er is en wij werken het hardste vind ik. Ja als je dan ook kijkt naar de gemeenten om ons heen, gemeente Breda ze zitten allemaal in schaal 5. Gemeenten Drimmelen, ze zitten in schaal 5, gemeenten Dongen ze zitten in schaal 5 en wij blijven in 4 hangen.

Interviewer Iedereen zit in 4 hier?



Geïnterviewde Ja, niet iedereen je hebt er ook op schaal 5.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Maar dat zijn de uitzonderingen.

Interviewer Ja oke. En euh. Voor de rest qua voorwaarden?

Geïnterviewde Voor de rest ben ik tevreden he. Ik werk 4 dagen in de week, ik heb altijd lang weekend.

Interviewer Dus de werktijden die bevallen goed?

Geïnterviewde Ideaal, half 8 tot 5. Ze willen wel, ze willen kijken of ze ons naar schaal 5 kunnen doen, maar dan moet ik 5 dagen in de week gaan werken. Van acht tot half 5. Ja, dat denk ik niet. Je denkt toch niet dat ik die vrijdag op ga geven.

Interviewer Nee die zit er nu in.

Geïnterviewde Die zit erin, die blijft erin. Ja ja.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Dus ja dan. Dan maar schaal 4. Kan er van leven dus ja. Schaal 5 zou mooi zijn maar ja.

Interviewer Maar wie weet in de functie van afval coach?

Geïnterviewde Ja dat wordt schaal 6 dan.

Interviewer 6?

Geïnterviewde Ja dan staan we gelijk aan het KCC op het gemeentehuis.

Interviewer Ja, ok. Uhm, over een stukje waardering. In hoeverre ervaar je dat je gewaardeerd wordt hier?

Geïnterviewde Door mijn huidige, m'n nieuwe leidinggevende word ik gewaardeerd. Door mijn vorige leidinggevende nee? Dat vond ik, ja..

Interviewer Nee niet?

Geïnterviewde Dat vond ik een flapdrol eerste klas.

Interviewer Hoe lang is dat geleden?

Geïnterviewde Nou hij is sinds vorige week donderdag weg.

Interviewer Oh haha.

Geïnterviewde Nee, met die man kon ik echt. Nee, daar kon ik niet veel mee.

Interviewer Nee, en waar lag dat aan?



Geïnterviewde Aan hem.

Interviewer Ja maar ik bedoel wat. Weet deed ie waardoor je dat zo ervaart?

Geïnterviewde Voor mijn gevoel had hij niet het idee waar ie over sprak, wat het werk inhield en dat soort dingen. Hij was wel leidinggevende over de afdeling afval, maar of die daar nou echt verstand van had. Ik zeg nee.

Interviewer Nee en nu zit er een nieuwe leidinggevende? Hoe gaat dat?

Geïnterviewde Ja, die moet nog wel ingewerkt worden en die moet ook nog allemaal de fijne kneepjes van het vak leren. Maar ik help hem, hij help mij en dan kom je al een eind. En kijk ik ik help hem wegwijst in wat av inhoudt en hij is altijd kraanmachinist geweest. Dus hij heeft mij een beetje het kranen geleerd. He Jeroen, ik kom er niet uit. Ja kom eraan. He Karin hoe zit het met die route en die route ja, zo en zo.

Interviewer Veel meer samenwerken dus?

Geïnterviewde Ja en euh gewoon communicatief ook gewoon goed onderlegd. Ja en dat mist hier best wel communicatie.

Interviewer Ja, kun je daar een voorbeeld van geven?

Geïnterviewde Ik heb een maand lang gaan handmatig straat reiniging moeten doen. Ik kreeg een lijst mee met prullenbakjes, kriskras door elkaar. Je hebt een bepaalde wijk. Ik zeg ik heb al m.n. prullenbakjes gedaan op woensdag. Wat moet ik nou doen? Wat doet een handmatig straatreiniger nou nog meer? Waar is de werkbeschrijving? Ja, dat weet je toch? Nee, dat weet ik niet. Ik wist het wel. Ja, je moet, euh, afval ophalen. Je moet dat toch, je moet dat en je moet dat doen. Ik zo, geef eens een werk beschrijving dan. Ja, dat hebben we niet. Dus ik kwam in de ziektewet toen ben ik maar toen heb ik voorgesteld ik ga dit werkbeschrijvingen wel schrijven.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Ja, maar het is er niet. Het is er gewoon niet. Niet. Ik moet jou toch gewoon kunnen geven alsjeblieft dit is het werk wat je deze week gaat doen. Dan kun je, als je al mij lijst krijgt kun jij gewoon maandag beginnen en op vrijdag ben je klaar. En als je hier komt, krijg je een lijstje en dat dan kriskras door elkaar, dan veel plezier ermee. Als jij Oosterhout niet kent.

Interviewer Ja succes.

Geïnterviewde Ja ja, maar zo werkt dat. Ja, daar ben ik dus nou thuis mee bezig.

Interviewer Dus die communicatie mag wel euh.

Geïnterviewde Die mag echt een stuk omhoog. Absoluut ja. Ik weet ook niet wat er op het gemeentehuis gebeurt. Daar wordt nooit over gepraat. Ja, ze hebben van die leuke schermpjes hangen, maar daar staat niet veel op.



Interviewer Nee maar daar komt dus niks over de gemeente op te staan? Meer intern hier als ik het goed begrijp?

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Oke.

Geïnterviewde Dus daar zit wel een hele grote.. Ja daar zit best een hele grote kloof tussen gemeentehuis en de werf?

Interviewer Voelt dat dan een beetje als een losse organisatie?

Geïnterviewde Ja, absoluut. Nou zijn ze daar wel bij het kc, uh vanuit het gemeentehuis daar wel mee bezig, hebben ze daar twee poppetjes voor aangesteld om dat wat dichterbij elkaar te trekken ja maar. Mijn vriendin werkt op het gemeentehuis dus vandaar dat ik dat weet.

Interviewer Dus op die manier krijg je wel wat mee maar anders?

Geïnterviewde Nee, want ik ben ook ik ben een van de weinigen die nou, sorry.

Interviewer Maakt niet uit.

Geïnterviewde Een van de weinigen die een account heeft dat ik ook gewoon daadwerkelijk op de site kan kijken.

Interviewer Want de rest heeft geen euh, toegang?

Geïnterviewde nee, geen oth account.

Interviewer Maar dat, euh, want zelf heb je dan wel een oth account. Euh. Ervaar je dat als een toegevoegde waarde dat je op het intranet kan?

Geïnterviewde En ja, ik vind van wel. Je haalt daar best wel veel dingen van op. Ja.

Interviewer En denk je dat uhm, dat andere medewerkers dat ook euh, zou helpen?

Geïnterviewde Ik denk wel dat dat een voor sommigen wel fijn is ja. Maar ja, als ik s ochtends om half acht op die vuilniswagen stap en mijn route is zo groot, en ik kom savonds om vijf uur, dat ik kom ja, wanneer heb ik tijd om op dat ding te kijken dan?

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Want thuis kun je er niet op kijken.

Interviewer Nee, nee, precies. Dus ja, ok, uhm ja helder. En hoe ervaar je de werk privébalans sinds we de werktijden?

Geïnterviewde Ja nee prefect. Ideaal.

Interviewer Oke, dus niks op aan te merken?



Geïnterviewde Nee niks op aan te merken inderdaad. Nee, nee, het wil wel eens dat je over moet werken. Maar ja, da's ook niet erg.

Interviewer Nee. Gebeurt dat veel dat overwerken?

Geïnterviewde Euh. Laatste tijd niet meer zoveel. Toen ik hier in t begin kwam was het elke dag. Op een gegeven moment hingen de bonnetje van den Bal, hingen gewoon in de cabine. Maandag, dinsdag, woensdag, donderdag, was structureel overwerken, dus toen moesten ze wel iets gaan doen aan de routes. Ja, dat hebben ze nou gedaan. Dus nou is het haalbaar.

Interviewer Ja oke, dus dat is wel opgepakt inderdaad. Uhm. Ja, als je uhm kritisch zou kijken, beperkt jouw werk privé situatie je in het ontwikkelen van je loopbaan?

Geïnterviewde Nee, dat is allemaal goed. Daar zou de ruimte gewoon voor zijn.

Interviewer Oke dus dat zit allemaal goed?

Geïnterviewde Ja. Alles is zoals ik het wil en voelt goed.

Interviewer Uhm, hoe zou je de werksfeer beschrijven binnen jullie team?

Geïnterviewde Oe dat is een gevaarlijke.

Interviewer Ja?

Geïnterviewde Want je hebt hier echt eilandjes,

Interviewer Uhu van de verschillende teams zegmaar?

Geïnterviewde Van de verschillende afdelingen ja. En ik denk toch wel dat av, de vuilniswagen groep de meest moeilijke groep is.

Interviewer Uhu en waar komt dat door volgens jou?

Geïnterviewde Die voelen zichzelf nogal gauw tekort gedaan. En iedereen praat over ze en blabla, maar dat is helemaal niet. Maar ja, ik zit natuurlijk op verschillende eilandjes.

Interviewer Ja, je bent een beetje een hopper.

Geïnterviewde Ja ik ben ene hopper haha.

Interviewer Maar hoe komt het dan dat ze dat idee hebben?

Geïnterviewde Ja, dat weet ik niet. Ze naaien elkaar allemaal op. Het is een grote kleuterklas eigenlijk wel een beetje nu, maar onderling staan ze wel voor elkaar klaar.

Interviewer Binnen de teams zelf zijn ze heel hecht?

Geïnterviewde Ja heel hecht. En een hechtere club als av kun je niet hebben. Nee.

Interviewer Oke en andere eilandjes om het zo maar even te noemen dan?



Geïnterviewde Uh dan heb je nog milieustraat eilandje. Ja, daar is onderling ook wel haat en nijd, stress. Dan heb je de groen afdeling nog, ja, dat gaat, dat altijd wel van eigens. Ik denk dat av uh ja de moeilijkste is. Stratenmakers heb ik weinig mee van doen.

Interviewer Dus euh, maar dat is dus voornamelijk het idee van de, he binnen het eigen team gaat het allemaal wel ja, goed maar.

Geïnterviewde Ze kijken anders tegen de andere teams aan. Dus av vind dat hij het hardst moet werken ten opzichte van anderen. Ja. Dat is het eigenlijk.

Interviewer En die sfeer is die te voelen tijdens het werk?

Geïnterviewde Hoo uhh. Tijdens het werk niet, maar in de kantine wel. Ja.

Interviewer En wat moet ik me daarbij voorstellen?

Geïnterviewde Oh, dan zitten ze, de ene zit dan in de rookoods waar ik nou net ook vandaan kwam. Vandaar dat ze mij belde dat jij hier al zat. En dan hebben ze het erover, die roddelt weer over die en die roddelt dan weer er over die en dan denk ik, jullie zijn zelf ook aan het roddelen.

Interviewer Dan zie je ook echt dat ze apart gaan zitten van elkaar en. Oke en wordt er wel eens iets aan gedaan. Euh. Ik weet niet of het een bekend probleem?

Geïnterviewde Oh dat is al jaren een probleem, het wordt alleen maar erger.

Interviewer En daar wordt nog niks over gedaan vanuit de organisatie.

Geïnterviewde Ze hebben er wel eens over nagedacht om hier beneden een spiegel weg te zetten. Kijk eens in de spiegel en oordeel over jezelf. Maar hebben ze nog niet gedaan tot op heden.

Interviewer Oke.

Geïnterviewde Dus ze zijn er, uh boven weten ze dat wel.

Interviewer Oke helder. Uhm. En is er ook uh contact buiten het werk om dan binnen de team zeg maar?

Geïnterviewde Ja ja zeker.

Interviewer Dus dat is echt wel zo hecht. Ja.

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Oke. Uhm, nou, dat waren allemaal euh, kopjes over hoe het werk ervaren wordt vanuit die theorie wordt er dan gesproken vanuit verwachtingen en verplichtingen. Dus. Of dat in balans is met elkaar? Euh. Krijg je genoeg terug voor wat je er voor voor je werk inlevert? Zeg maar als je begrijpt wat ik bedoel.

Geïnterviewde Een beetje.



Interviewer Dus uhm, je je geeft tijd en investering om je werk uit te voeren en heb je het idee dat je er ook genoeg voor terugkrijgt vanuit je werkgever? Dus. Uhm. Dat je met plezier naar je werk gaat etc.

Geïnterviewde Ik ga zeer zeker met plezier naar mijn werk alleen mijn loon mag wel wat hoger. Ja, dus daar mogen ze wel een keer op waarderen. Want als ik dan maar dat is het nadeel. Ik weet hoe dat dat op het gemeentehuis gaat.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde En ik weet hoe dat het hier gaat. Ja, op het gemeentehuis hebben ze nou allemaal weer een gratificatie gehad. Kennen wij hier niet.

Interviewer Nee oke.

Geïnterviewde Dus je ziet daar echt wel een heel groot verschil aan. Want euh, met Corona, want heel het gemeentehuis lag plat en niemand mocht nog, niemand mocht dit of dat. En ja wij zitten hier gewoon met z'n allen aan tafel. En we zitten hier allemaal met z'n allen in de kantine. Ja, ons, wij moeten door en daar werken ze allemaal thuis. Ja. Ja, wij komen hier binnen zonder mondkapje en we zitten naast elkaar te eten, we zitten met z'n drieën in een cabine.

Interviewer Ja, dus die beloning die voelt niet eerlijk voor wat je doet?

Geïnterviewde Nee, nee.

Interviewer Oke.

Geïnterviewde De waardering euh. Ze zeggen dat ze je waarderen, maar daar staat niks tegenover. Nee, en dat zou wel eens mogen.

Interviewer Ja dus, de uitgesproken beloning dat en dat is vanuit je leidinggevende, maar echt vanuit de organisatie?

Geïnterviewde Ja van, we doen eens een keer dit voor jullie. Ja, dat mag wel een keer ja, want dat doen ze daar ook allemaal op het gemeentehuis. Ja, en heel veel weten dat hier niet eens he. Dat ze daar de ene ratificatie of bonus of dingen krijgen. Nee, maar ik hoor het wel.

Interviewer Ja, dat krijg je dan mee. En dan denk je ja, dat kan ik me voorstellen.

Geïnterviewde Ja. Welkom op de werf, zeg ik dan altijd tegen mijn vriendin. Dat werkt heel anders als. Vandaar er zit echt een kloof tussen gemeentehuis en en werf. Ja, t is echt een hele andere wereld. Ja en daar beginnen ze in loonschaal 6, en wij beginnen met 4. Ja.

Interviewer Dus dat is wel de grootste issue volgens jou?

Geïnterviewde Ja dat is echt wel de grote, ja die ga je meer horen straks. Ja, ik weet niet wie er allemaal gaan komen maar dat weet ik wel zeker.



Interviewer Oke nou dan gaan we zien hoe vaak dat terugkomt ja. Dus uhm ja uhm. Even kijken. Ben je op de hoogte van of er een loopbaan beleid is dat je weet binnen de organisatie?

Geïnterviewde Niet dat ik weet. Nee, er is wel eens een duurzaamheid inzetbaarheidscoach geweest, daar kon je je eigen vrijwillig voor opgeven.

Interviewer Oke.

Geïnterviewde Euh, ze gaan met jou op een bepaalde leeftijd gaan ze ook met je zitten, van he luister vuilniswagen, daar word je nou te oud voor. Wat kunnen we? Wat zou je dan wel willen? Ja, ik ben daar altijd heel duidelijk in geweest, dus mij gaan ze dat niet eens vragen. Ik wil wel afval coach worden, handmatig straat reiniging is al wat, milieustraat is wel wat, op de kraanwagen af en toe is ook leuk. De magazijn man, die gaat binnenkort een keer weg.

Interviewer Ja, dus voor jou liggen er wel genoeg, mogelijkheden, allemaal hier?

Geïnterviewde Ja, voor mij liggen er genoeg mogelijkheden. Dus nou is het nog gaan ze het je gunnen of niet? Want dat is wel hier hoor. Ja, alles draait hier onder gunfactor. Ik gun het jou of ik gun het jou. En dan kun jij nog zo goed je best doen en nog zoveel capaciteiten hebben als ze een pietje gunnen, heb jij al geen kans meer.

Interviewer Oke dus dat wordt wel zo ervaren hier?

Geïnterviewde Ja er komen vacatures op euh werken in west brabant te staan en ze gaan dat ontkennen hierboven. Maar dan hebben ze eigenlijk de persoon daarvoor die is er al. Alleen ze laten nog wel eerst tien kandidaten komen om te solliciteren.

Interviewer Intern ook bedoel je?

Geïnterviewde Ja. Ik heb acht keer moeten solliciteren voor ik hier een vaste baan had een terwijl ik hier al werkte. Maar die wordt gewoon geschreven naar een bepaald persoon van oh ja hij past precies in dat profiel. Ja.

Interviewer En dan komt er iemand van extern in plaats van dat iemand intern de mogelijkheid krijgt.

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Oke uhm, daar over gesproken is, is iedereen ook op de hoogte van wat de interne vacatures zijn?

Geïnterviewde Sinds kort. Sinds kort doen ze dat mededelen.

Interviewer Oke en voorheen was dat gewoon niet dan?

Geïnterviewde Ik denk dat het een jaar of anderhalf jaar nou is dat ze dat mededelen, maar daarvoor nee. Dan moest je echt op de site van werken West-Brabant kijken of. Maar dat werd hier niks euh gecommuniceerd onder de medewerkers nee.

Interviewer En hoe wordt dat nu gedaan?



Geïnterviewde Via een stadsbeheer app. Via de whatsapp is er een groep aangemaakt en daar staat dan in dat dat vrij komt en wat er gaat komen.

Interviewer En dat zijn allemaal de vacatures binnen stadbeheer of ook de vacatures die je eventueel in de rest van de gemeente open staan?

Geïnterviewde Euh nee. Nee, dan moet jij echt op je computer gaan kijken met dat oth account. Wil jij weten welke vacatures er nog meer openstaan. Ja, dat weten ze hier niet.

Interviewer Nee oke.

Geïnterviewde Zou wel moeten.

Interviewer Ja, met een interne vacature is het toch heel belangrijk dat iedereen daar van op de hoogte is.

Geïnterviewde Dat vind ik ook. Dat zouden ze moeten draaien op die borden. Laat ze de hele dag door maar dat Oosterhout nieuws draaien. Daar staat alles op.

Interviewer Ja, want die borden worden wel goed bekeken dan?

Geïnterviewde Ja als je zit te eten in de kantine. Tuurlijk werp je dan even een blik erop. Ja, maar ja, daar komt zo altijd maar hetzelfde voorbij. Maar gaan ze dat soort dingen delen dan.

Interviewer Dan wordt het een stuk interessanter om naar te kijken?

Geïnterviewde Dat denk ik wel dat het dan een stuk interessanter wordt om naar te kijken. Ja, maar dat is mijn mening he.

Interviewer Ja ok. Uhm. En verder weet je bij wie je terecht kan om bepaalde informatie te krijgen? Stel dat je het zou willen weten van wat er op het gemeentehuis open staat? Hoe zou je dat dan aanpakken?

Geïnterviewde Dan zou ik naar Tim gaan.

Interviewer En dan wordt dat wel opgepakt?

Geïnterviewde Ja euh Tim wat staat er open op het gemeentehuis? Ja, ik kan het zelf zien. Dus ik hoef niet naar Tim. En vanuit het gemeentehuis wordt het naar mij gecommuniceerd omdat m'n vriendin dat werkt. Dus ja, nee, maar ik denk dat je die vraag beter aan een ander kan stellen. Die totaal 0 komma 0.

Interviewer Stel je voor dat je het niet zou weten. Zou je naar Tim stappen en dan wordt dat opgepakt?

Geïnterviewde Ja ja, als ik ambitie zou hebben om naar het gemeentehuis te gaan wel ja. Wat staat open? En ja, dan zou je dat kunnen vragen aan Tim. Denk dat dat de beste daarvoor is.

Interviewer Oke uh, helder. Even kijken uhm. Heb je een idee wat er op dit moment verder op de arbeidsmarkt eigenlijk aan functies openstaan? Dus misschien binnen andere gemeenten?



Geïnterviewde Nee, maar dat komt omdat ik daar nul komma nul interesse heb. Ik zit hier echt naar mijn zin. Ik zit hier gewoon goed, dus nee ik ben niet aan het oriënteren naar buiten toe. Nee niet noodzakelijk.

Interviewer Dat mooi dan toch.

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Ja en ehm, hoeveel uitdaging ervaar je in je functie?

Geïnterviewde Elke dag is anders. Dus ja er zit eigenlijk genoeg in. Ja. Je werkt vrijwel nooit samen met dezelfde collega's. Ja, sinds Corona wel hebben ze vaste groepen gemaakt. Ja, ik ben Hopper, dus ja ik euh. Ik zit overal en overal, dus ik heb ja op de ene dag doe ik handmatig straat reiniging, dan zit ik op een vuilniswagen, dan sta ik op de milieustraat, dan zit ik op de kraanwagen. Ja dus ja, uitdaging genoeg.

Interviewer Ja dus echt de verschillende, verschillende werkzaamheden en elke dag brengt wat nieuws.

Geïnterviewde Ja, absoluut ja.

Interviewer Ehm ja, en verder zijn er dan mogelijkheden om nog in door te groeien. Want jullie zijn allemaal allround medewerkers? Of uhm?

Geïnterviewde Die moet je zelf aangeven, als je wil doorgroeien. Als je wil gaan, euh, leren, euh. Die mogelijkheden zijn er allemaal.

Interviewer En wat ze wat zijn. Euh, wat zou zo'n mogelijkheid kunnen zijn?

Geïnterviewde Ja voor mij dan doorgroeien naar afval coach. Ik wordt dan op de hoogte gehouden wanneer dat er een plek voor een bode of zo vrijkomt. Ja, maar je moet het wel, je moet er zelf wel achteraan gaan. Het wordt niet voor je..

Interviewer Nee, dus je moet echt wel zelf initiatief hebben?

Geïnterviewde Absoluut.

Interviewer Oke, helder, uhm, ervaar je ook dat de tijd uhm, d'r is om euh te leren binnen de functie, zeg maar om dat om te ontwikkelen? Wordt er tijd geboden. Uh, stel dat je verder zou willen groeien?

Geïnterviewde Die tijd krijg je ervoor.

Interviewer Die krijg je? Oke.

Geïnterviewde Je moet wel goed in gesprek gaan met je leidinggevende en eventueel met Tim. Maar de mogelijkheden zijn er, ja absoluut.

Interviewer Dus als je het aangeeft, dan wordt er echt wel meegedacht?

Geïnterviewde Ja.



Interviewer Oké en uhm ja. In dit geval neem ik aan dat Tim ook op de hoogte is van wat jouw behoefte te zijn om door te groeien.

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Heb je dat ook zelf aangegeven of is dat door een gesprek gekomen?

Geïnterviewde Ik heb dat zelf aangegeven en op een gegeven moment kwam dan eventueel een nieuwe vacature voor afvalcoach vrij. En toen was het wel van er komt binnenkort een vacature voor afvalcoach vrij. Moet de raad nog wel over beslissen maar we zijn bezig om die nieuwe functie te gaan creëren. Dus ik zeg dat is mooi dan gaan we solliciteren. Hij zegt ja daarom zeg ik het ook.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Maar ja, dat is niet bij iedereen. Dat doet ie niet bij iedereen. Nee, niet iedereen heeft behoefte om met Tim te praten.

Interviewer Nee, nee, dat is echt omdat hij ook van jou weet dat je ambieert om door te groeien.

Geïnterviewde Ja precies.

Interviewer Uhm even kijken. Ja, je zei al dat op het moment dat je op een bepaalde leeftijd komt dat er dan mensen gekeken wordt van wat euh. What's next?

Geïnterviewde Ja, wat wil je gaan doen?

Interviewer Uhm, hoe gaat dat in de praktijk er aan toe? Wordt er vanuit de leidinggevende rekening gehouden met je leeftijd en ook met werk toewijzen?

Geïnterviewde Ze wijzen je geen werk toe. Ze gaan met jou in overleg van wat zou jij eventueel? Je hebt in deze leeftijd bereikt. Wat zou jij eventueel verder gaan willen gaan doen? Heb je er al eens over nagedacht wat je verder zou willen? En dan zijn er bij die zit op een leeftijd zijn dat ze eigenlijk officieel niet eens meer op vuilniswagen mogen of kunnen. Maarja.

Interviewer Maar die willen er niet af?

Geïnterviewde Die willen er niet af. Nee dus, die zullen er niet over nadenken wat ze dan wel zouden willen gaan doen.

Interviewer Nee, maar dan euh. Die worden ook gewoon op hun plek gelaten. Of euh?

Geïnterviewde Ja.

Interviewer OK, uhm, ja. En in hoeverre ervaar je dat de leidinggevenden rekening houdt met de ervaring van medewerkers eh bij het inzetten van de medewerkers? Hoe wordt dat ze ingedeeld?

Geïnterviewde Ja, vaste groepen momenteel door Corona.



Interviewer Dus nu heeft echt iedereen een ploeg een waar je altijd mee werkt?

Geïnterviewde En dan zijn er soms zieken of mensen met een dag vrij. Dan worden er wel nieuwe ingezet. Maar ja, die worden gewoon toegewezen aan de wagen waar dan op dat moment een poppetje vanaf valt.

Interviewer Wordt niet gekeken naar euh, daar iemand met ervaring met een nieuwe ernaast?

Geïnterviewde Niet altijd nee. Nee, maar dat ligt bij de planning. Ja. Stik leuke vrouw die van de planning, maar.

Interviewer In de praktijk werkt.

Geïnterviewde Werkt het toch net iets anders?

Interviewer Ja, en wat kom je het vaakst tegen?

Geïnterviewde Dat ze de planning anders moet doen. Dat ze rekening moet houden dat ze bij wijze van spreken mij met m'n hernia, niet met Corne met zo'n hernia op de plastic wagen zetten. Want er kan er maar eentje rijden en die anderen zal moeten gaan gooien. Dat kan niet.

Interviewer Nee.

Geïnterviewde Je kan niet twee mensen met een hernia op zo'n wagen wegzetten. Nee, dat soort dingen. Dat gebeurt ja, maar dat zou niet mogen gebeuren. Of drie chauffeurs op een plastic wagen. Nou zijn drie chauffeurs, op een papierwaren op een rest wagen, op een gft wagen geen enkel probleem. Maar zet geen drie chauffeurs op een plastic wagen. Zet daar een vaste chauffeur op met twee jonge gasten van een jaar of achttien tot 25. Laat ze maar gooien.

Interviewer Dus er kan wel wat beter gekeken worden naar de mogelijkheden die medewerkers hebben en euh, ok helder. Uhm, worden de oudere medewerkers ook uitgedaagd om zich te blijven ontwikkelen?

Geïnterviewde Ze horen wel euh. Er wordt met ze gepraat erover, maar er wordt er geen actie ondernomen. Dus worden ze echt uitgedaagd? Nee.

Interviewer Dus ze worden er wel aan herinnert maar verder?

Geïnterviewde Nee.

Interviewer En hoe kijk je daar tegenaan?

Geïnterviewde Ja, ze mogen ook zelf initiatief tonen, doe ik ook ja, ik ben mijn eigen wel. Ik zit. Ik zit aan de 42. Ben me eigen wel aan het ontwikkelen van wat zou ik eventueel straks nog gaan doen als ik niet meer op die vuilniswagen kan? Je moet wel verder kijken. Ja, je moet je eigen daar echt wel van bewust zijn. Op een gegeven moment heb je een leeftijd dat achter die wagen lopen gewoon geen optie meer is.



Interviewer Nee, dus als ik het goed begrijp dan vind jij wel dat het echt ook je eigen verantwoordelijkheid is om over je loopbaan na te denken?

Geïnterviewde Tuurlijk. Ja, dat is echt wel een groot stuk zelf verantwoording bij.

Interviewer En in hoeverre vind je dat het ook een verantwoordelijkheid is van euh, je leidinggevende of de organisatie zeg maar?

Geïnterviewde Ik denk dat het een beetje een 50 50 is.

Interviewer Echt van beide kanten?

Geïnterviewde Van beide kanten moet er wel inzet zijn. Ja, en laat de ene de inzet schieten, dat kan de ander dat niet continu maar bij houden. Nee.

Interviewer Nee, oke helder. Uhm, ja jij uh hopt haha zoals je het zelf noemt. Maar wordt er veel uhm, van functies of taken gewisseld? Of zit iedereen veel op dezelfde plek?

Geïnterviewde Iedereen zit bijna vast op z'n plek.

Interviewer Oke dus elke dag hetzelfde werk?

Geïnterviewde Ja.

Interviewer En euh ok, en daar is iedereen oke mee voor jouw gevoel?

Geïnterviewde Ik denk het. Ja, ik denk niet dat je iemand van de vuilniswagen tenminste van die av groep waar ik in zit. Nee, die worden er niet heel vrolijk van als je die op een handmatig straat reinigungsautootje zet of op de milieustraat, nee die vinden dat av echt ja. En ik denk dat dat vanaf milieustraat naar av hetzelfde is. Dus ja ik denk dat ze allemaal wel op hun plek zitten en dat ze daar goed zitten.

Interviewer Maar er zijn er meerdere medewerkers, net zoals jij die ook wat meer op de verschillende afdelingen lopen?

Geïnterviewde Zijn er maar vrij weinig.

Interviewer Nee oke dus er wordt niet gerouleerd daarin?

Geïnterviewde Nee de enige roulatie is die tussen de wagens. Jij gaat vandaag maar die wagen mee en jij met die. Dat is de enige roulatie dan.

Interviewer Ja ja, oke. Uhm, nou ja, je had het net al een beetje aangegeven. De gemeente Oosterhoud biedt wel de kansen aan om scholing te volgen als dat.

Geïnterviewde Nodig is of als je dat zou willen.

Interviewer Ja dat euh. Dat is niet moeilijk om te verkrijgen zeg maar?

Geïnterviewde Dat denk ik niet. Nee.

Interviewer Oke. En uhm, stel dat je eh gewoon ervaring dus wilt opdoen. Uhm.



Geïnterviewde Een kijkje in de keuken ja.

Interviewer Dan mag dat ook wel allemaal?

Geïnterviewde Denk alleen niet dat ze dat hier op de werkvloer kennen.

Interviewer Hoe bedoel je?

Geïnterviewde Kijk je in de keuken? Want zo heet dat op het gemeentehuis he. Een kijkje in de keuken. Vraag het hier een willekeurig iemand. Niemand die kent het hoor. Dus ze weten niet eens dat het kan. Het kan. Die mogelijkheid is er want als ik op het KCC wil kijken dan roosteren ze me hier uit en dan mag ik bij het KCC gaan kijken. Ja, maar ik denk niet dat iemand dat hier beneden weet hoor. Communicatie weer dus.

Interviewer Nee oke, dus daar kom je dan weer bij terug ja haha.

Geïnterviewde Ja, maar dat, dat is het. Ja ja. Kijk ze hier vragen van euh, Marc die straks om 10 uur komt. Die vraagt van ik wil ik een keer op de kraanwagen mee. Dan gaan ze dat regelen voor hem. Maar als diezelfde Mark zou vragen zou u zo denken van ja, hoe gaat dat? Ik wil eens op het gemeentehuis meekijken, dan ja. Hoe werkt dat dan? Ja, dan zal hij dat echt moeten vragen. Want dat weten ze niet eens. Nee, ik weet dat als ik daar even aangeef van ik wil daar gaan oriënteren dat ze me dat toelaten, maar ik denk niet dat iedereen dat hier weet.

Interviewer Nee dus de mogelijkheden zijn er echt wel.

Geïnterviewde Maar de weet ervan is een probleem. Communicatie.

Interviewer Dat is dan wel belangrijk ja, zeker.

Geïnterviewde Alles draait toch om communicatie?

Interviewer Ja, zeker. Ehm ja, hoe vaak spreek jij met je leidinggevende over je loopbaanontwikkeling?

Geïnterviewde Daar wanneer ik dat nodig acht.

Interviewer Nee dus, dat is echt op eigen initiatief? Dat is niet regelmatig een terugkomend iets?

Geïnterviewde Nee.

Interviewer Nee oke. Ehm. En euh, heb je wel eens een persoonlijk ontwikkelplan opgesteld binnen de organisatie?

Geïnterviewde Ik ben toen met één of andere duurzaamheid inzetbaarheids coach aan de gang geweest en daar is het eigenlijk bij gebleven.

Interviewer En wat voor een traject was dat?



Geïnterviewde Dat kan bij mij echter echter ook dat ik dat ik iets met jongeren moest gaan doen en iets met hun opleiden tot een bepaald iets. Want dat is toch eigenlijk wel wat ik ambieer. Ja mensen mijn vak leren. Ja dat vind ik leuk

Interviewer Ja dus dat is echt dat mentorschap waar je het over had?

Geïnterviewde Ja, die mogelijkheid hebben ze hier niet. Ze hebben mij op een gegeven moment wel vastgezet op de plastic wagen, dus elke nieuweling die ging met mij mee. Soms had ik twee nieuwe jongens achter de wagen lopen. Kreeg ik te horen van maar nee dat kan niet. Dat kan wel. Geef maar gewoon mee. Ik vertrek haudoe, en aan het einde van de dag alles zat er in en alles was gedaan. En die jongens, die hadden een leuke dag gehad, ja. Blijf rustig, praat veel met ze, stap uit en dan maakt het niet uit dat je twee nieuwe bij hebt.

Interviewer Nee.

Geïnterviewde Het enige lastige is hoe ga je ze vertellen dat je daaruit, dat straatje achteruit in wil, dat ze af moeten stappen. Ja, dat is even lastig.

Interviewer Mmm ja en euh, want daarvoor heb je dan in een traject gezeten? Of is dat alleen een gesprek geweest?

Geïnterviewde Oh met die man heb ik zes zeven gesprekken gehad.

Interviewer OK. En daar heb je toen zo ook echt aan je ontwikkeling gekeken?

Geïnterviewde Ja echt wat, wat vind ik leuk? Wat ambieer ik en wat zou dat binnen hier binnen de gemeente kunnen betekenen? En toen heb ik een keer nog een gesprek gehad hierboven met een vrouwtje. En toen kwam Corona. Toen lag alles stil.

Interviewer Mmm.

Geïnterviewde Dus ja.

Interviewer En zo zijn we een paar jaar verder.

Geïnterviewde Twee jaar ondertussen.

Interviewer Oke, en uh dat is ook iemand eh die persoon waar je mee hebt gesproken, dat was iemand die binnen de gemeente werkt?

Geïnterviewde Nee die kwam van um. Externe firma of uh.

Interviewer Van het mobiliteitscentrum?

Geïnterviewde Die ja ja.

Interviewer Ja precies oke en dus euh. En daar ja dus. Dat is eigenlijk nog niet afgerond. Dat zijn wel een paar gesprekken dus geweest.

Geïnterviewde Ja hij is afgerond en we zijn hier binnen gaan kijken van wat zou dan eventueel een goeie plek voor mij zijn? Ja bij jeugd. Maar ja, je komt niet verder omdat het



corona is. Dus ja, voor mij is dat er nog. Maar kijken wel hoe het loopt. Ja, we gaan nu eerst voor de afvalcoach.

Interviewer Ja en wie weet wat er dan nog uh.

Geïnterviewde Ja wat er dan nog op mijn pad komt.

Interviewer Ja oke. Uhm ja, je hebt er wel daarnet al wel eventjes gehad over de relatie met je leidinggevende, want je hebt dus een nieuwe leidinggevende maar dat is echt pas euh sinds deze week zei je.

Geïnterviewde ja, hij is officieel sinds een week is hij nou denk ik leidinggevende, want die ouwe is weg. Maar hij heeft al een traject door lopen van februari tot tot nu.

Interviewer Oh dus je werkt wel wat langer samen, maar echt dat hij officieel leidinggevende is.

Geïnterviewde Euh ja, dat is na de zomervakantie heeft Wim gezegd dat ik euh, ik schij ermee uit. Jeroen alsjeblieft het is voor jou. Mocht vragen hebben tot december kan dat nog.

Interviewer Ja oke. En uhm euh. Dat ervaar je nu goed met hem euh zoals je net zei. Weet je leidinggevende ook euh, wat jouw kwaliteiten en behoeftes zijn?

Geïnterviewde Ja.

Interviewer En uhm. In hoeverre ervaar je vertrouwen van je leidinggevende?

Geïnterviewde Die is er gewoon volledig.

Interviewer Mooi.

Geïnterviewde Ja dat is werkt fijner als met die vorige

Interviewer En waardoor voel je het vertrouwen nu?

Geïnterviewde Dat die ook gewoon als je thuis bent communiceert met je, praat met je en je kan altijd bellen, ook als hij vrij heeft, je kan me altijd bellen. Nou dat is mooi nou jij kan mij ook altijd bellen.

Interviewer Ja, klaarstaan voor elkaar en communiceren.

Geïnterviewde Dat is het hem, dat is gewoon het hele verhaal hier, je communicatie. Ja, maar dat ga je van nog negen andere horen denk ik. Denk ik he, weet ik niet zeker.

Interviewer Ben benieuwd haha. En motiveert je jouw leidinggevende je ook om na te denken over je loopbaan? Of is dat echt meer vanuit Tim?

Geïnterviewde Ah nee, dat moet ie nog gaan doen. Hij is nog jong he, hij is nog vers. Dus die moet dat, na, dat gaat ie vast doen, weet ik zeker.

Interviewer Ja, dat is misschien nog een stapje te snel. Zo ja, kan ik me ook wel voorstellen, maar dat komt nu dus voornamelijk vanuit Tim dan als ik het goed begrijp?



Geïnterviewde Dat kwam toener tijd vanuit Wim in opdracht van Tim.

Interviewer Ja precies. Ja oke helder. Ja en uhm ja, hoe belangrijk vind jij het zelf om je te blijven ontwikkelen?

Geïnterviewde Heel belangrijk. Maar dat heeft te maken dat ik best een fysiek zware baan heb, en je leeftijd gaat op gegeven moment meespelen, dus je zal je eigen moeten gaan ontwikkelen. Ja, want dit gaat niemand volhouden tot de 68e denk ik.

Interviewer Dat zal fysiek in ieder geval zwaar zijn ja.

Geïnterviewde Ja, dus je moet wel, je moet op een bepaald moment gaan ontwikkelen. Je moet iets anders gaan zoeken. Je moet iets anders willen gaan doen, want dat hou je niet vol. Ja, ik kan een hele dag achter het stuur zitten. Dat houd ik vol to mijn achtenzestigste hoor o ja, maar dat lijkt me niet de bedoeling. Nee, dan heb je straks vier bejaarde chauffeurs met allemaal broekies erachter. Dat kan ook niet toch zijn?

Interviewer Nee, precies. Nee, wel mooi om te horen dat je je zo achter je eigen ontwikkeling, dat je er zo mee bezig bent. Want euh dat geldt niet voor iedereen.

Geïnterviewde Nee.

Interviewer Mooi. Mis je nog iets ten behoeve van je ontwikkeling?

Geïnterviewde Nee hoor, ik ga daar zelf achteraan. Als ik iets wil weten dan vraag ik het gewoon.

Interviewer Ja dus echt euh het initiatief vanuit jezelf.

Geïnterviewde Ja.

Interviewer En wat heb je nodig van uit ehm de organisatie?

Geïnterviewde Een luisterend oor en de hulp met de wat ik eventueel zou willen gaan doen. De ondersteuning daarin. Dat is het enige wat je nog nodig hebt dan.

Interviewer Dus jij geeft wel aan wat je wilt en als zij daarin faciliteren dan is het goed?

Geïnterviewde Ja win win dan.

Interviewer Ja zeker, dan is iedereen blij als het goed is.

Geïnterviewde Ja toch.

Interviewer Ja oke. Nou dat waren voor mij mijn vragen. Heb jij nog toevoeging of iets wat ik heb gemist?

Geïnterviewde Nee, die zou ik zo niet kunnen verzinnen. Mooie vragen heb je gesteld.

Interviewer Dank je wel, ik heb mijn best gedaan ja.

Geïnterviewde Alsjeblieft.



Interviewer Wil ik jou ook heel erg bedanken. Heel fijn dat je hiervoor toch naar het werk wilde komen. Ik heb ehm ja, heel erg bedankt. Ik ga dit allemaal uitwerken aan de hand van de opname. Die zal ik trouwens ook even uitzetten.



Respondent D

Interviewer Dan loopt de opname. Mocht je tussendoor vragen hebben, stel ze dan gerust en als je ergens geen antwoord op wil geven, mag je dat ook gewoon aangeven.

Geinterviewde Helemaal goed.

Interviewer Super. Nou net met het kennismaken heb je al een korte introductie gegeven over je werkverleden, maar ik was ook benieuwd naar de opleidingen die je gevolgd hebt. Zijn die allemaal gerelateerd aan het werk dat je doet of heb je ook nog andere opleidingen gevolgd in het verleden?

Geinterviewde Euh, niet denigrerend bedoeld. Maar voor vuilnisman heb je niet echt een opleiding nodig zeg maar. Maar ik heb voorheen heb ik euh, in mijn jongere jaren een opleiding gevolgd, dat heette toen ook nog meao dus middelbaar economisch administratief onderwijs. En dat daar zat in de Goirkestraat in Tilburg. Euh. Alleen als je een dagje ouder wordt dan euh. Uhm ben je in de winkel eigenlijk al heel snel te duur. Dus ik denk dan maak ik een carrièreswitch. Ben ik hier en daar eens gaan kijken in een andere keuken. Euh ja, uiteindelijk ben ik dan. Ik heb er verschillende bijbaantjes gehad in de koelcellen met en met vrachtwagens, dus ik denk dat eigenlijk mijn passie voor vrachtwagens altijd wel is blijven hangen.

Interviewer Ja.

Geinterviewde Uhh. Uiteindelijk wat ik net zei euh, gemeente Dongen. Euh, een stratenmaker. Uiteindelijk op de vuilniswagen terechtgekomen en eigenlijk altijd wel gedacht van o lekker vrij bestaan. Lekker.

Interviewer Ja, dat is goed bevallen dus?

Geinterviewde Ja, alleen nu kom je op het punt omdat ik 50 hoor dat het de romantische beeld van tot je 67e achter de vuilniswagen lopen, dat is niet reëel.

Interviewer Nee.

Geinterviewde Dus dan moet je op een gegeven moment euh. Dan moet je toch iets anders gaan doen. Ja, en ik heb hier een aantal jaar geleden. Euh, container beheer onder me uh, onder m'n beheer gehad. Dat houdt in dat als mensen een melding maken van mijn kliko is kapot. Dan zorg ik dat er een nieuwe klaar stond met een stickertje erop, de chip werd vervangen en dat leverde ik die af. Euh, alleen dat baantje werd gedeeld met nog twee, drie andere en euh. Daar ontstond eigenlijk wat wrijving tussen omdat toch iedereen vond van ja maar 'eigenlijk vind ik dat ik dat moet doen'. En toen heb ik tegen mijn baas gezegd nou weet je wat, dan trek ik daar m'n handen voor terug. Ik heb geen zin om daar een tweestrijd over aan te gaan. 'Ik op maandag, die op dinsdag. Ja, maar waarom ik niet op maandag?' Dus dat heb ik gewoon gelaten. Ja, ook nog een poging gewaagd tot een teamleider hier, maar een keuze op een andere gevallen. Daar heb ik alle respect en alle begrip op. Euh, alleen uhm ja en daarna?

Interviewer Ja.



Geinterviewde Nu is de vraag wat gaan we nu doen? Want daar heb ik het met Jeroen ook over gehad met me teamleider van nu en euh Jeroen de zei van je moet altijd kijken of er meer te halen valt. Maar als jij euh maar twee vacatures vrij hebt en je wilt er 10 door laten stromen, dan wordt dat vrij lastig. Ja, want dan ga je er twee heel blij maken. Maar je moet er acht teleurstellen.

Interviewer Ja

Geinterviewde En dat is nu eigenlijk binnen een gemeente. Je hebt een bepaalde club, best een brede club, maar niet alle functies zijn voor iedereen weggelegd natuurlijk, dus ja.

Interviewer Dat is lastig. Ja.

Geinterviewde Ja, dat is best lastig, is ook niet erg alleen ja, ik zit natuurlijk echt met het vuilnis verleden. En ja, ik vind het geweldig om in het afval te blijven. Alleen dan is de vraag in hoeverre euh is voor mij afval belangrijk dus nu hebben we er een nieuwe functie gecreëerd Afval Coach. En daar zou je dan een beetje net zoals de handhaving gaan kijken of het afval wel correct aangeboden is. Ja ja, misschien is het dat wel, maar dat weet ik niet, want dan heb je toch weer. Moet je ook voor solliciteren.

Interviewer Ja, er zullen ook wel meerdere mensen zijn die geïnteresseerd zijn.

Geinterviewde Precies precies dus uh. Het is niet tussen wal en schip. Maar dan dan moet je gaan beoordelen van wat is wijsheid? Nouja ja, tot de 67e kllo's hangen? Ja, dat is niet reëel denk.

Interviewer Nee en uhm, heb je wel het idee dat je er hier wil blijven binnen de organisatie? Stel..?

Geinterviewde Ja, ja daar kan ik heel kort over zijn. Daar heb ik het ook over gehad. Kijk ik als jij uhh dat telt vooral. Euh, kijk voor een jongere garde is dat misschien anders, dat weet ik natuurlijk niet. Die hebben ook, die zijn makkelijker met leer en andere dingen.

Interviewer Uhu.

Geinterviewde Euh. Maar als je als je wat ouder wordt is het op gegeven moment uit 20 25 jaar in dienst, dan om dat allemaal eigenlijk weg te moeten schuiven om ergens opnieuw te gaan beginnen. Als je 25 bent is het makkelijker als je 50 of 55 bent lijkt mij.

Interviewer Ja, en je hebt dus wel weer heel wat opgebouwd hier natuurlijk.

Geinterviewde Precies dus euh, dan heb je een veilig vertrouwd wereldje dat bevalt me ook prima. Er is toch echt wel meer te halen. Alleen ik ben afhankelijk van vraag en aanbod. Ja, maar ik ben niet de enigste, er is nog een hele groep.

Interviewer Oke, ja. Uhm. Ja je werkverleden daar heb je eigenlijk al over verteld dus dat kunnen we overslaan. Uhm, nou, als je zo'n afval coacht zou euh als je daar voor zou gaan moet je dan ook weer opleidingen gaan volgen? Of hoe wat kan ik me daar bij voorstellen?

Geinterviewde Euh, ik was vandaag uitgenodigd om een dag mee te lopen. Alleen euh. Ik heb nu met jou een gesprek en euh Dennis, euh, iemand van de gemeente die daar eigenlijk



al best in geïntrigeerd is. Die had om half 9 een korte vergadering, dus vandaag loopt het allemaal een beetje Schotse schepen door elkaar heen. Maar ja, ik kijk er wel naar uit, maar wat dat precies inhoudt is euh. Wat ik begrepen heb is dat wij straks met de handhaving of de boa samen gaan werken en in eerste instantie gericht op het verkeerd aanbieden van afval. En dan is het dacht ik, de bedoeling dat we misschien mensen gaan benaderen voor ja sorry, maar de boete is terecht. Dus zorg er de volgende keer voor dat je het netjes scheidt. Dus beetje het he hele ideaal streven voor elke gemeente. Uhm, en dan zal ongetwijfeld nog wel meer bij komen. Zwerfafval misschien? Euh illegale dumpen dumping in bij ondergrondse ze. Ik uh ik uh ik moet nog bijgepraat worden.

Interviewer Beetje combinatie van twee werelden dus als ik het zo hoor?

Geinterviewde Ja ja, dat wel. Maar uiteindelijk voor mij denk ik persoonlijk belangrijk dat het in ieder geval in het afval blijft, maar dat heeft er ook mee te maken, dat is niet van mij euh, heilig. Maar dat is wel een wereld waar ik zelf vind dat ik best wel over mij kan praten zeg maar.

Interviewer ja, je voelt je er gewoon in thuis?

Geinterviewde Ja ik ben al uh 50, en ik denk vanaf mn drie/vierentwintigste dat ik daar wel eigenlijk in zit. Dus ja dus best wel lang.

Interviewer Ja ja, kan ik me voorstellen dan. Uhm, maar als ik je zo hoor dan ben je dus wel bereid om een opleiding of iets training te gaan volgen om door te groeien bijvoorbeeld naar zo'n functie?

Geinterviewde ja, dat zal daarbij horen. Maar omdat het dan misschien is dat wel belangrijk. Omdat het iets is wat je interesseert, is het misschien makkelijker om even die drempel overheen te stappen als dat ik een opleiding moet gaan volgen omdat ik een opleiding moet gaan volgen, omdat ik iets anders moet gaan doen.

Interviewer Ja.

Geinterviewde Terwijl ik eigenlijk niet eens zou weten wat ik moet gaan doen.

Interviewer Dus als het aansluit bij je interesses, dan sta je daar zeker voor open. Ja maar ja, niemand heeft zin om een opleiding te gaan volgen denk ik, die niet aansluit bij wat je wilt. Nee, dat schiet niet.

Geinterviewde Nee, ik, ik doe het niet voor uh omdat ik dan een schaal hoger krijg of twee schalen. Dan ga ik geen opleiding volgen als ik uh, als ik het alleen maar voor die paar centen moet doen. Nee, ik, ik doe liever iets wat ik leuk vind. Als je s morgens ook niet met buikpijn naar mijn werk ga, dat vind ik wel belangrijk. Dat wil ik graag houden zo.

Interviewer Zeker, ja mooi. Danuh, dan vind je leuk wat je doet toch.

Geinterviewde Ja ja precies

Interviewer Ja. Uhm. Heb je wel eens eerder gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een opleiding of iets te volgen? Uh, tijdens het werken binnen het werk zegmaar?



Geinterviewde Ja dat nou gebruik van gemaakt eigenlijk niet, maar dat komt omdat de de Corona er tussen kwam. Ik zou destijds had ik me eigen opgegeven voor het teamleider. Dat is dan wat nu een ander gaat doen zeg maar. Daar zat dan een opleiding gaan gekoppeld met een uh, een beetje wat jij doet ook met stage, uiteindelijk moet je een verslag schrijven. Dan zegt iemand tegen jou van nou jij beheerst dat.

Interviewer Uhu.

Geinterviewde Dat zou voor mij hetzelfde zijn. Uh alleen Corona kwam ertussen. Dus eerst werd die gecancelled, toen kregen ze t klasje niet vol, toen werd ie weer gecancelled en toen heb ik na drie of vier keren heb ik gezegd van heeft even geen nut, want er komt toch geen schot in? Nou en uiteindelijk degene die nu gekozen is, die gaat de opleidng achteraf doen. Dus ja, dan had ik dat waarschijnlijk ook wel doen. Ja, maar daar heb je nu niks. Dat vind ik dan ook niet erg. Dus daar heb ik wel een berusting in.

Interviewer Ja daar heb je voor gekozen toen.

Geinterviewde Ja

Interviewer Oke. Maar je bent er dus wel zeker dat je er weer open voor staat om euh dan je zo te ontwikkelen voor een functie?

Geinterviewde Ja. Ja maar ja ja, daar ben ik wel. Maar wat ik zeg dan moet het iets zijn waar je altijd over mee kan praten. Dan is het leren denk ik ook een stuk gemakkelijker. Dus vandaar.

Interviewer En uhm, hoe sta je tegenover het delen van kennis en ervaring met collega's onderling? Hoe gaat dat bij jullie in het team?

Geinterviewde Uhm, hoe gaat dat bij ons in dat team mm, als ik even pak. Uhm, bij ons de chauffeurs van de vuilniswagen, beladers. Uh, heb ik altijd wel het idee gehad. En dat wordt door een Jeroen of mn oude werk uh. Of een leidinggevende die nu met pensioen is wel beaamt dat ik altijd wel een spin was in dat wep. Ja da's uh. Als niemand wist uh hoe het eventueel na de middag moesten gaan doen omdat er een auto kapot was of eentje uitgevallen of dat moest bij geschakeld worden, was ik altijd wel degene die met een idee aankwam. Dat werd dat eigenlijk ook wel klakkeloos aangenomen. Ja dus. Maar dat komt omdat ik altijd al gezegd heb wegstijgen kan altijd. Ik heb liever dat iemand een slecht idee heeft als geen idee, want aan geen idee dan heb je niets, dat je dat schiet helemaal niet op. Liever een slecht idee, want dan heb je iets een basis. En dan kun je dan al zeggen ok, da's goed. Maar als we dan misschien dus vandaar. Maar ik ja, ik heb dat uh. Ja dat mag, mag ik van me eigen wel zeggen denk ik.

Interviewer Tuurlijk.

Geinterviewde Ja een talent. Maar dat heeft er meer mee te maken omdat ik al zo lang in het vak zit.

Interviewer Ja, een stukje ervaring ook.



Geinterviewde En euh ja, ik denk toch wel een vorm van respect. Als het dan aangenomen wordt ook door oudere jongens die bij ons in de groep zitten.

Interviewer Ja.

Geinterviewde Dat is wel fijn ja.

Interviewer Dus je probeert wel echt euh je kennis over te dragen dan wat van wat jij weet en hebt geleerd dat euh.

Geinterviewde Dat was ook de reden waarom dat ik euh eventueel toch mee had willen gaan in de molen van de teamleider. Ja, en dan maar wel op basis natuurlijk van het euh van het AV, het afval gebeuren bij ons. En de rest altijd natuurlijk en ook he nooit geen beter water te kunnen spelen. Maar daar had ik het eigenlijk ook in bijgepraat moeten worden van hoe dat dan allemaal precies werkt, maar uh op basis van afval omdat dat bij onze organisatie echt wel een heel groot ding is. Ja euh, had ik daar wel een poging in willen ja. Maarja.

Interviewer Maar als ik je zo hoor vind je ook een stukje coaching dus wel leuk van de jongeren?

Geinterviewde Ja, dat is nog een reden dat een leidinggevende rol voor mij wel goed had gezeten inderdaad.

Interviewer OK, uhm, ja, in hoeverre zou jij bereid zijn om te proeven van een andere functie, bijvoorbeeld op het stadshuis, als het een functie is die je interesseert? Dat je misschien denkt van nou, of zit je echt hier dat je denkt nou, ik wil echt bij Stadsbeheer dat dat zit hier helemaal goed.

Geinterviewde Ja, da's lastiger. Ik bedoel euh. Ja. Laat ik het zo zeggen. Euh, wij hebben natuurlijk weinig binding en weinig connectie met het gemeentehuis.

Interviewer Uhu oke.

Geinterviewde En euh. Ik denk dat dat voor ons een heel andere wereld is. Ik Ik weet niet of ik het gevoel zou hebben of ik daar euh, gelukkig zou zijn.

Interviewer Uhu.

Geinterviewde Je weet het nooit, maar da's meer gevoelsmatig omdat je wij zijn hier gewend om echt alles met de handen te doen. Ja, hun natuurlijk ook achter een computer, maar het is anders. Hun gebruiken meer t koppie. En bij ons is eigenlijk alles op basis van ervaring en vooral het lichamelijke moet er wezen. Ik weet niet of ik. Nee ik uh, moeilijk.

Interviewer Nee, maar er is ook niet echt dus een functie waarvan je denkt dat zou ik me aantrekken?

Geinterviewde Ik hoor functies voorbij komen dat ik niet eens wist dat ze bestonden haha.



Interviewer Hahah.

Geïnterviewde Dus uh ja snap je? Jij zit dan nog dichterbij, dus ikke ikke poeh. Nee, dat ik ik zou. Nee, dan zou ik zelfs nog moeten googlen, wat het precies inhoud. Dus ja, misschien een brug te ver denk ik.

Interviewer Maar, als ik het zo hoor dan is het ook een beetje een dus echt vaeenn andere wereld op het stadshuis voor jullie?

Geïnterviewde Uhm ja, ik moet eerlijk zijn he.

Interviewer Alles blijft anoniem.

Geïnterviewde Ja nee ja. Maar al zou het niet anoniem zijn is dat ook niet erg. Want want dat het euh. Je merkt het bijvoorbeeld op personeels feestjes terug het is euh, ons kent ons en ik denk dat dat snap ik op zich ook wel. Ik bedoel euh, hun hebben natuurlijk daar eigen collega's en vrienden en kennissen en die hebben wij hier ook op de werkvloer dus en en dat merk je vooral aan. Is even geleden met personeelsfeest terug dat je zoekt mekaar toch op. Ja, zo vind ik. Ik vind dat ook logisch, daar niet van. Maar euh, andere wereld? Ja voor mij in mijn beleving wel ja. En eigenlijk ook nog eens positief bedoelt, niet eens negatief, maar weet je, het is anders, andere culturen. Ik bedoel euh ja, we zijn meer van de werkvloer. Ja, wij krijgen opdrachten van euh, van t gemeentehuis die je moeten gebeuren en daar blijf het vaak bij. En natuurlijk een Tim enzo hebben andere sommigen anderen die hebben daar wel euh, contact mee, maar ook werkgerelateerd ja.

Interviewer Oke helder. Euhm. Hoe ervaar je de fysieke belasting in je dagelijkse werkzaamheden?

Geïnterviewde Ja, uh. Pittig, maar dat heeft er ook mee te maken dat ik euh vanaf vorig jaar, eigenlijk iets langer, maar toen kwam de Corona dus ik kon niet terecht, zit ik bij de behandelend specialist euh. Euh. Ik zit nu weer met ja geen kapotte schouder, maar ze zijn aan het kijken of het misschien iets chronisch is, het zit eigenlijk aan de binnenkant van het schouderblad. Dus euh, op moment qua fysiek daarom heb ik nu eigenlijk uhh wat lichtere werkzaamheden euh, waar ik nu op terug kan vallen. Hopelijk straks afval coach. Ja, daar moet ik die gemeente wel voor bedanken want dat is wel zo. Dan wordt wel iets gezocht voor je, want ik kan ook thuis gaan zitten. Dat zou ook geen probleem zijn maar ja thuis is ook maar thuis. Dan wordt het niet minder zegmaar.

Interviewer Nee, maar er is dus wel met je meegekeken naar vervangende werkzaamheden?

Geïnterviewde En misschien is dat ook wel een punt waarom ik er dus nu eigenlijk denk dat het beeld maar tot aan je pensioen inderdaad. Ik bedoel, ik kan ook doorstromen als chauffeur, want dan zit je 9 uur achter het stuur. Ja, maar dan krijg je een beetje, ik vind lopen nog steeds fantastisch, maar dan ben je ook blij als de dag daarom is. En eigenlijk wil je ook nog iets aan je avond hebben. Dus dan ga je toch een balans zoeken dat je voor jezelf.

Interviewer Ja.



Geinterviewde Dat je in ieder geval ook nog een fijn weekend hebt. En daar wordt hier goed over mee gedachten moet ik er bij zeggen. Alleen ja heb ik het ook met Jeroen ook over gehad, als er straks twee of drie functies vrij komen, dan zullen maar liefst 12, 13, 15 weet ik hoeveel op op op solliciteren. Dan moet je een hoop mensen teleurstellen als ik daar dan bij zit, ja so be it, alleen dan moet er toch weer iets anders gezocht worden. Ja dus dan zit je weer een beetje in datzelfde molentje.

Interviewer Ja oke snap ik inderdaad. En euh een stukje mentale belasting, ervaar je dat ook in je werk?

Geinterviewde Hmm nee.

Interviewer Dat komt niet voor?

Geinterviewde Nee nee, mentaal niet. Geestelijk ook niet. Nee, het is allemaal automatisch een automatische piloot bedoel ik hoef eigenlijk niet te denken over wat ik doe he. Kun je nagaan hoe simpel ik het heb.

Interviewer Ja, als je iets al zo lang doet dan gaat dat op een gegeven moment automatisch kan ik me voorstellen inderdaad.

Geinterviewde En als je dan inderdaad terugvalt op op een nieuwe uitdaging, ja, dan wordt de, ik weet niet of het dan mentaal of geestelijk zwaarder zou worden. Dat zou ik niet weten dat zou ik eerst moeten ervaren.

Interviewer Ja precies. Uh 's over een stukje arbeidsvoorwaarde. Wat zijn arbeidsvoorwaarden waar je tevreden over bent en over welke minder tevreden of niet tevreden?

Geinterviewde Ik ben zelf tevreden over mijn arbeidsvoorwaarden, maar dat is ook omdat er mee gedacht wordt over euh je moet nog 20 jaar.

Interviewer Uhu.

Geinterviewde Wat is wijsheid voor je? Blijf je hier in hangen of val je uiteindelijk toch terug op iets wat beter bij je gaat passen? Lichamelijk, geestelijk en misschien ook wel mentaal, dat weet ik niet. Of daar, misschien is dat ook wel belangrijk, boven altijd rekening mee wordt gehouden? Dat is ook lastig om om omdat euh. Ja ze kunnen moeilijk elke morgen bij iedereen aan tafel komen polsen hoe het bij iedereen gaat.

Interviewer Ja, dat is heel lastig.

Geinterviewde Ja, dus je uh poeh jezus. Daar vraag je wat. Ikzelf ben best tevreden over mijn arbeidsvoorwaarden.

Interviewer Oke, dus uhm, werktijden vallen allemaal goed endergelijke?

Geinterviewde Ja wat wil je nog meer, een dag in de week vrij. Ik bedoel euh lang leven de ambtenaren. Dan ben je gek. Ik bedoel, misschien is dat ook wel de reden waarom dat euh. Als je vooral als je wat ouder wordt he dan heb je in principe je veilige wereld gecreëerd. Dan ga je niet zomaar een nieuwe uitdaging aan. Misschien intern, maar, maar zeker niet extern.



Nee, want dan begin je in principe toch weer min of meer opnieuw. En dan moet je maar weer afwachten of ik bedoel dan word er toch weer iets anders van je verwacht misschien ook wel meer van je verwacht. Ja dus. Euh ja.

Interviewer Ja. En ben je eigenlijk tevreden over wat je terugkrijgt van je werkgever voor je inzet zeg maar?

Geinterviewde Ja ja, nee echt 100 prcent. Want euh kijk ongetwijfeld als ik voor mezelf praat heb ik euh euh voor mij een makkelijk voorbeeld. En dat is eigenlijk een stukje euh privé persoonlijk, maar euh, 10 jaar geleden. Mijn vader ben ik al heel lang kwijt. En tien jaar geleden stierf mijn moeder en ik ben hier echt heel erg goed opgevangen. Ik wilde zelf na twee weken weer aan de gang, maar daar werd gewoon handrem opgetrokken. Er werd gezecht van jij moet echt zelf eerst weer helemaal lekker in je vel zitten.

Interviewer Ja, mooi.

Geinterviewde Ja dus. Euh ja, fluwelen handschoentjes. Een beetje in die goed bedoeld dan dus uh. Nee, ik heb altijd alle vrijheid gehad. Ik kan, voor een ander weet ik natuurlijk niet, maar ik kan me eigen niet voorstellen dat die daar anders in zal zouden zijn. Maar ik ben er al uit dat je euh euh, met met respect in behandeld.

Interviewer Nou dat is heel mooi te horen.

Geinterviewde Ja ja 100 procent.

Interviewer Ja dus dat euh voelt gewoon vertrouwd en goed.

Geinterviewde Ja ja

Interviewer Ja ok. Uhm en euh in hoeverre euh ervaar je dat je gewaardeerd wordt hier?

Geinterviewde Ja dat had misschien wel iets beter gekund, had misschien iets beter gekund, kijk, wij zitten allemaal aan een schaal gebonden. Euh. Voor ons is het dan een normale schaal zeg maar. Als je al wat extra's kan dan krijg je er een schaal bij. Dan wordt er ook meer van je verwacht. Als je nog iets meer kan dan komt er weer een schaal bij. Maar dat ligt eigenlijk zo dicht bij elkaar. En gezien het werk wat wij hier eigenlijk verzetten. Maar ik denk dat overall is euh. Afval is natuurlijk eigenlijk ergens onderaan de ladder, terwijl ik persoonlijk vind. Je moest eens weten hoe belangrijk dat t is, niet alleen voor ons maar ook..

Interviewer Ja als het eens niet zou gebeuren.

Geinterviewde Nou ja, precies. Ik bedoel van euh, wij zijn natuurlijk niet van die stakingsdieren dat dat is toch ook weer niet maar euh. Ja, veel mensen die, euh, die euh, ik denk wel dat veel mensen vinden dat dat wel een stukje beter gewaardeerd zou mogen worden. Maar dan praat ik echt puur over de eigen branche. Ik bedoel ik denk dat de stratenmaker hetzelfde zal denken. Dat is ook niet het fijnste werk.

Interviewer Nee precies. En dan welke waardering mis je dan? Het loon ook zeg je of ja de schaal waarin je zit maar ook waardering van mensen?



Geinterviewde Ja ja ja ook ook. Euh, dat dat zeker. Kijk het geld. Euh ja. Als je alles bij elkaar op optelt dan mogen wij voor die vier dagen werken en voor de tijden die we uiteindelijk hebben. Ondanks dat het wel pittig werken is, denk ik niet dat we mogen klagen. Ja euh, waardering. Ik denk dat het op een gegeven moment voor een baas vanzelfsprekend wordt als wij om half 5 binnenkomen dat het gewoon weer van staat is. Kijk hij hoeft niet elke keer euh, in een in de in de kantine met een applaus binnen te komen. Dat begrijp ik ook wel, maar ik denk dat het vanzelfsprekend is geworden. Misschien uh, misschien is het euh. Ja, misschien verwachten we daar iets meer van. Misschien is het dat wel. Nee dus lastig. Ja, misschien is gevoelsmatig dat de waardering die zou wel eens kijk ze hoeven echt niet elke dag van oohh netjes wat jullie hebben gedaan. He daar krijg ik voor betaald dus dat weet ik zelf ook wel.

Interviewer Uhu.

Geinterviewde Maar euh. Soms heb je het gevoel dat je daar iets in mist omdat het vanzelfsprekend wordt. Euh. Ja, voor de rest even lastig uit te leggen.

Interviewer Nja, ik snap je wel. Wat regelmatig terug willen horen bedoel je?

Geinterviewde Ja ja, wij hebben normaal gesproken één keer in een maand een werkoverleg. Dat komt ook niet altijd terug. En dat is eigenlijk bedoeld om de pijnpunten bloot te leggen. Ja, maar dat gaat al heel vaak over onderwerpen waarvan een baas vindt dat je het liever anders zou doen. Terwijl wij denken hallo? Nog meer, nog beter?

Interviewer Uhu ja.

Geinterviewde Ja en daar heb ik het met Jeroen ook wel eens over gehad. Jij moet echt niet denken dat wij in de zomer dan twaalf uur met zo'n grassprietje in in de wei liggen omdat we denken van zo. Want dat is gewoon niet.

Interviewer Heb je het idee dat die vooroordelen er zijn?

Geinterviewde Nou uh kijk het is euh, hoe moet ik dat zeggen? Je hebt je hebt er heel veel bedrijven. Euh, pak even de gemeente Breda.

Interviewer Uhu.

Geinterviewde Euh, daar is iemand uiteindelijk euh zegmaar uh medebaas geworden van het personeel. Maar die heeft zelf altijd op de vuilnisauto gezeten. Euh, misschien zou dat euh makkelijker zijn voor een baas om zijn denkwijze ook van oh ja, hun zitten nog daar. Daar zijn ze nog wel even bezig.

Interviewer Dan heb je er wat meer voorstelling bij wat er gebeurt. Ja kan ik me iets bij voorstellen.

Geinterviewde Ja, dus, euh, vaak zit een baas op een plek waar ze geen kaas van gegeten hebben. Is niet alleen hier hoor, dat zie je ook bij heel veel bedrijven. Ja, je moet iemand aanstellen als baas en uh. Dit is dus geen frustratie van mij dat ik niet ben geworden want achteraf moet je blij zijn met wat je hebt. Je krijgt echt heel veel op je af wel als leidinggevende. Dus ik vind dat Jeroen het niet slecht doet. Alleen euh het van tevoren



zeggen ja ja nee want als je dan vanmiddag dit of dat, dan komt dat allemaal wel goed. Ja. En dat is lastig, want dan ga ik ervan uit dat hij al weet van dat het bij ons allemaal goed gaat komen.

Interviewer Ja, dus als ik je goed begrijp zou je daarover meer in overleg willen gaan met hem?

Geinterviewde Ja ja, precies. En meer een luisterend oor ook. Ja, daar heb ik met Jeroen ook een keer een goed gesprek over gehad. Pikte hij mij er ook uit, dat vind ik dan ook wel fijn.

Interviewer Ja.

Geinterviewde En toen hebben we het ook over gehad dat je de, de roze bril van dat je van tevoren wel weet hoe het werkt dat is echt niet altijd dat dat is bij de stratenmakers niet, dat is bij service en regie niet en dus bij ons ook zeker niet. Als bij ons een auto uitvalt. Dan is hij om het op te lossen. En dan is het niet vanzelfsprekend. Het zal allemaal wel goedkomen. Nee. Dus ja, ok, ja, dus meer misschien misschien meer een luisterend oor. Dat gaat hem nu iets beter af, maar dat dat dat mis je dan wel is. En voor ons valt dat terug in een soort waardering. Ik bedoel als iemand bij ons aan tafel komt zitten van wat is wijsheid? Als we zus of zo doen? Goed dan regel ik vanmiddag nog een extra mannetje en dan gaat dat goed komen. Top.

Interviewer Het idee hebben dat je gehoord wordt, en..

Geinterviewde Dat is voor ons echt waardering. Ik bedoel het is niet altijd in geld uit te drukken. Maar het is voor ons wel belangrijk dat er een luisterend oor is, kijk als iemand al weet dat het wel goed gaat komen. Als ik dat van tevoren wist dan is dat wel heel fijn.

Interviewer Nee, da's ook zeker van een mooie vorm van waarderen. Ja ok. Uhm, e. Hoe ervaar je je werk en privébalans?

Geinterviewde Ja, ik neem weinig mee naar huis hoor. Als ik hier nog een hoop euh gedonder of een hoop gezeik heb gehad, dan zal ik daar niet makkelijk mijn vrouw mee lastig vallen.

Interviewer Dat kun je wel goed achter je laten?

Geinterviewde De leuke dingen word altijd besproken, want dat is fijn natuurlijk. Zeker ook tijdens het eten, dat is met de kinderen ook lekker lachen, gieren, brullen, maar de echte echte probleempunten. Euh, of het moet echt persoonlijk geraakt worden op het werk he dat zou wel kunnen ooit. Maar ja, als ik hier met iemand euh een groot probleem heb gehad dan zal ik dat thuis niet proberen me vrouw mee te belasten. Ik zou ook niet weten waarom. Ik kan dat wel. Een grens in trekken.

Interviewer Ja ok. En wat moet ik me daar dan bij voorstellen als er een problemen heeft voorgedaan? Wat voor problemen moet ik dan aan denken?

Geinterviewde Euh, ik noem euh maar wat euh ik rijd mn route en euh, mijn andere twee collega's, die lopen de kantjes af. Dus ik euh laai driekwart wagen meer. Of tenminste samen



met de jongens die ik bij heb en die andere jongens denken zo, t is weer van straat. Ja, en als ik daar een meningsverschil over heb van euh, nou blijf anders nog langer zitten en nog meer koffie zuipen. Dan dan zal dat in de regel altijd op werkvloer blijven. Dat heeft er ook mee te maken dat euh, heel veel collega's waar ik mee samenwerk bij ons. Wij zijn eigenlijk vrienden van elkaar. Dus wij zien mekaar ook op een feestje, pokeravondje of of noem het allemaal maar op. Dus uh dan blijft dat ook vaak hier. Dan is het niet dat ik euh wil dat mijn vrouw in één keer over een maat voor mij denkt van goh wat een klootzak was dat toch joh. Ja, dus ik probeer daar altijd wel een balans in te vinden. Ik zal euh persoonlijke problemen op het werk nooit zomaar mevrouw erin betrekken. Het is geen code, geen geschreven regel. Maar dat gaat wel goed.

Interviewer Ah mooi ja en uhm, hoe uhm verhoudt dat zich tot je ontwikkeling? Houdt jouw privésituatie je tegen om door te ontwikkelen op professioneel gebied?

Geïnterviewde Nee, dat staat er helemaal los van. Die ruimte heb ik helemaal. En ook als ik kijk, van euh ja ik ben geen computer ingenieur. Maar als ik iets niet weet ben ik niet te trots om naar mijn kinderen te gaan. Slinger mijn laptop eens aan en vragen om uitleg hoe zij dat doen. Nee, want de kinderen groeien daarmee op en voor ons merk ik... Dat merk ik wel als je dan ouder wordt. Ja, dan is het de euh, mondeling praten geen enkel probleem, maar uiteindelijk een euh een bestandje uit moeten werken. Dat is toch wel even. O ja, wacht even. Ja nee, ik. Ik heb daar totaal geen ego in. Helemaal niet.

Interviewer Nee ok.

Geïnterviewde Het zal geen belemmering moeten zijn. Want stel dat ik iets zou gaan doen, dan zou ik thuis kunnen vallen op al mijn kinderen om te vragen om leg mij in een paas lessen eens uit dat ik de basis weet en niet voor lul sta. Dus nee dat zou zeker geen belemmering zijn hoor.

Interviewer En uhm, hoe zou je denken vanuit thuis? Uhm, als je die opleiding een opleiding zou gaan volgen. Euh is. Zou dat het lastig maken om dat te combineren met je privé situatie? Of is daar alle steun?

Geïnterviewde Euh ja. Ja en nee. Ja, maar niet eens ook alle twee heel fijn. Ja nee, nee. Totaal nee. Nee, ik heb, er schiet me ook niets te binnen waardoor dat ze bijvoorbeeld zouden zeggen van zou je dat nou wel doen?

Interviewer Dat is fijn.

Geïnterviewde Stel dat er iets vrij zou komen zoals dat we nou met de met die opleiding teamleider hadden. Natuurlijk hebben we het daar thuis ook over gehad. Ja en euh ja nee uh wij, mijn vrouw staat sowieso altijd achter mij en ik ook achter haar. Nee nee, totaal geen belemmering.

Interviewer Gelukkig maar.

Geïnterviewde Ja nee het is niet dat ze bang is dat ik dan een keer een hele dagen van huis ben of..

Interviewer Nee precies.



Geïnterviewde En mocht het dan zo zijn dat dat nodig is dan is voor mij de conclusie al heel snel dat ik dan zelf al de handrem erop zou trekken en zou zeggen van nee dat zou te gek wordt.

Interviewer Nee, dat voelt niet goed. Nee ok. Uhm, hoe zou je de werksfeer beschrijven hier bij de binnen het team?

Geïnterviewde Uhm. Ja, ja. Klein beetje als met het gemeentehuis. Je gaat met die om en met die heb je niet zoveel. Nou, dat is hier precies hetzelfde. We hebben geen ruzie, maar euh, t is ook geen negeren, maar de ene kan het gewoon beter als met de andere vinden.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde En euh ja, vaak blijft het erbij. Als ik iemand nodig heb die normaal niet van de afdeling is omdat ie van mij iets euh iets in orde moet maken dan euh. Dan is dat altijd goed, omgedraaid ook. Maar daar blijft het ook bij. Euh, het is een ja wel, een rustige werksfeer op dat gebied. Euh ja, iedereen zit natuurlijk aan z'n eigen tafeltjes. Kan moeilijk met z'n allen in een kring gaan zitten dat begrijp ik ook wel, maar dat is vaak wel een basis dat euh. Die groep zoekt mekaar op, die zoekt mekaar op.

Interviewer Ja, oke. En als het dan echt gaat over echt met het werken, dan wordt er wel qua samenwerking. En gebruik maken van elkaars ja ervaring. Kunnen jongere jongens zich optrekken aan de medewerkers die hier al langer zitten?

Geïnterviewde Als ik kijk naar bij ons in de groep.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde Uh, wel, jongens pikken het allemaal ook heel snel op. Maar dat heeft er ook mee te maken dat wij wel euh. We hebben het niet afgesproken, maar vaak heel eerlijk en direct na elkaar zijn. Als een jongen het niet beheerst is dat helemaal niet erg, krijgt ie van ons alle ruimte om dat te leren. Maar uh als iemand denkt van ik ga vandaag zo weinig mogelijk doen, dan word je daar zeker over aangesproken. Ja dus. Euh, corrigerend zijn wij zeker. Ja, ik kan over de andere afdeling kan ik daar moeilijk iets over zeggen als daar bijvoorbeeld een leerling stratenmaker mee gaat, maar bij ons in de afdeling. Euh ja, daarom werkt het misschien ook zo goed.

Interviewer Gewoon lekker open en eerlijk naar elkaar.

Geïnterviewde Ja zeker zeker. Ja euh, zie het als uh botte boer gedrag, alleen dan in mildere vorm. Gewoon eerlijk tegen elkaar. En de jongens die wij erbij krijgen, ze komen heel graag, dus ik denk dat dat wel ook een compliment naar onze groep toe is. Ja dat wij geen boemannen zijn ofzo. Totaal niet, gaat super goed.

Interviewer Mooi. Ja ok. Ehm. Dat was een stukje over hoe je bepaalde dingen hier binnen de organisatie of binnen je werk ervaart. Uhm, ik ben ook wel benieuwd naar uhm. Heb jij een idee over een loopbaan beleid, ben je ervan op de hoogte hoe dat hier is ingedeeld binnen de organisatie?



Geinterviewde Uh, oh, goeie vraag. Euh. Als er een vacature openstaat voor een stratenmaker, dan solliciteert daar tien man op ik noem maar wat. En dan wordt er één of twee worden er uit geselecteerd. Euh. Ervan uitgaande dat ze de vak goed bestaan of verstaan. Euh. Specifiek een loopbaan traject ja dat zal best, maar dan moet je denk ik zelf aangeven dat je iets wil gaan doen.

Interviewer Dus dan moet je zelf aangeven als je dat zou willen?

Geinterviewde Ja dat verwacht ik want uh ja Tim heeft altijd wel gezegd dat. Wil je een opleiding gaan volgen kan je altijd aankloppen, want er is geld voor. Maar dat vind ik persoonlijk vaag want wat moet ik dan kiezen? En dat zal niet alleen voor mij tellen. Maar moet ik dan zeggen van ja dan wil ik dat wel gevolgen. Pak je een mooie dure opleiding en dan als het niks is ja dan kijken we wel.

Interviewer Je hebt niet echt een beeld van wat je dan zou kunnen gaan doen?

Geinterviewde Nee nee ik en misschien is het misschien is dat een stukje begeleiding daarin. Ik weet niet of dat tekortschiet, maar dat wordt, daar wordt weinig over gepraat. Ik bedoel. Euh ja, ik, ik mag een opleiding gaan volgen. Maarja dat is prima klopt ik bij Tim aan en zeg ik maak maar een potje klaar dat ik een opleiding ga volgen. Uhm in mijn beleving denk ik dat Tim gewoon zegt oh ja, dat is goed. Maar die.. Ik heb niet het idee dat hij mij dan apart neemt, Mark kom eens even zitten hier, zou je dat wel doen, want zus en zo. Of misschien is dit beter?

Interviewer Dus meer samen kijken of het wel bij je past en of het de beste keuze is?

Geinterviewde Ja ja. Ik denk dat ik dat wat mis eerlijk gezegd. En of dat besut is, dat weet ik niet. Euh, kijk bij een gemeente.. Euh, da's wel de ervaring die ik heb. Zijn ze heel gauw van ja, maar je moet er zelf mee aankomen. Ja, maar dat vind ik heel makkelijk. Want wat moet ik dan kiezen?

Interviewer Ja je ervaart dus als ik het goed begrijp dat het van 1 kant komt nu en dat het meer van twee kanten mag komen?

Geinterviewde Ik vind van wel ja. Ik denk dat de uh, toen wij de opleiding teamleider zouden gaan doen, toen hebben wij een korte bijeenkomst gehad. Daar mocht ook iedereen mee aanschuiven die euh daar interesse in zou hebben gehad. Daar hebben wij gewoon een korte uitleg over gehad met wat het eventueel in zou houden, wat zou het kosten weet ik het allemaal. Welk schooldagen? Maar dat was het. Dan moet je er eigenlijk zelf weer op terugkomen. Terwijl ik altijd wel vind van gewoon luister is. Uh, ik heb jou destijds hier ook aan tafel gezien, kom nog eens even en even vragen van hoe vond je het? Of zie jij het anders of zie jij het beter? Ja dat stukje mis ik eigenlijk wel ja, nou je het zegt ja. Nooit bij stilgestaan, maar het is wel zo. Je moet.. het liefst hebben ze dat je zelf die loper uitrolt en daar zelf overheen huppelt. Ja, en dan maar iets aangeeft.

Interviewer Ja, dus het is een stukje eigen initiatief maar ja, dat moet ook wel een beetje van de werkgever komen dat er dan met je meegekeken wordt?



Geinterviewde Ja nee dat lijkt me wel ja. Ik bedoel van uh dat je moet eens na gaan denken over je toekomst. Dat begrijp ik inmiddels wel. Dat heb ik al vaak zat gehoord. En ik ben zeker niet de enigste. Maar..

Interviewer Maar hoe?

Geinterviewde Ja maar hoe ja precies. Ja dus je. En ik heb een tijdje geleden euh, ook met Kim Tax toen gesprek hadden. Dat had er ook mee te maken met ja wat zou jou leuk lijken? En toen kwam dat teamleider in beeld maar daarna hebben we het er eigenlijk nooit meer over gehad? Nee. En dan hoeft ik daar natuurlijk niet specifiek Kim over te hebben. Maar euh. Een Tim of een Jeroen of euh weet ik veel. Misschien iemand anders of zo? Dan blijft het hangen denk ik ook.

Interviewer Om het er regelmatig over te hebben dus?

Geinterviewde Ja en wij zijn maar euh, goedbedoeld, normaal klootjesvolk op de werkvloer. En ik, ik persoonlijk ben al zo iemand die al heel snel denkt oke dan niet, ook goed.

Interviewer Nee, je hebt wel meer motiverende factoren nodig?

Geinterviewde Ja ja.

Interviewer Oke, helder. Heb je een beetje een beeld ook van wat er aan interne vacatures zijn binnen de gemeente?

Geinterviewde Nee, nee, totaal niet. Je kan ze allemaal opzoeken via intranet geloof ik. Daar staat alles wel op vermeld. Ik verdiep me eigen daar eigenlijk nooit in, dus is ook mijn manco, moet ik er eerlijk bij zeggen. Dus dat is ook een stukje, geen desinteresse. Maar die interesse mag er van mijn kant wel wat meer zijn. Doe ik dat bewust? Weet ik eigenlijk niet, niet echt denk ik.

Interviewer Zou het helpen als je dat zo regelmatig te horen zou krijgen misschien? Of heb je iets van nee dat vind ik echt iets wat ik zo zelf moet opzoeken? Of heb je daar ook iets voor nodig van de organisatie?

Geinterviewde Ja, ik heb hier boven ook een tijdje euh euh. Meldingen afgewerkt voor een andere afdeling achter de computer. En dat vroeg Tim of ik dat wilde doen. Dat is een helpdesk programma, klachten van de burgers, die neem ik aan, die verpak ik in een mail. Die stuur ik door naar de desbetreffende auto's, die hebben allemaal zo'n iPadje in de auto.

Interviewer Uhu.

Geinterviewde Komen ze terug als ze afgewerkt zou, boek ik ze af. En dan geef ik een terugkoppeling naar de burger als ze daarom vragen. Ja dus. Euh. Dat heb ik een, anderhalf, twee maanden gedaan. Euh. Beviel me zeker niet slecht. Uiteindelijk ben ik toch weer terug op de werkvloer gekomen. Vond ik ook niet erg, want dat is dan toch een beetje de passie die ik dan nog wel heb, denk ik. Mmm. Euh. Ja. Euh, toen kon ik op intranet wel eens kijken wat er beschikbaar was. Kijk, als ik boven zit dan is dat toegankelijker.



Interviewer Als ik je goed begrijp had je toen beter die mogelijkheid en misschien ook meer tijd daarvoor?

Geinterviewde Nou ja, precies, heb je gewoon meer tijd. Eerlijk is eerlijk, ik bedoel euh euh. En en dan deed ik dat wel eens kijken dan. Euh. De meeste mensen van t gemeentehuis heb ik eigenlijk toen leren kennen wan gezicht omdat je dan eens gaat kijken in het smoelenboek. Ja euh. En dan kijk je naar internet en kom je op een gegeven moment ook vacatures tegen en de meesten waren toen niks voor mij. Daarom dat ik daarstraks zei van nog nooit gehoord van sommige functies. Maar anders euh. Als je op de werkvloer bezig bent, dan ben je daar totaal niet mee bezig. Maar ik denk dat de meesten zich daar ook niet van bewust zijn. Ik tenminste ook niet. Nee, je weet dat ze er zijn maar..

Interviewer Ja, maar je bent er niet bewust mee bezig, dat dat er is en dat die mogelijkheden er zijn?

Geinterviewde Nee niet echt. En als het dan voorkomt dan krijg hier eigenlijk tussen neus en lippen door te horen dat er een vacature open is gesteld en dat mogen we erop geattendeerd. Ja, die staan nu open, die kan je op intranet terugvinden. Ja, een beetje die volgorde.

Interviewer Ja ok.

Geinterviewde En ik weet zeker dat de meeste inclusief ik nou niet gelijk naar boven stormen of thuis achter de computer gaan zitten en gelijk gaan kijken welke vacature er vrij is.

Interviewer Nee nee precies. En euh, van misschien vacatures op de arbeidsmarkt er in in dezelfde branche dat. Dan neem ik aan, als dat niet zo is verbeter me dan, maar dat je daar ook niet mee bezig bent?

Geinterviewde Ja dat klopt inderdaad. Ja en dat is dan. Dat is denk ik wel dat ik daar ook niet echt de behoefte aan hebben. Nee, maar dat heeft er ook mee te maken dat ik het hier fantastisch vindt. En ik ben echt niet zo iemand van hun moeten voor mij wel zorgen dat ik aan het werk blijven. Nee, dat dan ook weer niet. Maar uh, ik denk wel dat de gemeente een stukje verantwoording heeft waar je de collega's die wat ouder worden op gegeven moment het werk als ze zelf zeker fysiek uit oefenen en dat dat eigenlijk niet niet echt reëel meer is. Ik vind ook wel een stukje verantwoordelijkheid om daar samen te gaan kijken wat een mooie oplossing is en wat wij vaak als eerste horen waar jij nu ook op terugkomt. Maar bij een andere gemeente, zou dat dan niet wat voor je zijn? En het eerste wat ik dan altijd tegen Tim te zeg is hoezo, wil ik me weg hebben? Nee, nee, nee. Nee nee, zo bedoel ik dat niet. Maar zo komt dat wel over ja.

Interviewer Dat kan ik me voorstellen inderdaad.

Geinterviewde Ja ja, dus dat is dan misschien de makkelijke, simpele denkwijze en een ja, zo zie ik hem dan ook. Ik bedoel hij zal het goed bedoelen. Maar euh, dat baantje buiten de gemeente. Ik weet zeker dat er iets in dezelfde trend hier ook best wel realiseerbaar is. Ja of ze t willen is iets anders.



Interviewer Mmm ja.

Geinterviewde Maar daar ben ik geen baas voor. En dat bedoel ik met een stukje verantwoordelijkheid naar je mensen toe.

Interviewer Ja dus jij hebt zo iets van ik zit hier echt op mijn plek dus waarom zou ik naar een andere gemeente willen?

Geinterviewde Ja ja, kijk als ik nou de kantjes ervan af zou lopen hier. Maar daar heb ik het ook al een paar keer over gehad. Ik vind dat ik hier best wel wat pluspunten verdiend heb door het werk wat wij doen en alle klachten netjes afwerken en euh euh, de wagens heel mee terugbrengen he want ik bedoel, laten we eerlijk zijn kost allemaal meer geld als we schade rijden. Euh, en alles binnen de tijd weinig overwerken als er eens iets tegen zit dan komt er altijd wel een creatieve oplossing uit de hoek, al is het niet van mij dan wel van een ander. Ja dus, dan vind ik toch wel euh ja, voor wat hoort wat een beetje in die euh ja dus zo.

Interviewer Ja inderdaad. Oke, uhm, even kijken, het volgende kopje. Euh hoe ervaren je de uitdagingen in je functie die je nu hebt?

Geinterviewde Ja, euh, ja, bij afval heb ik geen uitdaging. Da's eigenlijk gewoon huisje, boompje beestje. Je stapt smorgens op de auto, de wijken moeten leeg en de klachten moeten afgewerkt worden en het is weer einde van de dag. Ik zou vandaag dan met iemand meegaan voor dat afval coach. Ja ja, kan een nieuwe uitdaging worden, dus die moet je nog even te goed houden voor mij.

Interviewer En die tijd en die ruimte krijg je wel dus?

Geinterviewde Ja daar worden we wel voor uitgepland.

Interviewer Mooi, dus dat loopt, leuk.

Geinterviewde Ja, ik haak straks gewoon in. Ik moet ze bellen als ik hier klaar was. Dus dat is leuk, ik ben benieuwd, is dat een nieuwe uitdaging? Ik denk het wel. Maar in afval geen uitdaging meer.

Interviewer Uhm, in hoeverre ervaren je dat euh de leidinggevende rekening houdt met uhm de leeftijden van de medewerkers bij het inplannen zeg maar qua worden euh jij gekoppeld met bijvoorbeeld jongere collega's om ook weer dat ie zich weer aan jouw ervaring kunnen optrekken? Of worden de jongere collega's bij elkaar gezet? Hoe kan ik me dat voorstellen?

Geinterviewde Nu is dat even lastig, maar dat heeft dan toch te maken met dat probeert Ankie een planning op losgelaten vanwege de Corona proberen ze dat nu ploegen bij elkaar te houden. Dat mocht er met iemand maar iets gebeuren dat ze in ieder geval weet van oh die hebben op de auto gezeten met elkaar.

Interviewer Uhu ja snap ik inderdaad.

Geinterviewde Dat lukt natuurlijk niet altijd vanwege een keer een zieke of verlof. Euh, euh, dus dat is nu anders maar voorheen. Euh. We hebben één fractie in Oosterhout waar eigenlijk iedereen tegen aanloopt. En ik denk de gemeente Oosterhout zelf ook wel, dat is



kunststof of terwijl de kunststof rest en zeg maar euh. Ja daar wordt nu wel rekening mee houden, dat was voorheen ook niet. Euh. Ik denk niet dat dat onkunde is, maar dat is planning maken en daar misschien niet bij stilgestaan. Dus daar heb ik zelf gezegd dat ga ik nooit meer doen. Maar dat is voor mij uh ja dan haal ik mn 55 niet. Dan kun je me helemaal bij elkaar vegen. Ja, euh ja. Voor de rest zijn dat eigenlijk allemaal gelijkwaardige functies. Ik geloof dat we met restafval officieel aan een P90 norm zitten. Euh, daar zit ook meestal wel twee of drie chauffeurs op de auto. Euh, gft? Euh ja. Als ik een andere chauffeur of twee chauffeurs bij heb, dan vind ik het zelf ook lekker om te lopen. Ja dus dan krijg je een beetje een wisselende werking. Als ik zou willen zou ik bijvoorbeeld heel de dag mogen rijden, dus wordt er rekening mee gehouden? Ja ik ik denk dat je ik denk met een planning wel, maar dat je dan zelf ook nog een klein stukje met je collega's samen afspreekt.

Interviewer Ja afstemmen met elkaar.

Geinterviewde En dat de andere twee jongens een duimpje geven en zeggen van natuurlijk geen probleem. Ja, en dat werkt omgedraaid ook, Ik denk dat ook een stukje eigen verantwoordelijkheid van ons is.

Interviewer En dat loop allemaal wel goed?

Geinterviewde Euh ja, zeker.

Interviewer Mooi. Oke uhm, worden de oudere medewerkers ook uitgedaagd om zich te blijven ontwikkelen? We hadden het er net al even over dat je vond dat er wel wat meer vanuit de werkgever ook mag komen?

Geinterviewde Ik denk dat het voor de meeste ouwe medewerkers euh een drempel is, wat voor mij eigenlijk ook gedeeltelijk telt, om weer achter in de schoolboeken te kruipen. En er vroeger wat het in de schoolboeken alles op een A4'tje. Maar tegenwoordig is alles met de computer.

Interviewer Ja.

Geinterviewde Alles kan uitgewerkt worden via bepaalde programma's. Enne. Ik merk dat aan mezelf zelf ook. Euh, ik ben sowieso zelf niet meer up to date. Als ik dat allemaal bij moet gaan houden op mijn leeftijd, is misschien ook een stukje gemakzucht. Hm. Euh. Ik denk dat dat voor een jonger iemand makkelijker is.

Interviewer Dus het 'nieuwe leren' schrikt af eigenlijk?

Geinterviewde Dat klopt. Ikke ikke kan ik wel, we hebben hier bijvoorbeeld een functie in het magazijn vrij. Euh, daar heb je de hand-en-spandiensten. Maar je hebt ook heel veel computerwerk en bestellingen. Alles moet afgeboekt worden en moet ook verwerkt worden. Hangt een mooie schaal aanvast. Dan zijn er best een aantal die daar interesse in hebben. Vooral de oude garde, omdat die ook moeten gaan denken aan werken tot aan de pensioenleeftijd. Maar ik denk dat die met hetzelfde zitten en misschien nog erger zelfs, van een ja maar ho. Dat is wel, dat had ik niet verwacht. Dat is ook de reden waarom dat ik daar wat terughoudend in ben. Maar ik wil dat best euh euh met die jongen effe over filosoferen en dus meekijken. Maar dat ga je nooit binnen 3 4 5 maanden euh lukken, zeg maar.



Interviewer Nee.

Geinterviewde Ja ik denk misschien is het dat wel. Is voor veel ouderen een drempel is om een nieuwe uitdaging aan te gaan hierdoor. Ja, zeker, ja kijk een nieuwe uitdaging dat zal nog niet zo erg zijn of ander werk, dat is een probleem niet. Maar wat daar vaak bij komt kijken en weer een opleiding, een cursus. Euh, weet ik. Ja ja, allemaal met de computer natuurlijk.

Interviewer Dus dan is op je plek blijven waar je nu zit vertrouwd en makkelijker?

Geinterviewde ja, dan krijg je een beetje dat veilige ambtenaren bestaan.

Interviewer Ja precies. Uhm oke. En qua roulering? Wisselen jullie wel eens van taken of van functies binnen een stadsbeheer?

Geinterviewde Nee, je hebt onze groep. Dat zijn altijd dezelfde aangevuld met uitzendkrachten. Je hebt de vaste stratenmakers, de vaste jonge voor service en regie, boven heeft ook iedereen z'n vaste. Nee dat wisselt eigenlijk nooit. Heel af en toe gebeurt het wel eens dat als er bij ons echt in één keer smorgens iemand niet is. Dan moet onze baas natuurlijk ook de kans krijgen om nog iemand te regelen. Maar ja, dat duurt van pauze tot pauze. Dan wil het wel eens gebeuren dat er iemand twee uurtjes met ons meegaat. Hm euh, maar normaal gesproken heeft iedereen gewoon z'n eigen job.

Interviewer Nee, en zou dat iets zijn wat de uitdaging misschien zou kunnen, erin zou kunnen brengen. Of denk je dat daar niet echt behoefte aan is?

Geinterviewde Ik denk voor uh, voor mij in ieder geval om te kijken in een andere keuken bijvoorbeeld van wat andere jongens doen wel. Maar euh, ik denk wel dat de andere jongens als ze een dag met ons mee moeten. Ik zeg niet dat ze het zien als degradatie, maar het is nou eenmaal niet fijnste werk. Wij hebben ervoor gekozen. Wij vinden het allemaal fantastisch, maar de meesten die euh,

'komt iemand binnen'

Geinterviewde Uhh nu ben ik even mn draad kwijt haha.

Interviewer Uhm ja, we hadden het over die roulering zeg maar de euh voor de uitdaging.

Geinterviewde Ja, nee voor ons is dat voor een andere afdeling, daar zitten best wel wat taakgroepen bij die euh die wij best wel eens een keer in de andere keuken willen kijken naar wat hij nou bijvoorbeeld doet dan. Maar als ik naar hun moet dat ze vandaag meegaan op de GFT wagen dan ja.

Interviewer Andersom niet nee?

Geinterviewde Ja, da's anders. Ja anders. En wij hebben hier destijds uh min of meer wij doen het al zo lang en wij draaien onze hand er niet voor om wij vinden het allemaal fantastisch lekker buiten werken, geen gezeik aan je kop, zo moet je hem zien. Euh ja, ik denk dat dat van één kant komt.



Interviewer Ja oke. Uhm. Hoe vaak spreek je met je leidinggevende over je loopbaanontwikkeling? Is dat regelmatig of eigenlijk niet of op eigen initiatief?

Geinterviewde Eigenlijk uh eigenlijk bijna niet. Ja wat ik wat wat ik nu nu kijk ik even ja en ik moet sowieso altijd naar mezelf kijken. Euh, nu zit met mijn schouderblessure. Uhm. Dan komt het sneller ter sprake. Maar eigenlijk zou het al voor die tijd ter sprake moeten komen. En dan heb ik het dan wel met mijn leidinggevende met Tim dan zeg maar over gehad. Dat er twee jaar geleden heb ik toen die container beheer. Dat ging fantastisch. Alleen euh. Door de scheve werk verhouding zeg maar, is dat min of meer eigenlijk in de soep gelopen. Dus het had twee jaar geleden voor mij al heel anders kunnen zijn. Maar dat is uh, ja klein stukje geschiedenis. Wij hadden destijds een andere unitleider en die heeft destijds gezegd op een gegeven moment dat hij er, wij zitten allemaal in schaal 4, en hij wilde er toen een aantal hebben met schaal 5. Dus iedereen hier rekende zichzelf al rijk. En daar is een beetje verdeeldheid ontstaan.

Interviewer Ja.

Geinterviewde Ik denk dat je het daar het beste een beetje mee kan vergelijken ja. Als dat nu gewoon gelijk was geweest, dan krijg je ook het stukje waardering voor iedereen. Dan had het anders geweest ja. Nu merk je wel dat euh magazijn schaal 6 is. Dat de ouwe garde daar best in mee wil gaan want schaal 6 is toch in 6. Ook straks voor je pensioen. Maar dan schrikken ze toch eigenlijk van oerdaar zit wel een pittige opleiding achter en dat is in principe ook nodig want dat is nodig als je dat wil kunnen beheersen. Maar dan merk je wel dat het, blijf maar weer lekker in het vertrouwde wereldje.

Interviewer Mmm ja.

Geinterviewde Dus. Euh. En als ik daarom zei ik al, als ik een opleiding moet gaan kiezen waar ik misschien helemaal niks om geef, want meestal kom je daar euh, als je er aan begint na een paar maanden achter. Van dit is meer dan ik verwacht had en vind ik het nog wel leuk? Dan is het ook zonde van het geld. En ik persoonlijk zal het dan nooit doen omdat ik dan bijvoorbeeld twee schalen meer krijgt omdat daar die opleiding bij hoort. Ja, en als het een opleiding is die voor mij werk gerelateerd is, die ik prettig vindt of waar ik best over mee kan praten, dan zullen er ongetwijfeld meer zijn die zeggen van oh ja dat is wel iets.

Interviewer Ja, ik kan me voorstellen.

Geinterviewde Ja, dus het is eigenlijk een scheve verhouding die destijds gecreëerd is. En en dat zie je nu eigenlijk terug. Euh. Met als er een nieuwe vacature vrijkomt met een schaal zes of schaal zeven of een schaal vijf. Dan merk je wel dat iedereen daar toch wel voor wil gaan. Ja, en als iemand daar uiteindelijk voor uitgenodigd wordt dat de rest dan gelijk denkt van oh waarom hij wel?

Interviewer Ja, dan is er die teleurstelling. Ja, ja ok. Uhm. En verder qua gesprekken die jullie hebben? Beoordelingsgesprekken of functioneringsgesprekken waarin dit naar voren komt?

Geinterviewde Die heb ik nu met jou. Ja, kun je nagaan hoe lang het geleden is. Die zouden wij normaal gesproken denk ik jaarlijks moeten hebben. Alleen hebben wij natuurlijk een



wisseling van de wacht gehad met de nieuwe teamleider. Dus die zou natuurlijk eerst ook weer even moeten kijken hoe het allemaal voor iedereen loopt. Maar normaal gesproken hadden we die één keer per jaar. Maar ja, wat moet ik daarvan zeggen van een euh het functionerings- beoordelingsgesprek hier? Zo.. Dus het gaat goed met de kinderen en je hond? Leeft die nog? Beetje in die trend.

Interviewer Ja ja, want meestal is er dan een stukje ontwikkeling of je ambities die daar ook weer in meegenomen worden?

Geinterviewde Heel weinig, heel weinig, ja.

Interviewer Oke euh.

Geinterviewde Misschien is dat ook wel euh. Omdat iedereen euh. Of iedereen.. veel mensen vinden dat ze goed op de plek zitten en geen behoefte hebben aan iets nieuws. Nee. En dan krijg je vaak een beoordelingsgesprek, want dan krijg je toch vaak van he prima. Het gaat goed met mij, lekker, houden zo. En dan word je afgevinkt en Tim ondertekend. Dan krijg je er een kopietje van en dan gaan we weer door.

Interviewer Ja, dus je wordt niet aan het denken gezet daarin?

Geinterviewde Ja ja ik denk ook niet dat wat ik tot nu toe heb gehad. Ik heb het destijds wel een duurzaamheid gesprek wat ik nu eigenlijk zegmaar ook heb, de vitaliteit gesprek gehad. Dan komt het heel even naar boven. Wat zou je een leuk lijken. Wat zou je talent goed in kunnen benutten? Maar met de beoordelingen en functioneringsgesprekken zelf is het eigenlijk standaard huisje, boompje, beestje. Ik heb het zelfde nooit gehad dat ik getriggerd of gepusht word van goh dus Marc misschien hebben we iets voor jou. Wil je daar eens over nadenken? Nee.

Interviewer Heb je ook nog nooit een persoonlijk ontwikkeld plan opgesteld, samen?

Geinterviewde Nee, heel duidelijk nee haha.

Interviewer Uhm ja, het laatste kopje is dan nog de relatie met je leidinggevende. Hoe zou je die beschrijven?

Interviewer Uhm, met m'n ouwe leidinggevende, die is vorige week met pensioen gegaan Wim. Uhu. Die was gewoon goed, maar open en eerlijk dus als hij het ergens niet mee eens was euh, had hij het recht tussen vier muren om me een lul te noemen en omgedraaid ook. Dus altijd open en eerlijk. Ja zo euh. Met Jeroen is lastig. Want ja, die jongen begint nou net op dit traject. Euh ja, die moet van ons leren denk ik toch? Ja, en mag het aannemen als wij het zeggen dat het ook zo is.

Interviewer Ja.

Geinterviewde Dus dat moet ik nog even afwachten, maar de verstandhouding tussen mij en Jeroen buiten het werk om qua sociale contacten sociale gesprekken is goed.

Interviewer OK, dus dat voelt gewoon vertrouwd. En dat zit goed?



Geinterviewde Euh ja ja. Hij waardeert ook dat als mij iets dwarszit. Uh oh bijvoorbeeld een uitspraak way ik daarstraks zij. Waardeert hij het echt dat je dan ook gewoon heel eerlijk tegen hem zegt uh, ik ikke dat sloeg helemaal nergens op wat je nou aan het vertellen was. En dat de pikt die op. En voor de rest zal hij ja de komende jaren denk ik uh moeten laten zien dat hij het waard is denk ik. Ja maar daar ga ik weer niet over daar gaat Tim over.

Interviewer Ja, iedereen moet groeien in zn rol.

Geinterviewde Ja.

Interviewer En heeft hij een beetje een idee van wat je kwaliteiten zijn? Of is het daar echt nog te vroeg voor? Wat jij leuk vindt om te doen en waar we het net in het begin een beetje over hadden over het mentorschap dat je dat soort dingen leuk vindt om te doen?

Geinterviewde Nou ja, euh ja euh. Laat ik het zo zeggen als er euh, ja, nu zit ik dan, euh, zeg maar al een paar weken niet bij afval. Maar hij viel voorheen wel terug op mij. Marc hoe zou jij dat doen? Maar dat begrijp ik wel. In goeie zin dan. Omdat hij ook wel weet van als ik dat aan Marc vraag, dan kan ik dat oppikken. En dan zal het smiddags of smorgens wel goed komen.

Interviewer Ja.

Geinterviewde Dus niet dat ik dan de beslissende stem daar in heb, maar dan wint ie wel wat advies in. Ja, daar is je niet te trots voor. Dus dat is wel goed. Ja euh, dat die in het begin euh vaak dingen dacht van euh, als we t zo doen komt het wel goed. Werd m dan ook wel verteld dat dat echt wel anders moest. Maar ik zeg al dat pikt hij heel snel op dus verder heel goed.

Interviewer En heeft hij een beeld van je ambities? Weet hij dat?

Geinterviewde Nee, dat ik denk dat uh ja hij komt zelf ook van de werkvloer, heeft altijd op de kraanwagen gezeten. Euh ja, die zal best weten wat euh denk ik de ambities zijn van de jongens van de kraanwagen. Maar omdat je dan heb je het weer van die clubjes, als dat hij het bij ons weet de enigste wat euh wat hem denk ik nu euh wel wordt verteld is van, je zit met een aantal oudere jongens te kijken. Daar moet toch echt iets bij gaan gebeuren. Dat idee heb ik wel dat dat die euh, dat dat. Dat wordt denk ik verwacht van hem ja.

Interviewer Oke dus je merkt wel dat hij daarmee bezig is?

Geinterviewde Ja dat dat merk ik wel ja en ik ik heb tegen Jeroen ook gezegd over dat container beheer waar ik het daarstraks over had. Euh, dat heeft hij zeker meegekregen. Dat dat toen zeg maar een soort scheefgroei in zat omdat de jongens euh, waar ik het samen mee deed, die zaten altijd bij Jeroen aan tafel dus hij heeft dat altijd meegekregen. En dat beaamde hij de vorige keer ook. Alleen ik verwacht niet dat hij daar iets aan gaat doen, want dat vind ik niet dat hij in die positie zit omdat ie net komt kijken. En dan moet ie eigenlijk geen geheimen prijs gaan geven. Maar de jongens waar hij toen eigenlijk euh, het ook wel gedeeltelijk mee eens was, moet hij nu gaan vertellen dat het niet zo is. Dat is zo verwacht ik ook niet van hem.



Interviewer Nee precies. Ehm, ja, had ik eigenlijk als laatste vraag voor jou, wat vind je uh? Hoe belangrijk vind je het zelf om je nog te blijven ontwikkelen? Of heb je ook zoiets van als het allemaal zo blijft is dat prima?

Geïnterviewde Ja, dat is makkelijker he. Kijk, ik moet nog euh, 67 is het nu?

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Ja dus dan moet ik nog 27 jaar en als ik nog 27 jaar moet denken dat ik het allemaal wel prima vind? Dat is wel lang he.

Interviewer Mmm.

Geïnterviewde Dus euh. Dat dat is wat er nu gaat gebeuren, ik bedoel euh, het stukje afval coach. Euh, misschien een andere functie in de tijd die daar ook mee te maken heeft. Euh, dus ik heb niet het idee dat ik euh echt te oud ben om te leren. Maar het moet voor mij wel euh leefbare stof zijn omdat ik ouder word.

Interviewer Ja, dat is die drempel dus?

Geïnterviewde Ja. Dat merk je wel dat de dat euh dat. Euh. Ik zeg niet dat ik thuis alles onthoud, maar ik vergeet thuis ook wel eens wat en euh euh. Ik denk als je je eigen hier er toe gaat zetten dan moet je er ook echt 100 procent voor gaan. Ja dus dan moet ik echt iets hebben waarvan ik zeg van ja.

Interviewer Dus als het op je pad komt dan sta je er wel voor open?

Geïnterviewde Ja hoor, ja zeker.

Interviewer Oke dat klinkt allemaal heel mooi. Ik hoop voor je dat het goed voor je uitpakt.

Geïnterviewde We gaan het beleven, ben benieuwd ook ja.

Interviewer Oke, voor mij waren dat mijn vragen. Euh. Is er nog iets wat je wilt toevoegen of bespreken?

Geïnterviewde Nee, nee, ik hoop dat ik het meeste zo objectief mogelijk uit heb kunnen leggen. Ik bedoel euh ja jij weet ook wel dat er altijd wel een stukje bij zit wat dan persoonlijk wordt van oké, dit zit m dwars.

Interviewer Tuurlijk en dat is voor dit interview ook zeker goed als input.

Geïnterviewde Ja klopt. Toch probeer ik zelf tegen bepaalde dingen wat objectiever te kijken. Er zijn altijd dingen waarvan dan elke werknemer zal zeggen van ja, dat kan veel beter. Ja, dat zal hier niet anders zijn als bij euh weet ik veel euh ja hier aan de overkant bij dat bedrijf. Overal is altijd wel iets wat beter kan dus zo probeer ik altijd na te blijven denken. Maar inderdaad komen dan nu wel die persoonlijke dingen naar boven dus ik hoop dat je er wat mee kan.



Interviewer Ja dat gaat zeker helemaal goedkomen. Ik wil je ook heel erg bedanken dat je ervoor open stond om met mij dit interview aan te gaan. Ik ga de opname ook even stopzetten nu.



Respondent E

Interviewer Ja, dat hoort er allemaal bij.

Geïnterviewde Vandaar dat ik het allemaal wel ken en er graag aan mee wil werken.

Interviewer Ja, leuk dankjewel. Euh ja, als je vragen tussendoor hebt stel ze vooral en als je ergens geen antwoord op wil geven hoeft dat ook niet. Maar het stelt niet heel veel voor hoor.

Geïnterviewde Komt goed.

Interviewer Euh ja. Zoals ik net al zei ben ik dan voornamelijk als eerste benieuwd naar ja, je werk, verleden, opleidingen. Wat heb je allemaal gedaan?

Geïnterviewde Euh, opleiding niet zo heel veel. Ik was nog net 15 toen ik van school af kan, in juni ben ik van school afkomen en ik werd in augustus pas 16. Dus ja, vanaf die tijd ben ik ook gaan werken. Ik heb van allerlei gekke dingen gedaan, waar geld mee te verdienen was, op een legale manier. Maar en toen ben ik euh, 33 jaar geleden ben ik hier bij de gemeente terechtgekomen en daar heb ik ook eigenlijk heel veel verschillende dingen gedaan. Ja, de laatste ruim drie jaar, bijna drieënhalve jaar zit ik vast op de veegmachine.

Interviewer Sorry, op de?

Geïnterviewde Veegmachine.

Interviewer Ooh oke.

Geïnterviewde Ja, daarvoor heb ik. Hiervoor heb ik bij een schoonmaakbedrijf gewerkt, daar was mijn belangrijkste werk was eigenlijk brandreiniging en waterschade. Ja dus ja, dan maak je best wel wat mee met de mensen.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde En ja, daarvoor heb ik allerlei andere werkzaamheden gedaan bij verschillende bedrijven, want in 1980 was het niet zo rooskleurig met werkgelegenheid, dus ja toen kwam ik net van school af. En als schoolverlater ja, zaten ze niet op die te wachten. Nee dus dan moest je al blij zijn als je iets kon doen. Het werk waar ik voor geleerd heb, heb ik eigenlijk nooit gedaan, dat is als automonteur.

Interviewer Oke dus wel de opleiding gedaan maar nooit iets mee gedaan?

Geïnterviewde Nooit iets gedaan, het enigste wat ik toen gedaan heb, en dat bestaat eigenlijk al niet meer, auto's anti roest behandeling gegeven. Ja heel simpel eigenlijk. Maar verder heb ik nooit iets met auto's gedaan.

Interviewer Nee, en ook nooit meer gewild?

Geïnterviewde Ja, op een gegeven moment ben je er zo lang uit. En dan, ja, de techniek verandert zo snel. En zo ja, dan loop je zover achter en dan hebben ze jou ook niet meer nodig.

Interviewer Want dat zou nu niet meer kunnen met wat je destijds heb geleerd?



Geïnterviewde Nee, nee, die auto's, die rijden niet meer die toen gemaakt werden zeg maar, dat zijn oldtimers.

Interviewer Ja, en zou je behoefte hebben om dat dan weer op te pakken.

Geïnterviewde Nee.

Interviewer Ook echt niet? Zit lekker op je plekje?

Geïnterviewde Ik heb wel een aantal jaar gehad dat ik wel aan het zoeken ben geweest naar iets anders. Ja, door bepaalde omstandigheden is het dat ook niet van gekomen en ja, ik heb me daar bij neergelegd en ik zit nu drie en een half jaar op de veegwagen. En ik heb best heel veel vrijheid en ik vind het best zo.

Interviewer Ja dus gewoon lekker euh, je ding hierzo doen.

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Ja ja ok en uhm ja, heb je wel eens gebruik gemaakt van de mogelijkheid binnen de gemeente om iets van een opleiding of training te volgen?

Geïnterviewde Euh ja, wel opleiding in zoverre van cursussen en dergelijke.

Interviewer Ja? En wat heb je dan bijvoorbeeld gedaan?

Geïnterviewde Uh chauffeurs diploma gehaald en euh heftruck euh certificaat van shovel. Eigenlijk een beetje voor het vaak.

Interviewer Ja, dat is wat je nodig hebt om hier het werk te kunnen uitvoeren?

Geïnterviewde Ja die soort dingen, maar eigenlijk ja, andere niet echt.

Interviewer Nee, ook geen behoefte aan?

Geïnterviewde En nee, nee. Ik ben wel een poosje op zoek geweest naar iets anders maar ja ja, en dan had ik wel iets anders kunnen krijgen. Maar dat was dan weer te ver weg naar mijn zin. En ik woon hier heel vlakbij en ik kan hier naartoe op de fiets. Want ja, we hebben één auto. Ja, dan heb je gelijk weer een auto extra nodig. En daar moet je best wel financieel op vooruit gaan om dat te compenseren. Ja ja, dat was niet.

Interviewer Nee, nee.

Geïnterviewde Dus dan moet je keuzes maken.

Interviewer Ja. En was dat dan ook iets wat waar je gewoon aan de slag kon gaan? Of moest je dan wel een opleiding gaan volgen?

Geïnterviewde Nee, daar had ik zo wel aan de slag aan de slag gekund. Maar ja, ik zeg al, dan ga je er financieel eigenlijk net op achteruit.. Dus vandaar dat ik zelf de keuze heb gemaakt om het niet te doen.

Interviewer Nee, nee, daar kan ik me iets bij voorstellen. En uhm ja, hoe gaat dat hier eigenlijk? Want euh. Als je binnenkomt. Ik heb het nou een beetje met euh av meegekregen hoe dat gaat, maar jij zit altijd al op de veegwagen hier of heb je ook andere dingen gedaan?



Geïnterviewde Euh, ik heb hier, ik ben begonnen van ja dat ik van alles moest doen.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Toen heb ik euh 10 jaar bij de ophaaldienst gezeten. Toen heb ik nog 7, uh ruim 17 jaar. Ja, bijna zeventien jaar zeven, op een euh kolk gezeten. Toen is die weggegaan, die hebben ze uitbesteed aan aannemer, dus heb ik nog een paar jaar op de grasmaaier gezeten. En wel ja, en af en toe een invaller op de milieustraat. Ja en de laatste drie en een half jaar vast op de veegwagen.

Interviewer Ja, dus eigenlijk alles een beetje wel gedaan?

Geïnterviewde Ja, ik heb het ja, wat er eigenlijk hier te doen is heb ik wel negentig procent gedaan.

Interviewer Oke en euh ja, hoe gaat dat met kennis delen met collega's onderling? Leren jullie van elkaars ervaringen en kennis? Of hoe? Geven jullie feedback daarin?

Geïnterviewde Merendeel wel, als je met iemand meegaat of dan dat je wel elkaar tips geeft en zo ja.

Interviewer Dus dat gaat eigenlijk wel heel gemakkelijk onderling?

Geïnterviewde Ja, met de ene werk je makkelijker als met een ander maar dat ja.

Interviewer Dat heb je altijd. Ja.

Geïnterviewde Ja dat is mens eigen, met de ene heb je een betere klinkt als met een ander. Dus dat is ook met je collega's.

Interviewer Ja dat is zeker. Oke, ja, hoe ervaar je de fysieke belasting in je werk?

Geïnterviewde Ik heb. Ja nu niet meer. Maar toen, ik ben wel achter de wagen uit gehaald door de leidinggevende destijds, voor mijn nek, rug en schouders dat ik daar last van kreeg.

Interviewer Ja, en toen ben je naar de veegwagen gegaan?

Geïnterviewde Ja, toen ben ik eigenlijk op de kolk zuiger terechtkomen en euh, veegwagen. Ja en maaien en zo. Alleen toen met maaien, toen kwam ik erachter dat ik een kist op een nier had en doordat ik die kist had. En met maaien zit je heel veel te hobbelen.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Ja, dat had ik best wel uh, hinder van en ook dat ik veel moest plassen zeg maar. Ja en da's niet echt handig als je de hele dag buiten bent. En dan had ik wel veel steken in mijn zij. Ja ja, zo is dat een beetje gegaan.

Interviewer En op de veegwagen heb je nu geen last van fysieke belasting?

Geïnterviewde Heel weinig.

Interviewer Nee oke. En mentale belasting, heb je dat wel eens ervaren?

Geïnterviewde Ja, op het moment met die corona, dat de mensen een korte lontje hebben. Dat ze minder kunnen hebben.



Interviewer Op straat bedoel je?

Geïnterviewde Ja, dat wel. Het is afhankelijk van hoe druk dat op straat is en waar dat je aan het vegen bent. Dat je goed op moet letten. Zeker in de schoolvakanties met kinderen die, ja die lopen rechts links, die vinden dat allemaal mooi om te zien maar ondertussen moet je ze wel in de gaten houden.

Interviewer Nee snap ik inderdaad. Ehm ja, over welke arbeidsvoorwaarden ben je tevreden en euh, over welke niet of minder tevreden?

Geïnterviewde Ja, op zich, als ik al eens kijk, je moet gewoon plussen en minnen, en dan moet je bij andere kijken hoe het daar is. Hebben we het hier nog niet zo heel slecht.

Interviewer Dus over het algemeen?

Geïnterviewde Ja, nergens is heilig.

Interviewer Nee, dat zeker.

Geïnterviewde Nee ja, kijk euh ja. Ik heb vrienden enzo die ja ook in het bedrijfsleven zitten en dan praat je daar mee en dan moet je gewoon plussen en minnen. Ja, ik zit zelf ook in de ondernemingsraad, dus.

Interviewer Ja. En ervaar je dan ook dat het allemaal in balans is? Wat je geeft, dat je er ook genoeg voor terug krijgt?

Geïnterviewde Uh voor vijfennegentig procent wel ja.

Interviewer Oke en wat is dan die andere vijf procent?

Geïnterviewde Ja, op zich ja, als ik dan kijk bij andere gemeentes dat ze vaak euh, in dezelfde functie wel een schaal meer hebben.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde Maar dan euh, minder toeslagen. Ja, op zich is dat die toeslagen, uh of die functieschaal meer is gunstiger als je ooit in de WAO komt of met pensioen gaat. Daar beurt je geen uitkering over, als je over je toeslagen niet. Ja dus doe je het alleen over je kale functieschaal. En dat zou ik graag anders zien.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Dus dan blijf je netto op dit moment wel hetzelfde alleen. Euh, voor de toekomst als je met pensioen ofzo gaat en of je wordt arbeidsongeschikt verklaard. Ja, dan ga je er in principe op vooruit tegenover nu. Ja.

Interviewer Dus dat zou je graag anders zien.

Geïnterviewde Ja dat zou ik wel graag willen.

Interviewer Dat zou fijn zijn als dat zo geregeld kan worden?

Geïnterviewde Uiteindelijk zou het de werkgever weinig of niks kosten.



Interviewer Nee, en voor jullie net wel uh, net dat beetje extra?

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Ja, kan ik me voorstellen. Oke en uhm. Hoe ervaar je je werk privébalans?

Geïnterviewde Goed.

Interviewer Dus dat is helemaal in balans?

Geïnterviewde Ja dat is mijn eigen fout. Ik ben vaak op woensdag ben ik dan vrij en dan ben ik nog vaak voor de ondernemingsraad bezig of voor de personeelsvereniging. En dat doe gewoon zelf. Er is niemand die dat zegt dat ik dat moet doen.

Interviewer Nee.

Geïnterviewde Alleen als ik op woensdag vergaderingen heb, dat is in mijn vrije tijd. Die uren krijg ik wel terug. Ja, ik spaar die op en dan blijf ik een keer een dag thuis ofzo.

Interviewer Dat doe je dan wel?

Geïnterviewde En dan probeer ik dan niks meer voor de ondernemingsraad te doen.

Interviewer Ja, ik wil net zeggen haha.

Geïnterviewde Ah ja, dat is een nadeel met mijn werk. Kijk, als jouw werk hebt euh aan een bureau met een computer. Dan kan je de tussendoor doen met je werk.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde Ik moet speciaal een machine aan de kant zetten, of ja stilzitten, om hier ergens een computer op te zoeken en dan wat dingen te doen. Ik doe best wel heel veel op m'n telefoon en op een iPad, maar je kunt niet alles op de iPad en op de telefoon doen. En zeker met stukken lezen die een best belangrijk zijn.

Interviewer Ja nee, dat werkt niet.

Geïnterviewde En als je de 50 gepasseerd bent. Dan wordt het toch die letters worden steeds kleiner.

Interviewer Ja ik snap heel goed dat dat niet fijn is inderdaad.

Geïnterviewde Ja globaal kun je het wel lezen. Maar ja, echt de belangrijke stukken, ja die kan je niet op je telefoon doen. Nee dus ja, dan moet ik.

Interviewer Dan moet je achter een computer zitten?

Geïnterviewde En dat is dus meestal dat ik dat thuis doe. Heel af en toe dat ik het hier probeer. Ja, vaak is er ook geen computer vrij doordat die gewoon bezet is. En dat ik me eigen de tijd daar niet voor gun om dat hier te doen. Ja maar dat is meer mijn eigen.

Interviewer Meer je eigen betrokkenheid?

Geïnterviewde Ja mijn eigen ding dat ik daar dan geen tijd voor neem.



Interviewer Ja oke. Maar fijn je daar last van verder?

Geïnterviewde Nee.

Interviewer Dat is gewoon omdat je het echt wil?

Geïnterviewde Thuis weten ze niet beter dat ik zo ben dus.

Interviewer Zeggen ze er wel eens iets van?

Geïnterviewde Nee nee ze weten dat ik dat toch wel doen, ze laten me lekker mijn ding doen.

Interviewer Ja haha mooi. Ehm, even kijken hoe. Euh. Hoe zou je de werksfeer beschrijven binnen jouw team?

Geïnterviewde Goed.

Interviewer Hoe gaat dat onderling allemaal? Goed samenwerken?

Geïnterviewde Uh nou ja met de groep die wij nu hebben waar we dan met vegen en de invallers, nou dat werkt goed met elkaar. Ik sta nou euh, toevallig net met stukken met de machine, en ik heb nou dit gesprek met jou en mijn collega die is daar bezig met de monteur om de monteur te helpen.

Interviewer Dus dat gaat allemaal lekker.

Geïnterviewde Ja, dat lossen we onder mekaar dan op een euh elkaar helpen.

Interviewer En op persoonlijk vlak? Euh, gaan jullie wel eens privé ook nog met elkaar om? Of dat niet?

Geïnterviewde Nee eigenlijk niet meer. Het is wel een poosje geweest met een bepaalde collega, maar dat kwam dat de vrouwen samen ook goed overweg kunnen en de kinderen. En ja, op een gegeven moment doordat je allebei andere dingen, interesses krijgt, enzo ja verwaterd dat. Met de verjaardagen komen we nog wel bij elkaar. Ja ja, maar anders gingen we altijd wel twee of drie keer per jaar naar een pretpark met de kinderen maar ja, dat komt er niet meer van nee.

Interviewer Ja oke. Uhm ja, en heb je een beeld van wat er uhm aan interne vacatures openstaan in de organisatie? Ja, jij zegt natuurlijk dat je bij de ondernemingsraad zit, dus ik kan me voorstellen dat je daar dan wel wat van mee krijgt.

Geïnterviewde Ja dan hoor je best, dan hoor je best wel veel en dan zie je best wel het een en ander voorbij komen.

Interviewer Ja en jij kan ook op het intranet en dergelijke?

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Oke ja, dat is wel fijn dan, want dat is niet bij iedereen.

Geïnterviewde Nee dat klopt. Maar dat is ook waar ik altijd wel op hamer. Binnen de personeelsvereniging en binnen de OR. Want ik doe het bestuur van de



personeelsvereniging. Dat ik er altijd op hamer dat niet iedereen hier onder werktijd uh dat niet iedereen hier een account heeft van de gemeente Oosterhout.

Interviewer Ja, want jullie hebben wel een computer staan. Maar.

Geïnterviewde Maar dan moet je wel inloggegevens hebben. Ja en ja, je kunt de computer gaan zitten, maar dan heb je wel.

Interviewer De inloggegevens zijn er ook niet eens. Nee, nee, klopt.

Geïnterviewde Je moet persoonlijke inloggegevens hebben.

Interviewer Ja nee dan gaat het ook niet.

Geïnterviewde Nee dus dat is ja. Maar daar wordt, dat wordt wel steeds meer dat er, wel steeds meer mensen die dat uh.

Interviewer Want zijn dat er veel die dat nog niet hebben?

Geïnterviewde Ai, dat weet ik eigenlijk niet zo. Wel de dingen die ik eigenlijk voor de personeelsvereniging doe die doe ik altijd wel uitprinten. Voor diegene die er niet op kunnen, want ja, die leg ik gewoon op tafel. En ja, de stukken die van de OR uitkomen. Ja, wat nodig is doe ik dat hetzelfde.

Interviewer Uhu, ja oke, mooi. Euhm. Ja, hoe ervaren jij je uitdaging in de functie je nu hebt?

Geïnterviewde Ja, op zich wel goed.

Interviewer Ja? Wat? Ja, brengt het nog uitdagingen voor jou? Of?

Geïnterviewde Nou ja, ik heb gewoon een stuk rust gevonden en dat is eigenlijk wat ik naar op zoek was. Ja voor de laatste jaren zeg maar.

Interviewer Niet per se behoefte aan nog uitdagingen?

Geïnterviewde Nee. Gewoon de opleiding die ik heb, die wil ik gewoon ja behouden zeg maar, de cursussen en degelijke en ja gewoon wat ik nodig heb om mijn werk goed mee te kunnen doen. Maar verder nee.

Interviewer Ja, je hebt zo ook genoeg afwisseling met alle extra dingen die je erbij doet?

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Oke. En uhm, ja heb heb je het wel eens gehad met je leidinggevende zeg maar. Euh. In het verleden kan ook, over persoonlijke ontwikkeling en loopbaan gesprekken of iets dergelijks?

Geïnterviewde Ik heb hem pas een paar weken geleden gehad.

Interviewer Oh echt?

Geïnterviewde Ja.

Interviewer En dat was met?



Geïnterviewde Euh Jeroen. Ik was de eerste waar hij dat mee deed. Want ja, deze functie, die heeft hij nog niet zo heel lang. Dus hij moest er zelf ook nog een beetje aan wennen enzo. Dus ik was toevallig de eerste, ik was proefkonijn.

Interviewer Proefkonijn ja. En dat ging dan over echt je ontwikkeling?

Geïnterviewde Over van alles en nog wat. voortgangs gesprek noemen ze het eigenlijk.

Interviewer Ja precies. Dus er komen wel meer dingen aan bod. En in het verleden? Heb je regelmatig van die gesprekken gehad?

Geïnterviewde Hiervoor was het blijkbaar 3 jaar geleden.

Interviewer Oh ja, ja, dat is wel even geleden dan ja.

Geïnterviewde Ja, ja. Dat heeft dan ook weer te maken. Vorig jaar de corona. Toen was iedereen nog voorzichtiger als tegenwoordig. Dus ja, dat heeft er ook wel mee te maken dat toen iedereen euh meer op scherp stond. Dus nee.

Interviewer En euh. Hoe ervaren je de waardering vanuit de leidinggevenden? Maar ook collega's?

Geïnterviewde Ja, ik heb zoiets van als ik niks hoor, dan zal het wel goed zijn.

Interviewer Ja, geen euh complimentje ofzo nodig perse?

Geïnterviewde Ja, dat gebeurt ook wel eens, niet zo heel vaak. Maar meestal heb ik zoiets wel ja, zal wel goed zijn.

Interviewer Ja, je voelt wel gewoon dat het goed zit. En?

Geïnterviewde Ja ja.

Interviewer Ja oke. Uhm ja. Wordt er bij jullie ook gekeken naar leeftijd en misschien ook ervaring bij het inplannen van wie wat doet precies?

Geïnterviewde Ja. Er wordt wel gekeken, zeker met fysiek. En ja, je zit ook met je arbo he uh, met de fysieke belasting van leeftijd en dergelijke. Dat heeft er ook mee te maken. Iemand van over de 50, die mag veel minder met de ophaaldienst als iemand van 20 zeg maar. Dus ja, daar wordt wel naar gekeken.

Interviewer Ja en euh, bij jou verder met de schuur uh veegwagen, dan is dat niet echt van toepassing?

Geïnterviewde Nee, nee, niet echt van belang.

Interviewer Nee. En euh, hoe gaat dat dan met met uh, als er een nieuwe nieuw persoon zou komen die dat ook gaat doen? Zou je dat dan? Die, neem je die dan mee met jou of?

Geïnterviewde Ja die gaat dan gewoon een bepaalde tijd mee totdat wij vinden dat die goed genoeg kan om alleen te gaan. Ja ja, dat wordt gewoon door ons eigenlijk.

Interviewer Daar gaan jullie gewoon zelf een weg in vinden?



Geïnterviewde Ja, die wordt gewoon ingepland door Ankie. Ja, die ken jij, nou die plant dat dan voor een bepaalde tijd in, voor te laten leren.

Interviewer Ja oke. Uhm ja. Worden de euh oudere medewerkers voor jouw gevoel genoeg uitgedaagd om na te blijven denken over ontwikkeling vanuit de werkgever?

Geïnterviewde Ja, alleen de mensen die willen zelf, die hebben zoiets van ik vindt het wel best. En ja ja, de kansen zijn er wel. Ja, alleen je moet er ook zelf, als je het wilt ook zelf.

Interviewer Ja ja, het moet van twee kanten komen?

Geïnterviewde Dat is logisch. Ja, je moet zelf ook stappen ondernemen als je iets wilt.

Interviewer Tuurlijk kan je anders gaat het nooit werken. Nee.

Geïnterviewde Ja, maar ik heb ook iets van als je zelf de stappen onderneemt ben je ook niet gemotiveerd genoeg om dat te doen.

Interviewer Dan komt het nooit van de grond. Nee. Nee, klopt. Ehm, hebben jullie wel eens roulering in taken verder?

Geïnterviewde Ja, heel veel, een aantal heel veel.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde Maar ja, wij zijn met twee veegmachines. En ja, wij twee eigenlijk heel weinig. Daarbij hebben ze wel. Euh. Pfff. Ja, eigenlijk drie vaste invallers. Ja ja en als die niet hoeven te vegen dan doen ze gewoon iets anders.

Interviewer Ja, dus die wisselen dan wel met wat er gedaan moet worden.

Geïnterviewde Die zijn algemeen in dienst, beetje wat ik ook een aantal jaar heb gedaan zeg maar.

Interviewer Ja een beetje dat allround. Euh ja oke en uhm, hoe zou je je relatie met de leidinggevenden beschrijven?

Geïnterviewde Heel goed.

Interviewer En dan? Want jouw leidinggevende is?

Geïnterviewde Jeroen.

Interviewer Jeroen en dan Tim zeg maar?

Geïnterviewde Ja ja, ja ja.

Interviewer Ja oke en dat. Euh ja. Heb je ook het idee dat dat ze naar je luisteren? Naar je inspraak luisteren?

Geïnterviewde Jawel.

Interviewer Dus daar is wel ruimte voor?

Geïnterviewde Ja.



Interviewer Heb je daar een voorbeeld van?

Geïnterviewde Ja, meestal als ik iets vraag, moet het natuurlijk wel reëel zijn, maar dan krijg ik het meestal wel. Net als ja die uren die ik in m'n eigen tijd maak voor de ondernemingsraad met vergaderingen, die krijg ik gewoon terug.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde Ja, en als ik een keer vrij vraag en dan is het zelden dat ik het niet krijg. Omdat ze weten van als het nodig is dat ik terugkom, dan kom ik.

Interviewer Dus dat zit wel goed, ja ja, mooi.

Geïnterviewde De laatste jaren wel.

Interviewer Ja, was dat voorheen anders?

Geïnterviewde Uh ja. Toen hadden we een andere leidinggevenden en die ging anders met mensen om dus.

Interviewer Oke, dat was degene die voor Jeroen was dan?

Geïnterviewde Nee, nee. En dat was de voorganger van Tim zeg maar.

Interviewer Oh ja oke, dus dat is nog wat verder terug.

Geïnterviewde Ja daar had ik iets meer moeite mee.

Interviewer Ja? En waar lag dat toen aan voornamelijk?

Geïnterviewde Ja. Ik kan heel slecht omgaan met mensen die dingen beloven die ze niet nakomen.

Interviewer Mmm.

Geïnterviewde En als ze iets niet na kunnen komen, ja, dat kan gebeuren. Maar dan moet je dat ook eerlijk toegeven. Ja, en niet zeggen dat je iets niet beloofd hebt. Nee, dan heb ik ja, dat kan ik niet mee omgaan. Misschien een te kort komen van mij maar ja dat hé. Ja, wij lagen elkaar gewoon niet, laat ik het zo zeggen.

Interviewer Nee. Ja, dat heb je ook wel eens, je kan niet met iedereen liggen. Ja en euh ja. Maar als het dan een leidinggevende is, dan is dat vaak wel vervelender dan als het een collega is.

Geïnterviewde Dat is ook de tijd dat ik best wel euh op op zoek bent geweest naar iets anders.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Zowel binnen de gemeent als buiten de gemeente. Alleen ik heb altijd vast willen houden aan de overheid.

Interviewer Ja, laat wel zien wat dat kan beïnvloeden, zo'n euh is hun relatie.

Geïnterviewde Ja.



Interviewer Want je hebt ook wel eens gekeken naar andere functies binnen de gemeente Oosterhout?

Geïnterviewde Ja.

Interviewer En waar heb je toen over nagedacht?

Geïnterviewde Sporthalbeheerder, en euh ja, sport is gewoon een beetje mijn ding. Ja, en als bode.

Interviewer Maar nooit echt voor gegaan?

Geïnterviewde Ik heb toen ja, dat is alweer 10, 12 jaar geleden. Toen heb ik toen wel gesolliciteerd. Toen heb ik een aantal weken meegelopen. Ja, toen is de keuze op iemand anders gevallen. Ja, als er één functie is en meerdere kandidaten, ja ja, dan heb je risico dat je afvalt. Ja ja dus ja, die is maar een paar jaar ouder als ik dus ja om daar op te zitten wacht dat die weggaat en dan alsnog solliciteren heb ik in dit geval uh nee, niet zo behoefte aan.

Interviewer En stel nou dat het nu vrij zou komen?

Geïnterviewde Nee.

Interviewer Zou je niet meer overwegen?

Geïnterviewde Nee nee.

Interviewer Is voor nu gewoon.

Geïnterviewde Ik heb nog wel bij een andere gemeente gesolliciteerd. Ja maar ja, dat deed ik wat ik net zijn van wikken en wegen. En dan ja, dan heb ik het er niet gedaan.

Interviewer Ja en nu is het gewoon prima zo voor je?

Geïnterviewde Ja ja.

Interviewer Dat is ook mooi. Uhm. Eventjes kijken hoor, want inmiddels hebben we al best wel veel besproken. Uhm ja, hoe belangrijk is het voor jou om je nog te blijven ontwikkelen op persoonlijk gebied of op professioneel gebied?

Geïnterviewde Ja. Ja. Uhm wat moet ik zeggen. Moeilijk om daar een antwoord op te geven. Ik vind het wel belangrijk ja, maar ik krijg niet, kan niet zeggen in wat voor mate. Nee, maar ik wil wel bij blijven.

Interviewer Ja ja, dus t is wel gewoon, je wil wel ontwikkelen maar gewoon wat nodig is?

Geïnterviewde Ja, ja.

Interviewer Ja oke. Euhm ja, wiens verantwoordelijkheid vind jij het om dat euh er aan een loopbaan gewerkt wordt? Voornamelijk die van de werknemer of ook die van de werkgever?

Geïnterviewde Beide. Je moet je kansen krijgen, maar je moet ze zelf ook pakken. Ja en niet afwachten totdat er iets totdat de werkgever komt. Nee, je kan zelf gaan winkelen om te kijken wat er is.



Interviewer Ja. En uhm, zijn er dan vanuit de gemeente ook mogelijkheden voor. Want stel dat je dat dan op je in je eentje lastig zou vinden? Hoe zou je dat dan aan kunnen pakken? Wordt daar dan in mee geholpen?

Geïnterviewde Ja. Die ervaring heb ik wel dat dat bij ja maar je moet ze, als ze niet aangeboden wordt moet je zelf ook gaan kijken.

Interviewer Ja, dan moet ze zelf aangeven dat je iets wil?

Geïnterviewde Ja en dan ja.

Interviewer Dan gaat het balletje wel rollen?

Geïnterviewde Ja ja, dan word je meestal wel wegwijs gemaakt waar je je eigen moet melden of op weg geholpen. Ja, dat is wel mijn ervaring mee. En ook wat ik bij andere mensen heb gezien.

Interviewer Ja, want euh. Dat gebeurt dan veel?

Geïnterviewde Ja, zoals ik net ook zei over Jeroen, die net hier een paar maanden deze functie heeft, is dit gewoon eerst ook op de werkvloer rondgelopen en die heeft de kans gekregen om door te groeien.

Interviewer Ja. Ja, dus dat kan.

Geïnterviewde Het voorbeeld is er wel ja, het kan. Zo zijn er meer voorbeelden die ook door hebben kunnen groeien van deze afdeling. Alleen je moet zelf ook willen zijn en je moet dit geluk hebben dat er op dat moment ook iets komt.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde Dat is ook een euh ja, je moet ook een geluksfactor hebben zeg maar ja, dat er net op dat moment wel iets komt wat jou ligt.

Interviewer Ja wat bij je aansluit ja. Heb je het idee dat er wel genoeg gemotiveerd wordt dan vanuit de werkgever ook nog om dan daarover na te blijven denken?

Geïnterviewde Naar mijn idee wel ja.

Interviewer En op wat voor manier doen ze dat dan voornamelijk?

Geïnterviewde Dat ze toch wel euh, het kenbaar maken dat we die mogelijkheden hebben.

Interviewer Ja, en dat doen ze dan in gesprekken of?

Geïnterviewde Ja maar ook euh, via intranet en dergelijke. Dat euh ja. Een andere mailing dat je.

Interviewer Ja dus dat wordt wel gecommuniceerd.

Geïnterviewde Op het scherm in de kantine dat er ook wel dingen op staat en dat er dingen spelen. Of waar je ja ja, wat je zou kunnen doen.

Interviewer En dat, want op het scherm is dat dan ook gewoon gemeente breed? Of voornamelijk van hier?



Geïnterviewde Ja, van de afdeling, maar ook van andere ja dingen die ons voor ons belangrijk zijn.

Interviewer Ja, precies.

Geïnterviewde En interne vacatures, die worden meestal uitgeprint en opgehangen.

Interviewer Ja dus dan euh, wordt dat toch wel, euh, zonder dat je op het euh intranet hoeft kun je het wel euh zien?

Geïnterviewde Ja uh maar op internet zie je wel meer als wat hier opgehangen wordt. Maar de belangrijke dingen die worden wel ja.

Interviewer Ja dus de meeste dingen, die komen hier wel. Maar op internet is meer compleet?

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Ja oke. Uhm. Even kijken hoor, want ik denk dat we dan vrijwel alles hebben gehad. Ja, eigenlijk wel. Ik heb zelf eigenlijk geen vragen meer dan. Als jij nog iets hebt dan hoor ik het graag?

Geïnterviewde Nee ik zou het ook niet weten.

Interviewer Oke nou ja, goed, dan wil ik je heel erg bedanken voor je tijd.

Geïnterviewde Ja, geen probleem. Ik hoop dat je er iets aan hebt voor je studie.

Interviewer Ja, dat gaat goed komen. Ik ga er lekker mee aan de slag.

Geïnterviewde Goedzo.

Interviewer Nou dan wens ik jou hele fijne feestdagen want die zijn al dit weekend. Dat gaat allemaal snel.

Geïnterviewde Ja dit is mijn laatste werkdag deze week al. Morgen en maandag ben ik vrij.

Interviewer Lekker zeg.

Geïnterviewde Ja zeker.

Interviewer Ik ga deze even uitzetten.



Respondent F

Interviewer Oke dan staat die nu aan. Euhm ja, als je tussendoor vragen hebt, stel ze dan gerust. Als je ergens geen antwoord op wil geven hoeft dat ook niet maar het is niet heel spannend hoor.

Geïnterviewde Oke is goed.

Interviewer Uhm ja, allereerst ben ik heel erg benieuwd naar wat voor opleiding je uhm hebt gevolgd. Vanaf euh ja, vanaf de middelbare school zeg maar.

Geïnterviewde Ik heb euh eerst vmbo havo klas gedaan. Toen uhm ja, moest ik een 7,3 gemiddeld staan om naar havo te gaan, dat heb ik niet gedaan dus uh vmbo afgemaakt. Ik dacht eerst MBO te gaan doen maar dat werd hem uiteindelijk toch niet. Ik dacht ja daar zie ik mezelf niet zitten op die school. Dus was ik toch naar havo gegaan op het Frencken hierzo in Oosterhout.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde Daarna technische bedrijfskunde gedaan. Toen wist ik eigenlijk de eerste dag al van dat gaat hem niet worden, dus was ik na drie maanden gestopt en een tussenjaar genomen, gewerkt bij Albert Heijn. Uhm. Vervolgens weer een nieuwe opleiding gestart, financial services management. Daar wel het eerste jaar afgemaakt. Alleen ja ik miste veels te veel studiepunten. Dus euh ja, moest ik gedwongen stoppen maar ik vond het ook niet heel erg. En euh ja, daarna binnen twee weken hier begonnen met werken.

Interviewer Ja toen hier dus aan de slag gegaan. En wanneer was dat?

Geïnterviewde Jaha, even denken, ik was 19 volgens, dus 5 jaar geleden. Ja 2016 ongeveer.

Interviewer Ah ja oke.

Geïnterviewde Klinkt heel geleden.

Interviewer Ze voelt het nog niet of wel?

Geïnterviewde Nee, nee, maar dat is wel.

Interviewer Ja gaat, dat gaat snel.

Geïnterviewde Ja, iets te snel soms.

Interviewer Ja, ja en uhm ja, qua werkervaring ja, je hebt de Albert Heijn gewerkt zei je, heb je verder nog iets gedaan voor je hier begon?

Geïnterviewde Uh ja bij de Albert Heijn heb ik dan een tussenjaar gewerkt. En daarvoor heb ik in een magazijn gewerkt bij een bedrijf. Die maakte filters die op de machines komen voor uh graafmachines en dat soort dingen zeg maar, om de lucht te zuiveren. Dus daar heb ik ja drie vier jaar gewerkt ongeveer. Eerst gewoon op de woensdagnamiddagen omdat ik dan ook vrij was, en vervolgens ook wel in de vakantie gewoon 40 uur in de week. En krantenwijk heb ik gedaan. En dan nog in de in de fabriek na mijn examens even.



Interviewer Oke, ja helder.

Geïnterviewde Ja het is niet echt moeilijk werk allemaal maar uh.

Interviewer En uhm Toen ben je hier gekomen. Eerst als uitzendkracht?

Geïnterviewde Ja eerst als uitzendkracht.

Interviewer Ja en uhm jij zit ook op av hier?

Geïnterviewde Ja klopt.

Interviewer Ja ok helder. Uhm ja. En heb je uh wel eens nagedacht over het euh ja volgen van een opleiding via de gemeente?

Geïnterviewde Uh ja, daar ben ik nu wel mee bezig, ik heb zo'n loopbaan traject coach of hoe je het ook precies noemt. Dat volg ik nu, ik had een paar maanden geleden had ik een baan aangeboden gekregen via een buurman van ons. Iets heel anders, dat was het in het onderhoud van cv ketels.

Interviewer Oke uhu.

Geïnterviewde En ja ik vond wel interessant, dus een beetje gaan kijken en toch hier voor gekozen en dan denk je toch een beetje na van he wat? Wat wil je nou verder? Ja, want de rest van mijn leven in een vuilniswagen zit of achter, dat hoeft ik niet. Nee, dus daar ben ik wel mee bezig. Maar en nog niet echt specifiek naar een bepaalde opleiding.

Interviewer Nee, maar je bent wel gemotiveerd om uiteindelijk dus nog.

Geïnterviewde Ja, ik wil wel doorgroeien uiteindelijk. Ja ja, dit zie ik me rest van mijn leven niet doen.

Interviewer Nee oke. En uhm ja, zou je dan wel binnen de gemeente willen blijven werken? Of euh?

Geïnterviewde Ja, ik heb met die man heb ik dan besproken dat we eerst binnen de gemeente gaan kijken wat er mogelijk is, wat ik leuk zou vinden en stel dat ik daar niks vind of het lukt niet, dan ga ik buiten de gemeente. Maar eerst ligt mijn focus wel echt op de gemeente zelf.

Interviewer Ja wel hier blijven.

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Oke. En dan zou je ook wel bereid zijn om in een opleiding te volgen via de gemeente?

Geïnterviewde Ik wil zelf wel eerst een beetje een inkom opleiding zeg maar, niet meteen uh hbo, dat wordt het stapje te groot denk ik, maar uh zeker wel een opleiding.

Interviewer Daar gaat wel heel veel tijd in zitten weer ja.



Geïnterviewde Ja ja en sowieso ja nu hoef ik niet na te denken op het werk zegmaar, en dan op het HBO is toch wel iets meer nadenken dan hier.

Interviewer Ja precies oke. En uhm ja, qua uhm kennisdeling onderling. Hoe? Uh, hoe? Sturen jullie elkaar een beetje aan? Durven jullie feedback te geven binnen het team?

Geïnterviewde Uh jawel. Ik denk dat we wel euh, gewoon zeggen waar het op staat. Niet altijd, maar euh. Bij de ene persoon kan je dat net wat makkelijker dan bij de andere. Want je weet op een gegeven moment wel hoe dat iemand reageert. Ja dus uhm ja, we zeggen wel wat we vinden ja of denken. Soms het is dat niet helemaal goed. Maar ja.

Interviewer Dan is het er wel uit?

Geïnterviewde Ja dat wel. Ja ja ja, we zeggen vaak gewoon waar het op staat en dan weet de ander het ook en vijf minuten later wordt er gewoon lollig over gedaan, dan is het gewoon goed.

Interviewer Ja oke. En als je binnenkomt bij jullie, hoe? Uhm ja, word je meegenomen door één persoon of kom je? Ja of word je aan een soort mentor aangewezen zeg maar euh als je nieuw bent? Hoe moet ik me dat voorstellen?

Geïnterviewde Uhm, toen ik hier kwam moest ik me melden bij Wim van Lanen. Ja, de oude teamleider van ons. Uhm ja en die gaf een beetje uitleg euh van de wagen wat je wel en niet mag doen. Hij zorgde dat je een hesje kreeg en hij euh ja, zei je effe bij wie je op de wagen stond, bij welke chauffeur en euh ja, vanaf dat moment wordt je gewoon met de chauffeur meegenomen en die uh legt het verder uit hoe of wat je moet doen en hoe het werkt. En die andere belader, vaak kent die het al of weet hij het al, hoe het werkt. Dus daar word je eigenlijk het meeste door begeleid achter de wagen. Maar daarvoor is het gewoon puur even naar de leidinggevende toe. Hij zoekt je zelf ook op. En dan euh, effe de wagen langslopen, hoe het werkt of euh.

Interviewer En qua procedures zijn daar ook nog euh, richtlijnen waar jullie aan moeten voldoen zeg maar. Wat je vooraf echt moet weten voor je op de wagen stapt zeg maar? Dat was dan uhm.

Geïnterviewde Ja dat was dan uhm. Bij mij was het dan Wim. Toen liep ik met hem mee naar de wagen toe, een vuilniswagen, en die ging uitleggen oké, je moet op het tre plank staan en met twee handen vast houden, je mag pas afstappen als de wagen stilstaat. Euh, je moet niet in de trocht klimmen zeg maar of he allemaal dat soort dingen. Dus daar krijg je wel uitleg over en dan moet je ook tekenen van uhhhh.

Interviewer Dat je het hebt begrepen.

Geïnterviewde Begrepen en ik hou me eraan ja.

Interviewer Ja precies, oke. Ja, en hoe ervaar jij de fysieke belasting in je werk?

Geïnterviewde Uhm, op dit moment valt het wel mee omdat ik heel veel rijd.



Interviewer Mmm.

Geïnterviewde Uhm, toen ik hier begon, toen moest ik heel veel plastic doen. Ja en dan ben je wel echt het meest fysieke bezig. Ja dus, dat merkte ik wel, zeker de eerste dagen, ja je handen die gebruik je niet op die manier normaal gesproken. Nee, dus dat was wel even wennen. Dat voel je ook echt. En je rug ook natuurlijk. Maar euh. Ja, nu is het vooral mijn rug vanwege het vele zitten.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde Dus dat ik daar wat last van heb, maar niet van dat je zegt nou daar moet ik een week voor thuis blijven en uitrusten of wat dan ook. En na een dagje plastic voel ik het ook al maar ja, ik denk dat dat ook normaal is.

Interviewer Dus je voelt wel waar je mee bezig bent geweest. Maar het is niet zo heftig dat je.

Geïnterviewde Ja en, de ene dag is erger dan de andere dag natuurlijk. Ligt er ook een beetje aan wat voor weer het is. Kijk als het ja, nu met 0 graden, dan is dan duurt het even voordat je lichaam warm is dus dan voel je iets sneller je rug. Ja, en als het 40 graden is dan voel je weer minder je rug, maar dan voel je de rest van je lichaam veel meer.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Dus uh ja persoonlijk heb ik er niet heel veel last van. Maar het is vooral als je iets te snel wilt gaan. Dat je iets te snel van de wagen, afspringt ofzo of net te veel zakken mee neemt en dan is het net te zwaar en dan gooi je toch en dan voel je het in je rug of iets maar ja. Tot nu toe valt het bij mij nog redelijk mee, maar ik ben ook nog redelijk jong.

Interviewer Dat scheelt inderdaad. En euh ja, krijg je ook wel eens mentale belasting, euh, in je werkdag?

Geïnterviewde Euh ja, ik had het op het begin met het rijden. Ja, dus als je de hele dag moet rijden, dan euh ja, dat is gewoon mentaal zwaar. Omdat je de hele tijd moet opletten, zowel op de beladers, als op wat ze doen, of ze geen bakken vergeten of uh waar de aanbied plaatsen zijn met verkeer zelf. Ja, ook als je stilstaat, dan let je en op de beladers, maar ook op de fietsers die eromheen komen in één keer. Ja, dus daar had ik op het begin wel echt. Euh ja, zwaar wil ik niet zeggen maar daar moest ik wel even aan wennen.

Interviewer Dat kostte meer energie?

Geïnterviewde Ja, en nu is dat toch wel meer automatische piloot. Je kent het rijden inmiddels. Eh je kent de route veel beter dus ja. Dat is het mentale maar voor de rest niet echt.

Interviewer Oke. Uhm ja, stukje arbeidsvoorwaarde. Uhm, kun je aangeven over welke arbeidsvoorwaarde je tevreden bent en over welke je niet of minder tevreden bent?

Geïnterviewde Poeh uh, heb ik eigenlijk nooit echt naar gekeken. En ja, de ziektewet is in ieder geval goed geregeld wat ik zo van collega's hoor. Ook als je een kind krijgt heb je echt



hele goeie arbeidsvoorwaarden hier. Die heb ik dan nog niet, dus daar heb ik nog geen gebruik kunnen maken. Maar daar zou ik zeker graag gebruik van maken uiteindelijk. Uhm ja, wat nog meer? De rest weet ik niet echt eigenlijk, nooit naar gekeken echt.

Interviewer Tevreden dus wel? Anders zou je het wel weten?

Geïnterviewde Ja nee inderdaad. En bij de gemeente zit je toch wel een stuk beter dan bij de meeste bedrijven en ook qua kleding die we kunnen krijgen enzo die worden. altijd goed geregeld. Eh dus daar mogen we echt niet over klagen.

Interviewer Oke. En euh waardering. Hoe euh ja, in beloning een financiële beloning, maar ook euh, waardering vanuit je leidinggevende. Hoe ervaar je dat?

Geïnterviewde Uhm, qua financieel vind ik persoonlijk dat we te weinig krijgen. Maar dat vindt eigenlijk iedereen wel denk ik. Uhm ja, persoonlijk ben ik nou ook vrij laag ingedeeld qua trede zeg maar, schaal ben ik hetzelfde als de rest. Alleen qua trede ben ik heel laag begonnen, te laag vind ik persoonlijk. Maar euh ja, daar kan ik weinig aan veranderen, ik heb het geprobeerd, maar ja uhm ja. En van mijn leidinggevende ja, soms goed gewerkt maar uh, het is fijn om te horen maar het is niet euh dat ik er anders wakker van zou liggen als ze helemaal niks zeggen.

Interviewer Nee oke precies. Maar voel je wel dat je gewaardeerd wordt?

Geïnterviewde Ja dat wel, wel ja, want het is wel zeker nu met Corona, als er hier corona uitbreekt binnen onze groep, ja, wij liggen pas als laatste stil. Ja dan zien ze pas hoe belangrijk wij zijn. Het andere werk kan vaak iets langer blijven liggen. Dus en dan zie je, ze zeggen misschien niet helemaal, maar euh ja, stiekem zijn wij toch wel belangrijkste binnen in de gemeente voor het afval zeg maar.

Interviewer Ja, als het een dagje niet gebeurt dan merk je het gelijk.

Geïnterviewde Ja nou ja en dan is dat nog maar een dag. En dan moet je nagaan met corona moet je 10 dagen thuis blijven. Dus euh ja ja, dan wordt het een grote bende op straat.

Interviewer Is dat al wel eens voorgekomen hier, dat er iemand?

Geïnterviewde Nou ja, één iemand volgens mij binnen onze groep met corona.

Interviewer Ja dat is wel netjes dan. Dat kan zo uit de hand lopen namelijk.

Geïnterviewde Ja, het scheelt ook dat we iedere dag buiten werken.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde Ja, we krijgen veel meer goeie zuurstof, ofja goeie zuurstof we staan achter een vuilniswagen. Maar ja, ik denk dat dat scheelt.

Interviewer Uhu, ja. En euh, ja, hoe ervaar je je werk privébalans?



Geïnterviewde Goed. Euh, ja, we werken maar vier dagen, dus dat is euh, ja, echt perfect vind ik. Ja, een dag extra in de week vrij is echt wel euh ja meerwaarde vind ik. Wil ik een dag extra werken in de week dan moet er echt wel wat geld tegenover staan. Kijk een keer een extra dag werken vind ik niet erg. Doe ik graag en euh dan krijg je ook wat meer percentage. Maar wil ik echt standaard 5 dagen in de week werken, ja dan moet er wel echt geld bovenop. Wat dat betreft werk prive ja.

Interviewer Dat is echt wel goed?

Geïnterviewde Ja, we zijn om 5 uur in principe altijd klaar. Dus euh ja, vaste werktijden vind ik ook altijd fijn. Ja, dus dat is gewoon goed.

Interviewer Ja oke en uhm ja. Stel dat je nou een opleiding weer zou gaan volgen. Zou dat dan ook te combineren zijn met je privé situatie? Euh, zou dat erbinnen passen?

Geïnterviewde Ja, ik denk het wel. Ik zou zelf wel een beetje kijken van euh op welke dagen heb ik dan school? Persoonlijk moet ik wel echt naar school toe gaan, ik kan dat niet thuis doen. Misschien een hele makkelijke opleiding lukt nog wel maar ja, dat zelfstandig thuiswerk dat is echt niks voor mij. En dus uhm, dat heb ik wel echt nodig. Maar ik denk dat dat wel te regelen valt. Ook als het gewoon op een maandag de hele dag school is ofzo dan euh zullen ze mij echt wel gewoon vrij geven. Of dan werk ik mijn echte vrije dag werk ik dan wel. En dan is maandag mijn vrije dag zeg maar.

Interviewer Ja dus dat zou dan wel gewoon passen?

Geïnterviewde Ja ja.

Interviewer Oke. Uhm ja en euh de werksfeer. Hoe zou je die beschrijven binnen jullie team?

Geïnterviewde Goed, ik denk we een best wel hechte groep hebben. We gaan goed met elkaar om, tuurlijk af en toe dan is er wel al ruzie of gedoe maar wat ik al zei, dan na 10 minuten ofzo dan is het gewoon weer lachen.

Interviewer Mmm.

Geïnterviewde Scheelt dat we echt gewoon kunnen zeggen waar het op staat. En euh ja, de grappen die we maken. Ja je moet kunnen uitdelen en kunnen incasseren. En dat kan iedereen denk ik wel dus euh dat scheelt ook wel. En af en toe gaan we ook met een groepje iets buiten het werk om doen of je hebt contact buiten het werk om en dat geeft wel aan dat je gewoon een goeie, hechte groep bent.

Interviewer Dat is fijn. Dus in de samenwerking uh merk je dat wel terug?

Geïnterviewde Ja, ja, ja tuurlijk, je hebt altijd irritaties aan sommigen, maar daar kan je niet omheen.

Interviewer Dat heb je overal.

Geïnterviewde Daarom, dus met de een werk je liever dan met de ander maar uh ja, ik heb het geluk dat ik altijd wel met de juiste mensen werk. Dus ja, ik heb niks te klagen.



Interviewer Oke mooi belangrijk.

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Ja, in de theorie wordt er dan gesproken over verwachtingen en verplichtingen die in balans met elkaar moeten zijn. Dus wat jij inlevert voor je werkgever, dat je daar ook weer voldoende voor terugkrijgt. Heb jij het gevoel dat het in balans is?

Geïnterviewde Uhm ja, als je kijkt naar geld, zeg maar. Soms krijgen we wel voldoende voor wat we doen, zeg maar, soms heb je gewoon hele rustige dagen en doen we bijna niks vergeleken met andere dagen. Maar ja ja, sommige dagen dan heb je het weer heel druk en dan wordt er iets te weinig gewaardeerd. Zeker toen ik nog uitzendkracht was, en als het de hele dag hartstikke hard regent en je staat de hele dag euh achter de wagen ijskoud. En dan moet je toch 10 minuten afboeken? Dan heb ik zelf zoiets van ja zeg maar tegen de mensen, ga lekker naar huis, die 10 minuten krijg je van de zaak. Ga opwarmen, ga douchen en euh ik zie je morgen weer. Dus dat euh dant staat me soms wel echt tegen, zeker ook met 40 graden bijvoorbeeld. Ja, dat ze niet effe zeggen ga lekker naar huis toe, ga goed uitrusten. Want ja, ze vergeten soms dat we echt de hele dag in een brandende zon staan.

Interviewer Ja, want op op dat soort dagen dus of als het heel koud is of heel hard geregend heeft, of als eht juist heel warm is. Wordt er dan iets extra's gedaan vanuit euh de organisatie?

Geïnterviewde Als het echt koud is kan je gewoon een thermo euh kleding krijgen. Dat scheelt al een hoop. En ja, voor de rest moet je je gewoon dik kleden dan natuurlijk. Uhm ja, we houden gewoon pauzes zoals gewoonlijk. Als het regent, een regen pak op een gegeven moment gaat het daar ook doorheen. Ja, dat hoort ook een beetje bij het werk dus het is niet erg.

Interviewer Nee, daar ben je op voorbereid.

Geïnterviewde Maar inderdaad, maar als je dan 10 minuten eerder klaar bent, dan vind ik persoonlijk wel dat ze mogen zeggen ga naar huis toe ga droge kleren aandoen, dat soort dingen. Ja en ja, met die 40 graden. Ja uh, ze leggen ijsjes in de diepvriezer. Ja persoonlijk vind ik dat niet echt veel helpen. Ik heb zelf zoiets van geen pauzes, heb ik dan het liefste.

Interviewer Dat je eerder klaar bent?

Geïnterviewde En nu gaan we iedere keer pauze houden. De ene heeft er meer baat bij dan de ander. Maar ik heb dan liever ja aan één stuk door en geen pauze. En als we gaan lossen dan wel effe eten in de wagen. Ja, als het 40 graden is, welke keer dat je gaat zitten koelt je lichaam weer af en wordt de stap steeds groter om er weer aan te wennen. Ja en dus ja. En eerst hadden we dan waterflesjes die gekoeld waren. Nu staat er zo'n automaat. Ben ik persoonlijk niet heel erg fan van maar goed ahah smaakt niet heel goed.

Interviewer Hahah.

Geïnterviewde Euh ja. Ik denk dat ze er ook weinig aan kunnen doen aan het weer natuurlijk. De kleren die kunnen ze verzorgen. Maar euh, de rest niet echt. Nee ja ja, ik heb



zelfs zoiets van als het echt die 40 graden is kom even met ijsjes langs de wagens rijden, een kleine moeite. En euh ja, dan laat dat toch al waardering zien.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde En dat ik weet dat ze dat in Breda wel doen en hier niet. En dan ga je het weer vergelijken ofzo.

Interviewer Ja ja dus echt dat stukje waardering zou dan wel euh ja beter kunnen om de balans iets meer uh.

Geïnterviewde Soms wel ja. En dat hoeft niet iedere dag natuurlijk maar hé, af en toe is het wel lekker als er wat meer aan je gedacht wordt. Hier zitten ze boven lekker met de airco aan, maar wij staan buiten met 40 graden.

Interviewer Ja ja ja oke helder. Ehm ja mijn volgende vraag was dan ben je op de hoogte van het loopbaanbeleid, maar je zit dus in een traject. Is dat uhm heb je een coach toegewezen gekregen of?

Geïnterviewde Ja, ik had dan de eerste die je baan aangeboden gekregen bij je cv dingen had ik ook een stage gelopen van een week.

Interviewer Oke.

Geïnterviewde Een week was het ja, en uhm ja, uiteindelijk had ik het afgewezen. En toen kwam Jeroen er volgens mij al mee, van he lijkt het je niet wat zo'n loopbaan coach? Ja toen zei ik al ja en uh na die stage dat ik voor de gemeente had gekozen, toen dacht ik ja zet maar in gang. Ja, en dat was in november denk ik.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde Dus vanaf dat moment ga ik wel eens in de zoveel tijd met die man praten.

Interviewer Ja, en dat is dan iemand van het mobiliteitscentrum?

Geïnterviewde Ja in Etten-Leur, moet ik dan naar toe in ieder geval. Ook allemaal testen moeten doen. Wel interessant.

Interviewer Ja bevalt wel?

Geïnterviewde Ja ja, dat kan het ook goed vinden met die man, dus dat scheelt ook. Ja is ook wel belangrijk denk ik. Dan vertel je veel meer over jezelf dan als je geen klik hebt.

Interviewer Oke. Uhm ja en uhm. Wie weet weet je bij wie uh uh binnen een gemeente je terecht kan?

Geïnterviewde Euh ja. Nu heb ik dan via Jeroen en om het echt in gang te zetten had ik een gesprek met Tim dan. Ja maar of er echter nog een apart iemand voor is? Dat zou ik echt niet weten.

Interviewer Nee precies, ja je kan natuurlijk wat je goed hebt gedaan bij je leidinggevende terecht, daarnaast kan je ook altijd bij HR aankloppen.



Geïnterviewde Oke ja.

Interviewer En ben je een beetje op de hoogte van wat er dan intern aan vacatures openstaan?

Geïnterviewde Nee.

Interviewer Kun je daarbij of ook niet?

Geïnterviewde Ik zou niet weten, nog nooit naar gekeken. Ik weet wel toen ik hier had gesolliciteerd, kwam er dan een brief op tafel te liggen voor allround medewerker. Ja, en dan zal je leidinggevende van misschien is voor jou iets voor jou, jij maakt wel kans om het te worden. Maar euh ja, voor de rest echt intern. Ja nu komt er een vacature vrij als het goed is binnenkort in januari ongeveer, voor afval coach, daar ga ik dan op solliciteren. Uhm maar voor de rest echt op het gemeentehuis bijvoorbeeld dat uh nee dat niet. Binnen de werf hierzo krijgen we via de app ja, af en toe een melding. Maar dat was het ook.

Interviewer Ja oke, dus dat uh, dat is niet echt in beeld van wat daar openstaat?

Geïnterviewde Nee, nee, in ieder geval niet bij mij. Nee, als ik rond ga vragen misschien wel, maar ja.

Interviewer En uhm, heb je een beeld van wat er verder op de arbeidsmarkt aan vacatures open staat?

Geïnterviewde Nee, kijk ik ook niet naar, ik heb een vaste dienst dus ja. Ik zit hier ook goed op mijn plek dus ik heb nooit echt de behoefte gehad om iets anders te zoeken in. Het was dat ik die ofja die baan kreeg aangeboden. Ja en uh, in die sector zoeken ze echt altijd mensen voor zover ik weet. Ja, maar niet meer dan dat.

Interviewer Niet perse mee bezig?

Geïnterviewde Nee, nee.

Interviewer Nee oke. Uhm ja hoe ervaar je de uitdaging in functie nu nog?

Geïnterviewde Ja, uitdaging, ja. Ik zie niet echt uitdagingen meer in mijn functie nee. Ik heb geholpen met de routes voor volgend jaar dan, maar ja, om die echt te maken, dat hoort niet echt, hoort niet bij onze functie. Nee dus euh ja nee uitdaging heb ik niet echt. Ja, soms om op tijd klaar te zijn dat je wat meer gas moet geven maar ja dan is dat een kleine uitdaging. Of als het heel krap wordt op de weg, want dan wil je er toch langs en dan wordt het heel moeilijk. Maar ja noem je dat echt uitdaging? Dat weet ik niet.

Interviewer Dat is dan net even wat moeilijker op de dag maar meer niet?

Geïnterviewde Ja maar inderdaad ja. Maar echt uitdaging? Nee.

Interviewer Nee ok. Uhm ja, want binnen je functie nu kun je niet meer doorgroeien. Of je kan naar afval coache groeien?



Geïnterviewde Nee afval coach is echt een andere functie. Dan zit je ook twee schalen hoger dan dat wij zitten. Dat ligt er echt weer helemaal apart van maar echt binnen onze functie? Nee.

Interviewer Euhm. Ja zou er vanuit de organisatie ook ruimte zijn als je bijvoorbeeld, uh ja je heb al eerder stage gelopen dan bij dat bedrijf, maar zou dat ook binnen het gemeenten kunnen?

Geïnterviewde Uhm Tim heeft gezegd van wel, volgens mij dus euh als ik voor iets open sta of ergens wil kijken dan euh. Willen ze echt wel aan mee helpen. Tuurlijk je moet niet iedere maand weer iets anders willen. Maar nee, maar als je ergens echt serieus over bent dan euh willen ze dat wel doen.

Interviewer Daar krijg je wel de tijd ook voor?

Geïnterviewde Euh ja volgens mij wel, wat ik van Tim begreep wel.

Interviewer Ja oke, mooi. Ja euhm ja. Zijn jouw leidinggevende ook op de hoogte van wat jou ontwikkel behoeften zijn?

Geïnterviewde Poeh. Weet ik eigenlijk niet. Ja, ze weten dat ik dit werk niet euh, de rest van mijn leven wil doen. Dus dat ik wel wil doorgroeien. En ook een beetje welke kant ik op wil, dua nu op de plek van Jeroen zeg maar, daar zou ik me uiteindelijk wel zien zitten of op de plek van Tim. Ja, maar of het ook echt iets voor mij is, dat weet ik nog niet. Maar dat heb ik wel een beetje voor ogen om dat te gaan doen en ik denk dat ze dat wel weten. Dus ja maar echt zeker durf ik niet te zeggen.

Interviewer Nee maar uhm ja. Hebben jullie bijvoorbeeld regelmatig gesprekken met euh ja over ontwikkeling of dat ze dat duurzame inzetbaarheidsgesprek of iets?

Geïnterviewde Ik heb het nog niet gehad in ieder geval. Ik weet wel van sommige anderen die het al hebben gehad. Euh maar ik zelf heb hem nog niet gehad. Maar die andere zijn ook een stuk ouder over het algemeen. Dus ik denk dat zij wat meer behoefte daaraan hebben dan ja, want ik ben nog jong en fysiek nog in orde natuurlijk. En die anderen hebben fysiek al veel meer te verduren gehad en zo. Dus ja, ik die moeten er al iets eerder gaan denken.

Interviewer Daar ligt de nood wat hoger?

Geïnterviewde Ja dat denk ik.

Interviewer Ja ja ok. Ehm ja, wordt er rekening gehouden met uhm leeftijd bij het inplannen van het werk? Dus met wie je op de wagen staat of iets dergelijks?

Geïnterviewde Uhm wel een beetje denk ik. Ze proberen bijvoorbeeld met plastic, dat is fysiek gewoon het zwaarste. Dan sta je eigenlijk de hele dag met een gebogen rug en je moet veel tillen. Uhm, over het algemeen zetten ze daar niet echt meer een euh ja ouwe man zeg maar achter de wagen, nog wel als chauffeur, dat wel. Maar echt als belader dan dat doen ze niet bij plastic. En voor de rest ja, de rest moet iedereen gewoon bakken kunnen hangen. Dus daar wordt niet echt rekening mee gehouden. Maar ik vind dat dat ook niet



moet eigenlijk. Als je het werk niet meer kan, dan ben ik zo van mening dat je iets anders moet gaan zoeken of moet doorgroeien of iets.

Interviewer Nee oke en uhm, qua ervaring. Doen ze daar dan nog iets mee?

Geïnterviewde Uhm ja, het was wel toen ik net mijn rijbewijs had. Dat je dan bij een ervaren chauffeur op de wagen komt te staan. Ik had zelf ook een beetje aangeven van ik wil bij die chauffeur heel graag samen staan of bij die juist niet. Uhm ja en als je net, toen ik net mijn rijbewijs had, dan zetten ze niet zomaar een nieuw iemand achter de wagen. Een hele nieuwe blader op zijn eerste dag zetten ze niet bij jou. Want voor jou is het ook nieuw. En dan komt er nog eens een nieuwe belader he, je weet wel hoe het werkt, maar het is toch nog steeds spannend.

Interviewer En dan heb je dus ook iemand om op terug te vallen?

Geïnterviewde Ja daar kijken ze dan wel naar. Maar euh ja, voor de rest. Euh ja, dat was het wel.

Interviewer Oke. Uhm ja. Heb je het idee dat uhm zowel de jongeren als ouderen medewerkers allemaal worden uitgedaagd om na te blijven en te denken over hun ontwikkeling?

Geïnterviewde Uhm dat weet ik niet eigenlijk.

Interviewer Voel je jezelf uitgedaagd om na te blijven denken vanuit de organisatie?

Geïnterviewde Nee, eigenlijk niet echt. Nee, het was dat ik die baan kreeg aangeboden dat ik daar euh ja over na begon te denken en dat ik dat wel interessant vond. En toen kwam Tim ook in een keer van hé. Ja, ik zal het wel echt jammer vinden als je weggaat en euh ja dit en dat. En dan zie je pas echt die waardering of euh dat ze je niet kunnen missen. Maar dat ze me daarvoor al hebben aangespoord om dingen te gaan doen? Niet echt. Ja Wim heeft dan wel gezegd ja euh. Je hebt HBO gedaan, dus euh je moet weer terug naar school. Dat zei hij al toen ik hier begon als uitzendkracht van je moet weer terug naar school en euh ja, je moet hier niet blijven. En euh dat soort dingen maar ik ben eigenwijs dus uh haha.

Interviewer Je bent er nog haha.

Geïnterviewde Ja ja.

Interviewer Maar dus niet dat je echt vanuit de organisatie voelt van ga eens nadenken?

Geïnterviewde Nee, maar misschien als ik zo'n loopbaan euh gesprek. Of hoe noemde je dat?

Interviewer Duurzaam inzetbaarheidsgesprek?

Geïnterviewde Ja, misschien als je die hebt gehad. Misschien komt er dan wel meer naar voren. Ja, maar ja, die heb ik nog niet gehad dus uh.

Interviewer Nee dus voor jou persoonlijk nog niet?



Geïnterviewde Nee, niet echt nee.

Interviewer Ehm oke en ja, rouleren jullie wel eens? Euh, in werkzaamheden dus echt binnen Stadsbeheer?

Geïnterviewde Euh, nee. Nee, niet echt. Wij zitten op av, en dan heb je milieustraat die zitten eigenlijk altijd op milieustraat. Heel soms, dan komt er iemand van de milieustraat naar ons toe omdat we dan een man te kort hebben. Euh ja, en één iemand van ons. Die gaat dan regelmatig naar de milieustraat om dat die dat in Breda ook heeft gedaan. Maar euh ja, niet echt. In ieder geval ik sowieso niet. Ik zit echt alleen op av, ja en dan euh. Ik weet dan van twee andere mensen, die moeten dan soms die bakken van de milieustraat wegbrengen. Uhm, maar die hebben daar ook het rijbewijs voor en euh en dat soort dingen. Dus die moeten dat heel af en toe doen, maar ook niet vaak.

Interviewer Zou het het euh uitdagender maken als er wat meer gerouleert zou worden tussen verschillende functies?

Geïnterviewde Uh. Ik denk het wel. Sommig werk is, ja, moet je toch effe bij nadenken of het is weer helemaal nieuw, dus je moet weer leren. Ja, dus het houdt je wel wat scherper. Maar gaan mensen dat doen of het accepteren? Absoluut niet.

Interviewer Nee, nee. Staan ze niet voor open?

Geïnterviewde Nee, nee. Ik sta er zelf ook niet heel erg voor open. Maar 99 procent mensen staat hier niet voor open. Ze hebben gewoon lekker gewoon hun eigen werk. En eu. Daar willen ze het graag bij houden.

Interviewer Ja, precies, oke. Uhm. Even kijken, want inmiddels zijn best veel vragen al beantwoord. Ja, eigenlijk alleen nog een stukje relatie met de leidinggevenden van hoe euh, hoe. Je hebt al aangegeven hoe je de werksfeer met collega's onderling is. Hoe ervaar je dat met de leidinggevende? Wat voor een band heb je met hem?

Geïnterviewde Ja, gewoon goed, met Jeroen heb ik dan meest contact mee? Die is goed denk ik denk. Daar kan je ook wel soms gewoon opmerkingen naar maken of grapjes mee maken. Dus kan je wel mee lachen, maar ook gewoon serieus euh mee praten en advies aan geven of aangeven hoe ik sommige dingen zou doen om dat soort dingen. Of er naar wordt geluisterd is altijd een tweede. Maar ik denk dat die band gewoon goed is.

Interviewer Je kan wel je input geven? Die ruimte is er wel?

Geïnterviewde Ja ja zeker. En euh ja met Tim is ook gewoon goed. Ik spreek hem niet heel vaak, maar als ik hem spreek is het gewoon goed.

Interviewer Ah ja, oke. En uhm ja, bij wie vind je dat de verantwoordelijkheid ligt om ervoor te zorgen dat er aan je loopbaan gewerkt wordt? Je eigen verantwoordelijkheid, of ook die van de werkgever?

Geïnterviewde Euh, allebei denk ik. Uhm ik denk dat je bij jezelf ook moet nadenken van waar zie ik mezelf over 10 jaar 20 jaar ofzo? Zie ik mezelf dit over twee jaar nog doen qua fysieke belasting? Kan ik het dan nog? Uh dus daar moet je zelf over nadenken. Maar ook



euh, de werkgever zelf, van hé oke, je loopt nu richting de veertig. Je krijgt fysiek wat meer klachten en dat zien we ook in euh ziekmeldingen of weet ik veel wat. En dat is over het algemeen gewoon met hoe ouder je wordt, met fysiek werken, hoe zwaarder je het krijgt. Eh dus dan denk ik ook dat de werkgever zelf meer naar je toe moet komen. We moeten samen effe gaan praten en gaan kijken hoe nu verder want dit kan je niet tot je 70e doen, 65ste, maar dan moet er ook de ruimte voor zijn van dat je kon overstappen naar andere groepen.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Naar de milieustraat of naar de prullenbakken of dat soort dingen. En ik denk dat die stap er niet echt is binnen de gemeente. Dat is dan weer jammer. Maar ja, uiteindelijk moet het van allebei de kanten komen denk ik.

Interviewer Dus euh, soms ook even een zetje in de rug van ja, denk er even wat actiever over na.

Geïnterviewde Ja de werkgever is er wel bij gebaat dat je zo min mogelijk ziek bent natuurlijk. En met de fysieke werk, als je 40 of 50 bent, heb je meer klachten? Ja, dan ga je snel door je rug. Of je krijgt echt klachten waarvoor een paar weken thuis moet zitten? Ja, uiteindelijk snijden ze daar zichzelf mee in de vingers. Zeker als ze niet hebben aangeboden van euh is dit wat voor je? Of kunnen we praten over hoe nu verder?

Interviewer Dus ja ja dus euh ja echt wel euh van 2 kanten.

Geïnterviewde Ja ja.

Interviewer Ja en euh hoe vind je? Hoe belangrijk vind jij jezelf om te blijven ontwikkelen?

Geïnterviewde Euh ja, wel belangrijk. Ja, je hebt op verschillende manieren natuurlijk ontwikkelen. Je hebt persoonlijke ontwikkelingen en meer het werkgerichte ontwikkeling. Uhm, ik denk dat allebei heel belangrijk is. En zeker ja persoonlijk neem je ook deels mee door met het werk te ontwikkelen. Bij een nieuwe functie of een nieuwe baan moet je toch weer net andere dingen kunnen of wordt er meer van je gevraagd. Ja, dus dat is zeker wel belangrijk. Het is niet goed om stil te staan. Dat kan wel, maar niet voor euh, veertig jaar lang.

Interviewer Nee, je vind het wel belangrijk om te groeien en nieuwe dingen te leren?

Geïnterviewde Ja, anders word je een beetje autistisch in het werk en dan moet je steeds chagrijniger en uh, zo is het en niet anders, en dat wil ik niet.

Interviewer Want dan doe je alles al zo lang op dezelfde manier.

Geïnterviewde Ja inderdaad. Dan kom je echt vast te zitten. Ik denk niet dat dat goed is. Nee, gewoon niet.

Interviewer En heb je eigenlijk voor jezelf een beetje helder wat wat je voor ambities hebt nu?

Geïnterviewde Ja, helder? Ik heb dan gezegd van hè. Ik zie mezelf wel dan de baan van Jeroen doen of Tim uiteindelijk. Dat lijkt me wel mooi, maar echt helder? Ja, nog niet echt.



Hm. Ik heb het idee om dat te doen, maar of het ook echt bij me past. Ja dat durf ik niet te zeggen. Dan moet ik echt een week met hem meelopen bijvoorbeeld, of twee weken of nog meer. Om te zien, wat houdt het werk in en wat doen ze precies? Ja, en dan kan ik beter voor ogen krijgen of ik dat mezelf ook echt zie worden.

Interviewer Ja uhm, en heb je het daar met de loopbaancoach ook al over gehad?

Geïnterviewde Ja ja, dus ik heb zelf ook wel, ik wil dan voor die afval coach gaan solliciteren. Als dat hem niet wordt, dan wil ik ook echt wel gaan vragen of ik een week met Tim mag meelopen of een week met Jeroen. Om te kijken of het iets voor mij is.

Interviewer Ja precies. Klinkt allemaal wel goed dat je daar zo actief mee bezig bent.

Geïnterviewde Ja, dat wel ja. Ja, ik weet dat ik niet dom ben en dat wordt mij ook vaker gezegd dus euh. Ja, uiteindelijk moet ik er wel mee doen. Ja, en als ik ooit een huis wil kopen heb ik toch wel iets meer salaris nodig dan dit.

Interviewer Ja, dus dat ervaar je ook wel als motivatie?

Geïnterviewde Ja ja of ik moet een rijke vriendin vinden, maar dat lukt ook niet echt als vuilnisman dus. Ja ja d moet wel ook meer verdienen, en ik wil het zelf ook wel. Maakt het leven net wat makkelijker.

Interviewer Ja oke. Euhm ja voor mij waren dat mijn vragen die ik euh, eigenlijk wilde behandelen. Ik weet niet of je zelf nog iets hebt van nou, dat kan ik nog toevoegen?

Geïnterviewde Denk ik niet echt nee.

Interviewer Oke nou, dan is het helemaal goed zo.

Geïnterviewde Ja, je gaat er nu een verslag van maken neem ik aan?

Interviewer Ja klopt, ik ben bezig met een onderzoeksrapport inderdaad.

Geïnterviewde Pfff dat jij liever dan ik.

Interviewer Haha ach ja, daar moeten we even doorheen, ik vind het wel heel leuk onderwerp om mee bezig te zijn.

Geïnterviewde Dan ben ik wel benieuwd naar wat er nog uitkomt.

Interviewer Ja daar ga je zeker nog iets over terug horen. Ik zal voor nu even de opname uitzetten.



Respondent G

Interviewer Super. En uh ja, als je tussendoor vragen hebt, stel ze gerust en als je ergens geen antwoord op wil geven mag dat ook. Maar het euh stelt allemaal niet heel veel voor hoor. Ja nou ja, ik was allereerst héél erg benieuwd euh, voor mijn beeldvorming uhm, welke opleiding je hebt gedaan in je verleden? En wat voor werkervaring je allemaal hebt opgedaan in het verleden.

Geïnterviewde Euh, ik ben euh. Ik ben geboren in Den Bosch. Daar ben ik opgegroeid. Daar ben ik ook naar school gegaan. Euh, daar ben ik LTS Elektrotechniek uh, gaan leren. Alleen, uh twee maanden voor mijn eindexamen gingen mijn ouders uit elkaar. Toen zijn we vertrokken en ik heb nooit meer euh mijn examen gehaald. Ben niet meer naar school gegaan. Ben het leger ingegaan en daarna, wat ik zei ben ik bij de kringloop euh begonnen. Ja, daar heb ik mijn rijbewijs gehaald. Ik heb daar euh chemisch afval heb ik daar euh behaald. Ik heb euh ADR heb ik ook behaald. Dus vervoer voor chemisch afval. En dan heb ik ja hier bij de gemeente. Pfff. Euh. Ik denk misschien wel euh. Ja, ik denk dertiger cursussen gehad ofzo met betrekking tot veilig werken aan de weg, zuinig rijden. Ja, noem maar op, heftruck, ja autokraan.

Interviewer Dus gaande weg heb je zo die cursussen gevolgs.

Geïnterviewde Ja allemaal certificaatjes gehaald. En uhm, even kijken. Een jaar of. Ja, tien alweer bijna geloof ik, hebben we mbo 2, hebben we via de gemeente mogen halen. Dus dat heb ik daarna nog gedaan. Ja.

Interviewer Oh, dat is wel euh. En welke richting was deze opleiding?

Geïnterviewde Chauffeurs euh beroep, goederenvervoer.

Interviewer Oh, dus dat is allemaal gefaciliteerd vanuit de organisatie?

Geïnterviewde Vanuit de gemeente uit, ja.

Interviewer Oke, mooi. En uhm, hoe vind je dat om dan opleidingen te volgen in het werkveld?

Geïnterviewde Uhm euh hé. Euh ja, het is nodig. Kijk want euh euh, omdat ik chauffeur ben. Euh, moeten we de code vijfennegentig moeten wij hebben. Dat is voor de beroeps. Euh, voor een beroep chauffeur. En dat zijn dan euh, 35 uren. Wat je dan moet halen in in vijf jaar tijd. Ja, en als je dat heb mag je je code 95 mag je verlengen en dan mag je blijven rijden zeg maar. Dus dat is iets wat wat al vast is, dus dat is zo zeker 35 uur. Ja en de rest euh, dat niet. Ja, dat moet je net liggen of dat moet je net willen hé. Of je wilt een richting uitgaan en dan moet je daarvoor een cursus gaan volgen. Dus euh ja,

Interviewer En hoe sta jij daar zelf in? In dat opleidingen volgen uhm, om gewoon bij te leren?

Geïnterviewde Nee, ja, ik vind het niet verkeerd. Gewoon die die uren waar ik het nou over heb voor één chauffeur. Dat is dan ja gewoon goed, opfriscursussen zeg maar. Dus ik vind



dat euh ja dat is wel goed. En euh, nou wil ik euh nou komt er dadelijk een vacature vrij, afval coach.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde En dan ben jij eigenlijk toezichthouder, word je dan? Dus er zal ook nog wel een uh een bepaalde opleiding ja aan vastzitten. Ja en.

Interviewer Dat is weer een losse functie die wordt gecreëerd zeg maar?

Geïnterviewde Ja klopt.

Interviewer Oke.

Geïnterviewde Die komt vanavond in de raad en dan wordt hij of niet of wel goedkeurt maar het wordt goedgekeurd want het staat eigenlijk al in de in de afvalstoffen verordening zeg maar. en euh ja, die is dan gecreëert en. Ja, dat is een mooie mogelijkheid om toch door te groeien, zeg maar.

Interviewer Ja. En daar zou dan ook weer eventueel opleidingen bij komen kijken dan?

Geïnterviewde Ja, ik denk het wel. Moet je moet je een kleine kleine opleiding zeg maar vanwege dat je een beetje met wetten bezig bent.

Interviewer Ja precies.

Geïnterviewde Ja zal je toch de ins en outs een beetje moeten weten denk ik.

Interviewer Ja ja, maar als het dus euh, over zo'n functie gaat die je wel aanspreekt, dan zou je wel bereid zijn om dus een opleiding te volgen?

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Oke.

Geïnterviewde Ja dus ja, waar uh ja, waar dat, waar waar mijn interesse ligt, dat in ieder geval zeker zo. Maar als ze me nou zouden vragen van wil je dat gaan volgen? Ja ja dan uh, ik zeg al daar moet dan net je interesse maar liggen. Ja dus.

Interviewer Dat is waar. Iedereen wil uiteindelijk leren over wat ie leuk vindt en je wil geen euh nee, geen opleiding doen die je niet ligt. Dan wordt het een lang traject.

Geïnterviewde Ja, inderdaad dan wordt het zwaar.

Interviewer Ja precies ok. En uhm ja, je hebt dus al best wel wat uhm trainingen gedaan dan euh in je loopbaan. En dat waren echt allemaal certificaten? Of heb je ook een opleiding zeg maar van een jaar of iets gedaan? Of hoe kan ik me dat voorstellen?

Geïnterviewde Nee, ja, dat is alleen die mbo 2.

Interviewer Ja voor de ja.



Geïnterviewde Dat hebben wij dan in een jaar mogen doen. Uhu en euh ja, met goed gevolg afgesloten. Maar euh, voor de rest ja zijn het alleen maar een paar uurtjes. Dus ja. Euh, die 35 uur. Dat is dan vijf keer zeven uur dus en elke keer een dag van zeven uur. En dan euh, dan ben je weer eventjes bijgespijkt zeg maar.

Interviewer Oke helder. En uhm, hoe? Uhm, delen jullie kennis binnen het team met de collega's onderling? Op welke manier leren jullie van elkaar? Of hoe kan ik me dat voorstellen?

Geïnterviewde Ja, euh. Als er een een nieuwe jongen er bij komt zeg maar die die leg je wat uit, de de de de basis dingen. Maar ja, het is aan hun om te kijken hoe het werk precies gedaan wordt en ja, dat neem je gauw over.

Interviewer Dus gewoon doen?

Geïnterviewde Ja kijken en doen. Dus ja.

Interviewer En zit daar een stukje euh, hoe gaat die begeleiding? Wordt er dan iemand aangewezen voor uh van jij ja, je gaat hem inwerken. Of?

Geïnterviewde Nee, nee. Als er iemand nieuws komt. Die wordt dan door euh de bedrijfsleider wordt die euh euh bij de wagen genomen wordt, alles doorgenomen waar de noodstop zit en hoe ze moeten staan en wat ze moeten doen. En dus dat is eigenlijk. Ja dat wordt een keer verteld aan de jongens en dat ze je handschoenen aan moeten, werkschoenen, hesje aan, al die dingen. En dan ja, dan worden ze op de wagen meegestuurd en dan moeten ze gewoon werken en doen. Alleen dan dan waarschuw ik ze wel eens van ja hé, let, kijk goed om je heen. Want als je zo bezig bent met die bakken hangen. En ja, dan wil je gauw lopen en dan loop je tegen een fietser aan ofzo of tegen een auto die daar net aankomt. Dus t is wel euh ja. Je moet wel alert zijn.

Interviewer Scherp op de omgeving?

Geïnterviewde Klopt. Ja.

Interviewer Ja oke. Maar dat is dus niet. Dus dat is gewoon, ze lopen gewoon met iedereen mee waarmee ze ingepland worden. Dus het is niet?

Geïnterviewde Nee, het is niet specifiek iemand zeg maar.

Interviewer Nee precies.

Geïnterviewde Ze gaan gewoon mee met degene die je die een persoon nodig heeft zeg maar.

Interviewer En feedback geven, wordt dat gedaan? Wel door euh, onderling?

Geïnterviewde Euh, jawel, op zich wel. Jawel, wij wij spreken gelijk iemand aan als als er iets niet goed gaat of of wel dus euh.



Interviewer Oke. Uhm ja uh. In hoeverre zou jij bereid zijn om bijvoorbeeld te proeven van een heel andere functie? Wel binnen de gemeente, maar gewoon is een kijkje in de keuken, bijvoorbeeld in een euh, op een andere afdeling?

Geïnterviewde Nou toevallig van euh, die afval coach. Dit is dan iets euh, iets anders. Euh ja, weer net een andere functie. Dus daar ben ik wel euh. Een euh dag meegegaan. Ik heb ook gevraagd of dat ik meer mee zou kunnen omdat ik het echt wel leuk vond. Ja, omdat het eigenlijk ook een beetje in mijn straatje zit. Omdat ik al zo lang door de wijken rij. En dan ben je toch met afval bezig. Alleen dit is dan net iets anders, om mensen aan te spreken en eh te helpen, uit te leggen wat er wel en niet in mag. Ja, en als er echt uh, verkeerd afval in zit en je hebt een adres erbij, dan kan je ze beboeten. Maar dat zit dan ook nog een hele procedure bij, want dan moet je kijken of dat die mensen daar daadwerkelijk op dat adres wonen. Want anders heb je al euh. Heb je al geen poot om op te staan.

Interviewer Nee, precies.

Geïnterviewde Ah, ik vind het wel interessant. Het is wel leuk, maar voor de rest euh nee, nog niet echt. Ik heb wel eens met een kraanwagen meegereden omdat dat net iets anders werk is dan dat wat wij doen. Ja, maar dat is niet echt dat je zegt van euh. Iets echt anders zeg maar dus uh.

Interviewer Ja ja. Dus je zit wel euh, echt wel op je plek als het gaat over in de afval hoek euh.

Geïnterviewde Oh zeker jawel, want euh, ze hebben. Ze hebben het er bij mij al 10 jaar over van ja je wordt te oud voor op de wagen. Want ja ze moeten vitale mensen hebben enzo en, maar ik vind het werk gewoon heel leuk, want je bent heel vrij en je bent met de jongens op pad en je doet lekker je ding na. Euh ja en niemand kijkt op euh, op je handen en zeg maar. En euh ja, dat dat dat bevalt gewoon heel goed. En andere dingen zoals op een veegwagen of zo. Ja, dat vind ik niet uitdagend genoeg. Want dan zit ik de hele dag zit ik zo naar de stoeprand te kijken met 30 kilometer per uur. Ja, dat vind ik voor mij euh trekt dat niet.

Interviewer Nee dus zolang het allemaal kan?

Geïnterviewde Zolang het allemaal kan. Want dat zeg ik ook tegen hem. Ik zeg ja maar jullie krijgen mij niet van de wagen af. En euh, ik ben ook best wel moeilijk. Want ja, ik ik, ik, ik ben best wel euh. Als ik iets leuk vind, vind ik iets leuk en dan wil ik het ook blijven doen. En euh. Er is een vacature vorig jaar gekomen voor teamleider en euh, daar heb ik ook op gesolliciteerd om te kijken van hoe ver ik en kom ik erdoor of en wat houdt het in?

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde Euh. Maar ja, dat ben ik niet geworden. En nou kwam dit en dit vind ik dan ook wel iets echt van. Ja dit is wel iets aan iets anders, maar toch hetzelfde. Ik ga wel erop vooruit, dus dan is het altijd wel positief. En voor mijn euh lichamelijk hoeft je minder euh te douwen te trekken, sjouwen zeg maar. Dus euh ja ja en anders blijf ik gewoon op de wagen. Dat vind ik ook wel goed hoor.

Interviewer Ja. Nee, zolang het ze allemaal gaat en je het leuk vind.



Geïnterviewde Ja dan vind ik het goed.

Interviewer Ja ja, en heb je een beeld van nou, stel dat het echt niet meer zou gaan. Wat dan? Heb je daar wel eens over nagedacht?

Geïnterviewde Uhm. Euh, ja en nee, want euh, als het even niet gaat, ja, dan denk ik voor ja. Heb je dan niets en ga je dan de ziekte wet in? En is het dan over, dan kan je weer aan de slag. Zo ja, zo kijk ik het eigenlijk. Ja, maar nog niet van euh. Ik heb het nog niet echt van ja, moet er dadelijk iets gebeuren? Ja ligt eraan wat. En wat er dan gebeurt? Kan ik dan werk zoeken waar ik met wat ik dan heb dat werk wel doen?

Interviewer Ja, precies.

Geïnterviewde Ja. Is een beetje een beetje gissen zeggen ja maar ja nee ik. Euh nee eerlijk gezegd. Euh denk ik daar niet over na.

Interviewer Nee, dus je laat het allemaal wel gebeuren?

Geïnterviewde Ja inderdaad.

Interviewer Oke. Euhm ja. Hoe ervaar je de fysieke belasting op dit moment?

Geïnterviewde Goed. Ja, ze maken hun eigen hierboven er drukker om dan euh dan ik zelf. Ja dus. Euh, want ja, ik klaag wel eens. Maar ja dat. Dat zijn dingen hé. Ja, dat is niet erg, zeg maar. Maar ehm. Ja. Euh, ja, je wordt ouder. Je gaat wel meer slijten en euh. Soms wordt het iets zwaarder en soms heb je meer last van iets. Maar ja dan. Dan ga je door. En euh. Het klopt wel. Als ik dit nog twintig jaar zou moeten doen dan denk ik wel van nou he. En dan over tien jaar dan. Misschien is het dan nog meer gesleten. Ik heb nou al last van mijn schouders. Dus van het draaien van het stuur enzo en en ja en dan. Ja ja, als dat echt niet meer gaat. Ja, dan moet ik dan kijken zeg maar. Maar om nou alvast te zeggen van ja, ik ga nou een opleiding volgen omdat ik dadelijk misschien dit werk niet meer kan? Ja, zover ben ik nog helemaal niet bezig.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde En ik kan dit werk zoals het nou gaat. Kan ik nog gerust tien jaar volhouden, dat weet ik zeker. Alleen hierboven willen zij dat je doorstroomt. Want euh, hoe ouder je wordt, des te minder je mag. Dat is dan in de wet, de P90 norm. En dat mag je omdat je dan boven de 35 bent, mag je maar twee en een halve ton laden of euh zoveel kliks eraan hangen.

Interviewer Dus daar zitten regels aan vast?

Geïnterviewde Daar zitten normen aan vast. dus dat vinden ze boven natuurlijk moeilijk. Want dan zeggen ze van ja. Als jij eigenlijk twee uur achter de wagen staat, dan heb je je werk al gedaan en dan schiet het eigenlijk voor hun niet op.

Interviewer Nee.

Geïnterviewde Maar meestal zit ik gewoon in de wagen. Dan heb ik twee jonge jongens bij en die doen het werk ja en dan rij ik, dus, dat is ook weer euh vol te houden.



Interviewer Ja precies. Oke ja en dus ja, dat is uh, fysieke belasting is er wel, maar je ervaart het niet als een last dat het niet meer gaat?

Geïnterviewde Nee.

Interviewer Nee precies. En kom je in je werk ook wel eens met mentale belasting te maken, dus geestelijk?

Geïnterviewde Nou jawel, want als je de hele dag in het verkeer zit, dan maak je wel elke dag, maak je wel euh dingen mee dat je denkt van he dat je. Maar of dat het echt euh een een belasting is? Nee. Dat komt er bij kijken. Ja en nee. Ja, het is gewoon een normaalste zaak zeg maar ja. Maar niet dat ik zeg van euh ik raak er overspannen van ofzo.

Interviewer Nee. Heb je nog nooit echt last van een situatie gekregen?

Geïnterviewde Jawel, wel dat je ook wel eens euh bijna neus tegen neus staat zeg maar in een verkeerssituatie. Dat het dan wel eens even hoog op kan lopen ja. En ja maar daarna dan is het weg he. Dan ga je weer door.

Interviewer Nee dan kijk je niet meer om?

Geïnterviewde Nee dan ga je weer door. Maar dat komt niet heel vaak voor hoor. Maar het is wel eens voorgekomen ja.

Interviewer En is dat dan? Uhm. Kan me voorstellen dat ja, hoe langer je het doet hoe makkelijk je daar mee om kan gaan. Maar dat het makkelijker wordt dus?

Geïnterviewde Ja, krijg je ook meer ervaring in ja.

Interviewer Ja, precies ja.

Geïnterviewde Je wordt wat rustiger ook.

Interviewer Ja merk je dat je minder?

Geïnterviewde Ja nou ja nou ik merk het wel want euh toevallig vandaag eh vanmorgen. Stond er een, stond een jonge meid stond haar ramen te krabben en ik wilde er langsrijden, dus toen stond ze lizo netjes stond ze hier en hier staan auto's geparkeerd, dus ik wilde er langsrijden.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Dus ik ik rij er voor maar ze keek niet op of om dus op een gegeven moment ik druk op mijn claxon. En ze zegt ja ik ben bezig, ik zeg ik moet er door, ja, maar ik ben ik ben mn raam aan het krabben. Maar later ging ik denken dus ik denk ja wacht maar. Want ja, ik kan niet doorrijden, want ze zit ze klem. Dus toen ging ze de andere kant haar raam krabben en toen kon ik doorrijden. Dus zei dacht van dat ze de auto eerst opzij moest zetten en dat dacht ik weer later van die dacht ja maar ik ben mijn raam aan het krabben anders kan ik niet voor je weg rijden anders zie ik niks. Ja maar ja, dit is zo'n situatie dat je een paar jaren geleden dat je dan nog helemaal uit je stekker ging maar nou kan ik rustig blijven.



Interviewer Rustig blijven en dan zie je vanzelf dat het goed komt.

Geïnterviewde Ja nu denk ik van ja zei zal dat wel gedacht hebben van oh ja, maar ik moet eerst mijn raam krabben voordat ik die wagen weg kan zetten, maar ik dacht van ga even aan de kant, dan kan ik er gewoon langs. Dus dat is dan gewoon een miscommunicatie dus uh.

Interviewer Ja dus daar kun je nu rustiger mee omgaan ja.

Geïnterviewde Ja heel goed ja.

Interviewer Ja ok. Uhm. En even kijken naar een stukje arbeidsvoorwaarde. Euhm, over welke arbeidsvoorwaarden ben je tevreden? En over welke arbeidsvoorwaarden uhm ja, niet tevreden of minder tevreden?

Geïnterviewde En dat bedoel je wat er geregeld is voor ons?

Interviewer Ja, ja, werktijden, loon, euh regelingen?

Geïnterviewde Nou nou, ja nou dan heb ik het over het loon. En over de euh, de schaal waar wij in zitten.

Interviewer Dat is vier he?

Geïnterviewde Dat is euh, schaal 4. Ja en dat is al ja vanaf het begin dat ik hier zit, alleen. En ergens tikt dat erin ja een beetje voor de motivatie geldt dat. De omliggende gemeentes hier die euh, die zitten allemaal in schaal 5 en wij zitten in schaal 4 en euh. Wij moeten ook consignatiedienst draaien, dus strooien en evenementen. En dat hebben die bijvoorbeeld Breda, dongen en Raamsdonksveer. Die hebben dat allemaal niet. Dat is allemaal uitbesteed.

Interviewer Oh oke.

Geïnterviewde Dus wij doen hier allemaal meer voor een lager euh, voor een lagere schaal. Ja en ja, oké, dat is dan zo. Maar toen hebben ze hier een jaar of vijf geleden, hebben ze een euh technisch medewerker hebben ze in euh gecreëerd die baan. En dat was dan euh, schaal 5. Maar dat daar zijn dan een stuk of zes, zeven man zijn daar toen ingekomen en uhm. Maar ja, die doen gewoon nog allemaal hetzelfde wat ze hebben gedaan en die doen niks meer of minder. Dus toen kwam er een beetje wrijving van ja waarom? Het is gewoon niet eerlijk.

Interviewer Die zitten in schaal 5 dan nu en jullie in vier nog.

Geïnterviewde Ja wij in vier. En dat dat is dat. Dat wringt een beetje, want we hebben al vaker aangegeven ook gewoon omdat de omliggende gemeentes daar ook euh, dat dan denken we van ja euh, dat is niet eerlijk zeg maar. Dus euh dus. Dus dat en uhm ja, in Corona tijd. En ja, deden ze hier allemaal maar moeilijk met. Uh, als je dan uh, in het begin van de corona hadden we afgesproken dat wij om half acht zouden beginnen, zouden we alle pauzes zouden we doorwerken en dan blijven we ook in de auto even snel eten. En uhm, en dan zouden we half vier euh klaar zijn. En dan zei euh Tim van nou dan de rest van



de d dat is dan van ons, maar dan ga je om half vier weg. Alleen ja door andere die die weer wat ander werk doen, werd dat gezien van ja, maar dat is niet eerlijk.

Interviewer Nu mogen jullie eerder naar huis. En wij?

Geïnterviewde Ja, terwijl wij gewoon een hele route moeten rijden en het moet klaar. En euh ja, of dat nou laat of vroeg wordt. Heel die route moet gereden worden zeg maar. Ja dus dat dat. Ja dat euh, dat dag begon eigenlijk wel uit te wrikken. Toen hebben ze het terug omgedraaid. En uhm uh, als ze dan eerder weg moesten dan euh moesten wij gewoon een uur inleveren. Wat gewoon normaal is. Alleen als je dan weer de omliggende gemeentes hoort, net zoals in Breda. Als die om half één klaar zijn krijgen ze gewoon tot half vijf betaald en mogen ze naar huis. Ook vanwege gewoon de veiligheid en en. Op zulke vlakken doen ze wel hier uh, heel moeilijk vind ik, gewoon euh ja. Ja, beetje, ja, moeilijk, ja, dan zeg ik ook van ja het is net alsof ze dat vanuit hun eigen zak moeten betalen. Dus ja, dat dat dat euh. Ja dat is wel iets zeg maar ja. Maar voor de rest euh. De de werktijden en de dagen. En uhm ja, het is allemaal euh, goed geregeld. Ja ja dus daar heb ik gewoon in totaal helemaal niks op te zeggen.

Interviewer Nee. Mogen we niet over klagen?

Geïnterviewde Nee nee zeker niet nee.

Interviewer Nee ok. Uhm en euh, werk privébalans. Hoe ervaar je dat?

Geïnterviewde Goed.

Interviewer Dus uh je neemt geen stress van hier mee naar huis of iets dat euh?

Geïnterviewde Nee, uh.

Interviewer Of andersom?

Geïnterviewde Nee nee denk het niet. Nee, we hebben, je komt wel eens een collega langs en dan heb je het wel eens over je werk wat er is gebeurd ofzo. Of. Of dat je het ergens niet mee eens bent, zoals wat ik net vertelde he, dat dat dat toch een beetje wrikt zeg maar, alleen voor de rest euh nee.

Interviewer Nee ervaar je geen last van verder?

Geïnterviewde Nee helemaal niet.

Interviewer Nee precies. Nee ok en uhm, kijkend weer naar het stukje ontwikkelen. Stel dat je wel een opleiding zou willen gaan volgen of iets dergelijks. Zou dat met je privé situatie ook mogelijk zijn? Zou je dat? Euh. Zou je daar zelf de ruimte voor hebben of zou je daarin tegengehouden worden door iets?

Geïnterviewde Vanuit prive bedoel je?

Interviewer Uhu.



Geïnterviewde Nee, dat denk ik niet want dat wordt nee, want dat beslis ik dan zelf zeg maar ik heb alleen een zoon waar ik rekening mee moet houden.

Interviewer Ja ik bedoel inderdaad of het in je leven past en of dat of je daar de tijd en ruimte voor hebt dan?

Geïnterviewde Uhm ja, er is altijd wel ruimte te maken natuurlijk.

Interviewer Dus als je iets wil dan?

Geïnterviewde Ja ja dan kan het he.

Interviewer Ja ja, ok uhm. En de werksfeer. Hoe zou je die je die hier binnen team stadsbeheer beschrijven?

Geïnterviewde Uhm. Euh. Goed, maar ook verdeeld.

Interviewer Uhu, kun je dat eens toelichten.

Geïnterviewde Ja uhm. Uhm wat ik net zeg van uhm weer over die uren dat we eerder weggaan. Uh av en uh en groen zeg maar dat zijn twee groepen. Ja en die hebben, die krijgen meldingen. En die moeten ze binnen tien dagen moeten ze die afwerken. Dus die euh ja, die kunnen het werken wat ze vandaag niet doen, kunnen ze morgen doen. Ja of over twee dagen, dat is maar wat ze zelf willen. En wij beginnen dus he smorgens aan de route en die moet gewoon savonds klaar zijn. Ben je niet op tijd klaar, moet overwerken.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Maar dat moet gewoon klaar zijn. Dus uh uhm ja. En als de jongens dan ook om om om ja rond een uur of vier klaar zijn, dan willen ze hier nog dat je, of je gaat naar huis en dan lever je een uur in. Of je gaat papier prikken ofzo. Ja, en dat is voor velen, is dat eigenlijk een doorn in het oog. Want je hebt gewoon je werk gedaan, volle dag gewoon gereden en en gelopen en euh tonnen opgeruimd zeg maar. En dan ja, willen ze hier nog even dat laten doen ofzo? Of dat? Dus uh het zijn. Wat ik dus eigenlijk wil zeggen euh, we zijn wel eens stadsbedrijf hier, maar er zitten wel meerdere groepen.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde En dat en dat merk je wel. Het is, het is ongeveer wel. Het is onderin. Euh, onderling is het wel euh, wel gemoedelijk. Alleen apart wordt er nogal wel gesmoezel.

Interviewer Dus als ik je goed begrijp zijn er een paar clubjes en binnen de club gaat het eigenlijk hartstikke goed. Ja maar daarbuiten.

Geïnterviewde Ja, nou het geheel ook wel zeg maar. Het geheel is ook wel euh, wel oke. Alleen euh. Als je dan binnen je clubje zit, dan hebben ze altijd wat de wat te vertellen over dat ander clubje.

Interviewer Ja dus op persoonlijk vlak klikt het ze allemaal wel, maar als het over het werk gaat dan ja, dan botst het een beetje>



Geïnterviewde Zo een beetje. Soms wel ja, ja, ja, ja, onbegrip of euh.

Interviewer Ja, je ziet ook niet wat er in de andere club gebeurt. En dan krijg je dus aannamens?

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Ja ok, helder en uhm. Buiten werk om? Zijn de relaties wat dat betreft met collega's ook zo goed dat ze misschien ook wel vrienden zijn. Of?

Geïnterviewde Ja gewoon euh. Ook vrienden. Ja komen regelmatig bij elkaar langs ofzo met verjaardagen en een poker avondje ofzo. En euh ja.

Interviewer Leuk om te horen. Fijn als je goed samen kan werken en euh het ook leuk kan hebben samen. Ehm ja, dit waren allemaal euh kopjes over ja hoe je bepaalde dingen ervaart hier binnen het werk. In de theorie hebben ze het dan over verwachtingen en verplichtingen die met elkaar in balans moeten zijn. Dus uhm ja, jij levert als werknemer tijd en energie stop je in je werk en daarvoor verwacht je ook dat je voldoende terugkrijgt vanuit je werkgever. Eh voel jij dat die in balans zijn met elkaar?

Geïnterviewde Euh waardering is, vind ik hier wel aan de lage kant. Ja ja, waardering en en en, ja moet ik voorzichtig zijn, begrip.

Interviewer Uhu, begrip van?

Geïnterviewde ja, euh. Uhm. Ja, hoe moet ik dat zeggen? Ja, is gewoon moeilijk uit te leggen, gewoon echt, euh, ja, moet ik moet even een voorbeeld zoeken.

Interviewer Tuurlijk, dat is goed hoor, neem je tijd.

Geïnterviewde Uhm. Nou eh, o, dat is dus eigenlijk weer wat ik net ook zei dat je dan. Je bent klaar met de route. Je hebt gewoon gewerkt en dan euh, word je eigenlijk gestraft van of je moet naar huis en je moet een uur inleveren of je je gaat nog even prikken en dat, dan denk ik maar je hebt je werk al gedaan en het is gewoon zwaar werk. En uh als wij hier plastic moeten lopen. Ja, normaal moet het plastic dat zou jij met je pinkje moeten kunnen tillen. Maar hier in Oosterhout zijn al die zakken die zijn. Ja, sommige die kunnen wel 10 kilo wegen of misschien wel eens 15 kilo dat je gewoon met twee handen moet tillen, want ze gooien er echt alles in. Oh, en wij mogen niks laten liggen.

Interviewer Nee.

Geïnterviewde Want als we het laten liggen omdat het verkeerd afval is, dan moeten we daarna weer narijden. Ja, dus dat schiet niet op. Dus we nemen alles maar in één keer mee. Dan hoeft je ook niet meer terug. Nou en dus het is dat. Dat is gewoon allemaal zwaar werk. En als je dan klaar bent dan ja vaak denk je van ja dan is het net of dat ze denken van ja maar jullie werken te snel of dit of dat of maar wij ja, of er staat veel buiten of er staat weinig buiten. Staat er weinig ben je eerder klaar. Staat er veel ben je later klaar. Ja dus dat zijn allemaal die dingen dat ik denk van ja, begrijp dat nou eens eventjes.



Interviewer En heb je het dan over het begrip van de collega's uit een ander team? Of ook vanuit je leidinggevende?

Geïnterviewde Nee dan heb ik het eigenlijk wel over over leidinggevende.

Interviewer Oke.

Geïnterviewde Ja, nou ja, eigenlijk ander team ook wel een beetje. Wat als die het zouden begrijpen? Dan zouden ze ook minder zeuren van ja die mogen eerder weg.

Interviewer Ja, precies dat komt het ook weer niet de hele tijd boven terecht bedoel je?

Geïnterviewde Nee inderdaad.

Interviewer Euh ja. OK ja dus. Euh, dat stukje waardering in de vorm van salaris. Maar ook. Ja onderling, dat zou wel wat beter mogen om het weer een beetje in balans te brengen?

Geïnterviewde Eigenlijk wel ja ja. Dus een beetje onder het gemiddelde zeg maar hoe het nou euh ja.

Interviewer Ja ok, maar verder ervaar je wel dat er een balans is?

Geïnterviewde Ja die is verder goed. Ik vind het zeker positief, dat wel. Ja, dat wel. En dat ja, dat hou je toch altijd he, het kan nooit helemaal.

Interviewer Er zijn altijd dingen waar aan te werk valt. Dat klopt zeker. Ehm, ja ben je op de hoogte van wat het loopbaanbeleid is? Hoe gaat dat qua gesprekken?

Geïnterviewde Nee jawel uh, we hebben hier ook wel eens uh uh assessment is hier geweest. Kon je dan met zo'n man praten en dan vertellen wat je deed en wat je eventueel zou willen en en euh, bij sommigen is daar ook een vervolg op gekomen. Bij mij was er toen uitgekomen dat ik wel goed zat op m'n plekje en dat ik daar wel tevreden mee was. Dus ja, toen zij die dingen die euh. Ja.

Interviewer En dat was een gesprek met iemand binnen de gemeente?

Geïnterviewde Nee die was ingehuurd.

Interviewer Van Mobiliteitscentrum of uh?

Geïnterviewde Ik zou het niet meer weten, dat is wel even geleden.

Interviewer Ja het is wel interessant is, maar dat uh, dus die kwam met jullie allemaal praten hier?

Geïnterviewde Ja, diegene die daar euh ja die die iets of sommigen die werden daarvoor aangewezen van eventjes een assessment doen en dan kijken wat eruit komt.

Interviewer Ja oke.

Geïnterviewde En uh sommigen die hebben daarop een cursus gevolgd en euh ja sommige niks.



Interviewer En dat was wanneer was dat?

Geïnterviewde Ja, ik denk een euh 4 of 5 jaar geleden ofzo.

Interviewer Oke ja ja ok. Uhm. En verder heb je uh, een idee van waar je terecht kan in de organisatie voor loopbaan gerelateerde vragen of als je behoeftes hebt?

Geïnterviewde Tuurlijk jawel, want je gaat gewoon naar de leidinggevende toe. En uh die die helpen je gewoon. Dus uh.

Interviewer Daar wordt gewoon gelijk actie op ondernomen?

Geïnterviewde Jawel jawel, als je daar zelf ook achteraan zit dan euh, dan komt het wel goed ja.

Interviewer Ja ja, ok mooi. Uhm ja, heb je een beeld ook van uhm, vacatures die openstaan binnen de gemeente intern?

Geïnterviewde En nee, want wij hebben geen intranet. Krijgen wij niet, is te duur voor ons.

Interviewer Dus jij hebt geen oth account?

Geïnterviewde Uh nee nee krijgen wij niet. Dus uh dus daarom kunnen wij dan ook helemaal niks zien of volgen. Ja, het enigste is als ze dan aan jou voorstellen. Of we moeten gewoon nog op werken in West-Brabant gaan kijken. Maar ja, als ik hier uh als ik hier een baan heb ga ik niet op werken in West Brabant kijken. En euh ja, hier aan het prikbord komt uh komen er dan wel vacatures te hangen zeg maar, alleen ja daar moet je wel opletten, want het wordt niet. Het wordt niet aangegeven van he er komt een nieuwe vacature en dit dan euh. Je moet wel een beetje opletten. En hij hangt er wel eens tussen. Dus van euh. Maar ja, dat is alleen maar hier. Dus niet voor een vacature voor het gemeentehuis ofzo.

Interviewer Nee die hangen er niet tussen?

Geïnterviewde Nee die zullen wij nooit zien hier.

Interviewer Oke, nee ok ja. Uhm, en ben jij wel eens bezig met uhm oriënteren wat er in de regio speelt of bij een andere gemeente op afval?

Geïnterviewde Nee, wat ik zeg. Ik zit hier goed en ik ken hier iedereen en de ins en outs en dat vind ik wel lekker ja. Ik vind dat ik vind dat fijner dan euh, weer ergens bij een andere gemeente te moeten beginnen en weer van voren af aan beginnen. Dat ze jou moeten leren kennen dat jij iedereen moet leren en hoe het daar gaat. En ja, hier zit een beetje een vaste routine zeg jij. Dus euh, vind ik voor. Persoonlijk vind ik dat wel prettig. Ja, en om dan ja ergens anders weer in een andere gemeente iets te gaan zoeken. Nee, nee, dat zeg ik hier ook. Ik zeg waarom bij een andere? Ik zit nou toch ook bij de gemeente. Ik zeg als ik iets doen, doe ik die hier.

Interviewer Ja precies. Ehm ja, even over een stukje uitdaging. Ervaar je dat in je functie nog? Of is het allemaal zo geautomatiseerd?



Geïnterviewde Euh, geautomatiseert wel dat wel ja. Ja ja, ik weet nie een uitdaging. Nee, je doet je werk wat je altijd doet. Dus uhh nee.

Interviewer Want euh jullie, jij zit altijd op de vrachtwagen? Dan is dus geen taakroulatie of functieroulatie, zeg maar binnen het team hierzo?

Geïnterviewde Nee nee, dat ik op een veegwagen of zo moet of op een kraanwagen?

Interviewer Ja precies.

Geïnterviewde Nee ja, als je dat zou willen. Ik doe wel eens containerwagens rijden van de milieustraat omdat ze daar mensen dan te kort hebben. Dus dan doe ik iets anders. Maar ja.

Interviewer Dus als het nodig is een keertje maar

Geïnterviewde Maar ik zeg al, laat mij maar gewoon mijn werk doen, dan vind ik het al euh goed zat. Dus euh ja.

Interviewer Ook geen behoefte aan roulatie dus?

Geïnterviewde Eigenlijk niet. Ik moet er wel iets in zien. En en ja, wat nou vrijkomt. Die die euh die afval coach. Ja dat lijkt me eigenlijk wel leuk. Ja, dat is wel iets wat ik zeg van nou euh ja, dat wil ik wel gaan doen. Ja dus. Euh dus.

Interviewer Spannend.

Geïnterviewde Ja, dus daar zie ik wel een uitdaging in. Want dan ga je echt met mensen met mensen bijbrengen wat er wel en niet in mag. Hoe het gaat. Sommige mensen die euh, het ga. Dat gaat dan ook over vervuilde voortuinen.

Interviewer Oke.

Geïnterviewde Als ze allemaal tegels erin hebben staan. En dat is voor het aanzicht voor publiek, euh, is dat ja gewoon niet mooi is. Op een gegeven moment moet je dan naar die mensen toe om te zeggen van ja euh. Dit kan niet zo langer, want dat staat al twee weken of 3 weken. Ik wil gewoon dat dat over 1 of 2 weken weg is. Ja en dat je daar zo met die mensen over gaat praten. Dat lijkt me ook wel heel tof. Dat lijkt me wel een uitdaging.

Interviewer Wat meer met de burger ook in contact?

Geïnterviewde Ook. Ja.

Interviewer Ja oke, ben benieuwd. Euh. Wanneer gaat dat?

Geïnterviewde Vanavond komt het in de raad, want ze hadden het gisteren eigenlijk. Uh, zouden ze het erover hebben, maar dat is niet doorgegaan. Dus komen ze vanavond gaan ze het erover hebben of dat het goedgekeurd wordt. Maar ja, het staat eigenlijk al in de wet. Dus neem aan dat het gewoon voor 99 procent goed wordt gekeurd. En dan komt die vacature in januari als goed is, komt hij vrij.

Interviewer Oke, nou leuk ik ga het mee volgen, ben benieuwd.



Geïnterviewde Ja.

Interviewer Uhm. Even kijken. Euh ja. Spreek je wel eens met de leidinggevende over je ontwikkeling? Want je zei net al van je hebt een aantal jaar geleden dan zo'n assessment gehad. Maar zijn er verder jaarlijks gesprekken of iets dergelijks?

Geïnterviewde Ja, vooruitgangsgesprekken enzo hebben hebben we wel eens. Maar ja, die is nou ook alweer twee jaar geleden ofzo.

Interviewer En dan komt het er wel in terug?

Geïnterviewde En dan euh komt dat allemaal ter sprake zeg maar hoe we gewoon eigenlijk dit, ook zoals dit gesprek gaat van uh, hoe gaat met je? Heb je het naar je zin? En uh wat wil je verder en hoe ziet je toekomst eruit?

Interviewer Ja, maar dat is niet heel regelmatig als ik je zo hoor?

Geïnterviewde Nee nee nee. Het zou eigenlijk één keer per jaar moeten geloof ik. Maar dat komt hier ook niet altijd.

Interviewer Nee oke, helder. Uhm, hoe? In hoeverre wordt er rekening gehouden met euh leeftijden zeg maar? Dus uhm, bij het inplannen van met hoeveel je, met wie je op de vrachtwagen staat? Wordt er dan gekeken naar uh uhm. Nou, we zetten een jongere en een oudere samen. Of wordt daar rekening mee gehouden?

Geïnterviewde Ik denk het wel. Ik denk het wel. Euh, ja, moet ik even goed denken, zou dat ook echt zo zijn?

Interviewer ja, eh ervaar je dat je vaak euh.

Geïnterviewde Nou wat ik wel merk is, net zoals vorige week. Toen kwamen wij een man tekort. Ja en dan sturen ze euh, ad boer in een keer mee, die man die is 62 jaar. En dat is dan maar voor twee uurtjes, maar ja, twee uurtjes van die plastieken zakken gooien. Sommige die gooi je er zo in maar andere ja voor iemand van 62 jaar die echt moet gaan gooien. Dan denk ik ook van ja denk even na, pak dan pak dan effe iemand anders of zo. Maar ja. Ik neem aan dat ze daar wel allemaal over nadenken. Ja, maar als iets moet en het moet ineens snel dan ja. Oh adje ga jij mee? Ja, die vond het niet leuk maar ja, die ging maar mee.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Ja, 62 jaar en dan zakken gooien.

Interviewer Zeker als ze zo zwaar zijn.

Geïnterviewde Ja daarom dat euh.

Interviewer Ik wist niet dat die zo zwaar konden zijn.

Geïnterviewde Ja die euh valt zwaar tegen.

Interviewer Als je ze zo ziet staan dan denk je oohh.



Geïnterviewde De gekste dingen gooien ze erin. Glas, uh zwarte grond. Euh, asbest daar. Noem het maar op je gewoon. Ja ja, hier betaal je allemaal voor de kilo, restafval. En dat vinden ze dan te veel anders. Dan verzinnen ze vanalles. Ja, dan komt het onder in de papierbak he of euh, of bij de plastic. Want ja, het wordt toch meegenomen. Wij hebben het laten staan in de begin. Maar ja, wat ik zei, dan moesten we daarna gewoon narijden. Ja, dat zien die burgers ook. Ja, zet maar buiten, want wordt toch meegenomen hé dan hé. Ja ja ja. Bij zulke dingen moeten ze daar ook euh werk van maken. En dat heb ik nou, dat geef ik ook al een paar jaar aan van ja dat het gewoon te zwaar is. En nu gaan ze en euh. Willen ze een pilot gaan doen in euh de contreien heb ik begrepen dat ze mensen aan gaan schrijven voor een vierde bak.

Interviewer Oke.

Geïnterviewde Voor plastic. Om te kijken of dat dat bevalt en of voor de mensen zelf bevalt of dat het voor ons bevalt. Dus het is euh, het gaat komen denk ik. Het is een begin, want ja, dat zou je gewoon perfect zijn als het allemaal in bakken zou zitten. Ook vanwege het straatvuil. Ja, katten en vogels, die krabben die zakken zo open omdat er van alles in zit. Ja, het aanzicht ziet er ook niet uit, zeg maar. Dus euh. En ja, als wij voelen ook deze bak, die is gewoon te zwaar. Dat is geen plastic. Ja, en dan zit er weer een adres en de naam en postcode op de bak en dan weten we van wie die is. Dus die zouden we dan ook aan kunnen spreken.

Interviewer Ja en nu zie je dat niet op die zakken.

Geïnterviewde Op die zak buiten staat helemaal niks. En daarom is dan die afval coach. En die jongens die dan die zakken laten liggen, die gaan wij dan open snijden en dan gaan we kijken. Ja en dan ga je kijken of dat er een poststuk of zo euh erin zit. Ja, en dat is dan eigenlijk een bewijs van oh dat komt eruit uit die zak en dan mag je daar. Euh ja, dan mag je die mensen aan gaan spreken of een boete uitdelen.

Interviewer Zijn er al gemeentes die dat doen?

Geïnterviewde Breda, wat ik weet?

Interviewer Oke.

Geïnterviewde Ja dus. Euh ja. En dat is ook weer ten goede van eh schoner afval, zeg maar. Wat als mensen die afval coaches zien en ze zien dat ze ook echt uitzoeken. Ja ja, dat is mond op mond.

Interviewer Het is voor de burger lijkt me ook makkelijker opruimen als alles in 1 bak zit. In plaats van die zakken die dan weer kapot gaan in je tuin inderdaad.

Geïnterviewde Eigenlijk wel ja. Ja. En het ziet er ook veel netter uit. Een paar kliko's of die hoop zakken. Ja daarna als het opgeruimd is is het weg. Maar tot die tijd zit je met die zak.

Interviewer Ja precies ja. Ik ben benieuwd. Dus dat gaan ze in de contreien doen?

Geïnterviewde Dat is laatst ter sprake gekomen dat ze dat willen gaan doen. Maar wanneer? Het staat net in de kinderschoenen. Maar het is een begin he?



Interviewer Ja precies. En zo ontwikkelen we allemaal verder he. En zo ook de processen waar we mee werken.

Geïnterviewde Ja precies.

Interviewer Even kijken. Ehm euh. Biedt de gemeente volgens jou ook voldoende kansen aan om scholing te volgen? Euh. Worden die? Euh. Dus als jij naar je leidinggevende stapt om een opleiding te volgen, gaat het dan makkelijk?

Geïnterviewde Euh, dat weet ik niet echt, want ik ben nog niet naar de leidinggevende gegaan voor een opleiding. Maar ik moet zeggen ze hebben het er wel, komt regelmatig terug, dat voor door ontwikkelen en dat zijn ze hier wel dat je wel euh, dat als je iets wil dat je daar wel euh de mogelijkheid voor krijgt. Wat ik ook weet van andere collega's die ook een cursus hebben gevolgd en zo.

Interviewer Ja precies

Geïnterviewde De mogelijkheid is er gewoon en dat weet je hier ook. Dus als je dat zou willen dan euh dan ja dan komt dat wel goed neem ik aan.

Interviewer En is dat dan voornamelijk uit eigen initiatief? Of komen ze zelf ook wel eens met een voorstel van goh, is het niet iets voor jou? Of?

Geïnterviewde Nee.

Interviewer Dat euh, moet echt van jezelf komen?

Geïnterviewde Ja. Ja.

Interviewer Oke, helder. Heb jij ook? Euh, het idee dat de uhm medewerkers die hier al langer rondlopen nog wel uitgedaagd worden door de werkgever om toch eens eventjes na te denken? Iets nieuws te proberen?

Geïnterviewde Ja, als je ouder wordt dan zeggen ze van wordt het niet tijd om iets anders te gaan doen?

Interviewer Dus dat is leeftijdsgebonden in plaats van?

Geïnterviewde Ja ja ja maar uhm ja joh ik. Ik denk dat het ieder voor zich is, denk ik. Dat je kan zeggen word je wel uitgedaagd ofzo? Ik denk dat iedereen daar anders tegenaan kijkt.

Interviewer Dat is euh ja, heel persoonlijk inderdaad. Ja ja. Heb je zelf het idee dat je nog genoeg uitdagingen? Je gaf al aan die afval coach functie als uitdaging te zien. Maar stel dat dat het niet wordt, hoe zit het met je uitdaging in je huidige functie?

Geïnterviewde Nee, nee, nee, ik zeg al ik doe dit vanaf 2003, dus ja, een bak blijft een bak en je rijdt gewoon je route dus veel verandering euh nee zit daar niet in. Dus nee.

Interviewer Nee oke.



Geïnterviewde De uitdaging is meer. Euh, als het druk is in het verkeer en je moet je eigen manoeuvreren of er staan obstakels. Ja, dat is dat is dan een uitdaging. Als chauffeur zijnde, zeg maar. Maar voor de rest euh.

Interviewer Ja nee. En uhm. Zou het mogelijk zijn? Euh. Stel dat je dat zou willen om bijvoorbeeld euh bij het stadhuis of zo op hun functie mee te proeven? Een dagje mee te lopen?

Geïnterviewde Ik denk wel dat dat de dat dat kan. Het moet wel normaal blijven. Niet een dagje bij de burgemeester haha

Interviewer Zou wel leuk zijn haha.

Geïnterviewde Ja ja, nee, maar ja er zijn wel een paar die wel eens op de gemeentehuis eventjes meegedraaid hebben. Dus euh ja, die mogelijkheid is er. Ja.

Interviewer Ja oke helder. Uhm ja dan. Als laatste kopje heb ik nog de relatie met je leidinggevende. Hoe? Euh, hoe ervaar je die samenwerking?

Geïnterviewde Euh. Met mijn directe euh euh leidinggevende zoals Jeroen?

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Nou ja, ja nou ja Jeroen komt net kijken. Maar hé, ik ken hem al als als collega en wij gaan eh, we gaan euh ja, gewoon normaal en euh respectvol met elkaar om. En met Wim. Euh had ik had ik wel een goede band. Dus euh. En ik denk met die met iedereen eigenlijk wel.

Interviewer Mmm ja ja. En met Tim ook?

Geïnterviewde Euh ja ja. Ik bedoel, ik denk het wel. Dus. Euh het is niet dat we daar het kantoor plat lopen ofzo.

Interviewer Maar je kan wel binnenlopen als je iets hebt?

Geïnterviewde Oh ja zeker. Ja ja ja dus.

Interviewer En euh, weet je leidinggevende ook waar jouw kwaliteiten en je behoeftes liggen? Wat je leuk vindt om te doen? Zijn ze daar van op de hoogte?

Geïnterviewde Ze weten wat ik niet leuk vind, dat is ook belangrijk hahaha.

Interviewer Dat is waar haha.

Geïnterviewde Ja ja, nee, want euh ja euh, ze hebben me vaker op de kraanwagen. Dat ze zeggen is dat niet iets voor jou of op de veegwagen? En maar dat ik dan zeg van ja, maar dat is voor mij geen uitdaging of op de milieustraat. Ja, dat vind ik voor mij geen uitdaging, dus dat weten ze. Ja ja. En of ze nou weten wat mijn kwaliteiten zijn. Ja dan moet ik eerder bij je. Dat moet je aan hun vragen dan. Want ik ga niet vragen van en wat zijn mijn kwaliteiten?



Interviewer Nee, nee, nee.

Geïnterviewde Dus. Euh nee.

Interviewer Maar uhm. En ik dacht misschien spreken ze dat wel eens uit in de euh waardering naar je of een complimentje dat je wel eens voelt van oh ze zien wel dat ik dit goed doe of?

Geïnterviewde Ja, soms komt het er wel eens uit. Uhm ja Wim, die deed dat de altijd op een verkeerde moment vond ik dat we dachten van ja he, nou mogen we wel eens een keer in een kloep op onze schouder krijgen en dan kregen we het niet. En de andere keer was het een normale dag en dan kregen we ineens te horen goed gewerkt. Had ik het liever gisteren willen horen bij wijze van spreken. Ja, maar ze doet het wel.

Interviewer Oke ja, helemaal goed. Euhm ja, een heb ik nog twee vragen over. Uhm eerst, bij wie vind je dat de verantwoordelijkheid ligt om jezelf te blijven ontwikkelen? Bij medewerker of leidinggevende?

Geïnterviewde Nee komt altijd uit jezelf, de medewerker dus. Ja, ja, die bepaalt van wil je verder? Wat wil jij? Of ben je tevreden?

Interviewer Oke en wat heb je nodig vanaf je leiding geven om om dat te kunnen doen? Ik bedoel sommige mensen die uhm ja, die zijn er zelf helemaal niet mee bezig. Uhm, dus die kunnen soms wel eens een een duwtje in de rug gebruiken van goh ga eens even nadenken over dat? Of heb je je hier wel eens in verdiept? Maar voor jou is het wel echt euh, dat het vanaf jezelf moet komen?

Geïnterviewde Ja vind ik wel. Ja het is, zelfontwikkeling he heet het ook. He dus. Euh. Daar staan geen andere. Maar ja, ze staan er open en voor, dus euh, niks houdt mij tegen om om om te ontwikkelen.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Ja en om wat dan ook te doen denk ik. Dus euh.

Interviewer Ok. En ja hoe belangrijk vind jij het zelf om te blijven ontwikkelen?

Geïnterviewde Ja, da's een goeie. Uhm, op persoonlijk vlak belangrijk vind ik.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde Toch wel ja, en met je werk ja. Het is maar hoe tevreden je bent. Ik vind meer, je moet plezier hebben in wat je doet, en als je dat doet, dan hou je het ook gewoon vol. Ja, en moet je iets echt met tegenzin doen of zo? Ja, dat gaat nooit werken. Dus euh. Ja, dus het komt vanuit je eigen en maar ja, je moet toch ook zelf het zelf willen? Je leidinggevende kan wel euh zeggen van is dit niet iets voor jou? Of heb je daar wel eens aan gedacht ofzo? En dan? Ja, als ze daar bij mij mee aankomen dan denk ik van maar daar hoef ik niet aan te denken, want daar heb ik geen zin in. Ik wil het gewoon fijn hebben.

Interviewer Op je plek zitten?



Geïnterviewde Ja, ik ben ook meestal iemand van van van het vaste zeg maar als ik iets dat doet, dan vind ik het wel prettig. En dan als je dan in één keer iets anders moet doen of zo, dan is het even van oh euh. Nou echt hé, dan een en ander richting. En nou ook met die afval coach dan denk ik ook van ja he. Het is wel eventjes iets anders zeg maar het is en dan ga je twijfelen. Het is wel iets voor mij maar dan is is het nieuw. En dan moet je over die drempel heen en dan ga je dat gewoon doen. Ja maar euh. Ja, om nou te zeggen van ik ga nou iets euh voor een baantje op kantoor of in het gemeentehuis dan euh, dan denk ik weer van ja, dat ligt mij dan toch niet? Dus hoef ik ook niet aan te denken.

Interviewer Nee nee. Laat mij dan maar lekker hier zitten?

Geïnterviewde Euh, maar lekker hier in de vrije lucht zeg maar. Euh ja.

Interviewer Ja, in ieder geval goed hoor, om te horen dat je wel lekker lekker naar je zin hebt en op je plek zit. Want uiteindelijk euh, is dat het belangrijkste. En hou je dat het langste vol.

Geïnterviewde Precies ja.

Interviewer Oke. Eh voor mij waren dat mijn vragen. Ik weet niet of je zelf nog iets wilt toevoegen of dat je zegt nou, daar heb je nog geen vragen over gesteld. Maar misschien euh.

Geïnterviewde Uh nee, ik vond het wel compleet.

Interviewer Gelukkig.

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Oke dan wil ik je heel erg bedanken. Fijn dat je ervoor open stond om dit interview te doen, ik vond het leuk.

Geïnterviewde Ik ook, bedankt.

Interviewer Super, je zal nog wel een terugkoppeling gaan krijgen. Maar voor nu sluiten we hem dan af, gaik de opname ook even uitzetten.



Respondent H

Interviewer Ja dan ben ik allereerst gewoon heel erg benieuwd naar ja, je werkverleden, opleidingen, dat soort dingen.

Geïnterviewde Nou ik heb mijn strikdiploma, haha nee grapje. Eerst de lage school, toen uhhh, naar een speciale school, want ik moest van school af, want ik had ADHD, daar zijn ze pas net 6 jaar geleden achter gekomen dat ik dat had. Dus ik was altijd heel druk op school. En dat was vroeger, dat is tegenwoordig krijg je een rugzakje mee op school maar toen moest je van school af.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Dus ik ging naar een speciale school. Dat heb ik afgemaakt, heb ik een metselopleiding gedaan op de LTS. Daar was toen even geen werk in toen ik van school af kwam. Toen moest ik mij inschrijven op het arbeidsbureau. En toen belde ze me op dat er een leerlingen proef leren straten begon. Dus ik dacht misschien is dat wel wat voor mij. Dus mijn moeder zei ga maar proberen. Heb ik drie jaar gedaan en een diploma gehaald. Ja mensen denken oh leren straten, maar dat is best wel een hele opleiding, dat doe je niet even zo makkelijk. Dat lijkt heel makkelijk maar dat is het niet hoor.

Interviewer Nee dat geloof ik.

Geïnterviewde En toen ben ik in dienst gegaan. Toen kwam ik eruit was ik 21. Heb ik 19 jaar voor Leppens gewerkt, in Breda, stratenmakers bedrijf. En ik woon in Oosterhout dus op een gegeven moment heb ik ja, ik heb nog zelf een bedrijf je erbij. Dat mag wel hier maar, ja willen ze eigenlijk niet hebben maar ik heb het wel. Want ja als je dan een keer ziek bent dan zeggen ze ja dat komt daardoor. Door te veel werken.

Interviewer Ja precies.

Geïnterviewde Uh. Dus ik wilde een dag minder gaan werken maar dat kon bij mijn oude baas niet. Want ze zeiden ja je moet gewoon vijf dagen want ik moest mensen meenemen. Maarja ik zeg ik wil vrijdags vrij zijn. Voor de kinderen en ja. En toen was ik in Oosterhout op zuiderhout en kwam ik twee collega's tegen van mijn eigen bedrijf. Die werkte ook hier, en ik zeg nou zoeken jullie geen stratenmaker? Hij zegt nou toevallig wel. Hij zegt je moet niet getatoeëerd zijn je moet er gewoon representatief uit zien en netjes zijn. En dat ben ik ook. Dus ik heb gesolliciteerd en was gelijk aangenomen. Dus ik werk nou 13 en een half jaar hier.

Interviewer Dat is al een lange tijd dan ja.

Geïnterviewde Ja en het bevalt nog steeds goed dus.

Interviewer Ja, en je zit helemaal op je plek?

Geïnterviewde Ja vind ik wel. Ja het liefst zou ik gewoon de hele dag tuinen maken. Dat doe ik het liefste eigenlijk gewoon bij mensen tuinen maken maar op een gegeven moment ja ik ben 54. Ik wil nou niet zeggen dat het niet gaat maar het wil wel eens zeer gaan doen. Heel de dag tegels leggen. Dus het is wel een hele goede combi zo.



Interviewer Uhu, goed te combineren zo?

Geïnterviewde Ja voor mij is dit een goede combi. Drie dagen voor me eigen werken en dan hier nog alles regelen. Ik ben van het regelen, vind ik leuk. En ik kan best goed met de collega's omgaan. Ja ik ben eigenlijk iets te direct misschien. Maar Tim die zegt ook gewoon van ja zo ben jij gewoon. Ik kan me eigen niet stilhouden, dat gaat niet. Doe jij het goed zeg ik het zeker ook, maar ook als je het slecht doet. Zo weten ze ook wel wat ze aan me hebben.

Interviewer Ja. Oke, maar je werkt dan dus drie dagen voor jezelf of?

Geïnterviewde Nee ik werk zeg maar hier vier dagen in de week, vier keer negen uur. Maar ik neem best vaak vrij. In de winter doe ik dan extra strooien en uren kopen. In de vakantie neem ik, ja ik ben een werkpaard, in de vakantie neem ik twee weken op. En dan heb ik veel dagen nog vrij om toch nog tuintjes te maken. Soms ga ik wel eens weg hoor, naar zeeland met mijn dochter, het is niet alleen maar werk hoor. Maar het is wel al 20 jaar lang zes dagen in de week werken, dat wel.

Interviewer Ja ja oke. Dat zit er gewoon in.

Geïnterviewde Ja ik weet niet beter meer. Het zit er gewoon ingebakken. Ik vind dat gewoon fijn en ik ben nog nooit met tegenzin naar werk gegaan. Komt ook door de ADHD ik moet gewoon bezig zijn. Als ik savonds thuiskom dan ga ik op de bank zitten en is het pas half 9 en dan denk ik ja wat nu.

Interviewer Ja dus echt graag bezig.

Geïnterviewde Ja bezige bij zeggen ze altijd he. Ja ik regel graag. Ik doe dan ook met Jeroen en Ankie, doen wij dingen regelen voor de kerst. Normaal doen we een kerstdiner. Dat kan nu niet. Dan wilde we een hap en stap doen, dat de horeca hier in Oosterhout ook nog wat kon verdienen, maar dat kan nu ook niet. Dus ik zeg dan gaan we wat anders doen. Dus nu zijn we helemaal zelf iets aan het knutselen. Vind ik heel leuk om dan zo toch een pakketje te maken. Doen we dan dinsdag in onze eigen tijd in de avond inpakken.

Interviewer Oh wat leuk.

Geïnterviewde Ja en dan krijgt hier iedereen zo'n schaal mee voor kerst. Ankie heeft dan een tekst gemaakt. Ik hoef het cadeau zelf eigenlijk niet perse te hebben, gaat mij niet om het cadeau maar ik vind dat gewoon leuk om te doen.

Interviewer Ja heel leuk, snap ik. Oke en uh. Ja je geeft aan dat je best wel lekker op je plek zit. Heb je nog ambities verder om iets anders te gaan doen?

Geïnterviewde Ja kijk, ik vind echt, heel veel luie mensen werken hier. Daar kan ik heel slecht tegen. Er zijn er maar een stuk of 15 die de kar trekken hier. Ik vind dat daar best wel wat verschil in mag komen. We verdienen nu allemaal hetzelfde allemaal schaal vier. Voor degene die ziek en onderweg zijn kan echt alles voor geregeld worden, maar als jij de hele dag werkt dan staat daar niks tegenover. Terwijl sommige veel meer extra verantwoordelijkheden op zich nemen en de andere bijvoorbeeld niet, en toch krijgen we hetzelfde. Dat vind ik niet eerlijk.



Interviewer Nee precies.

Geïnterviewde En voor mij maakt het niet heel veel uit want wat ik hier verdien, verdien ik voor mezelf ook bijna. Dus het gaat mij niet om die 50 euro. Maar ja Tim zegt ook altijd, jij probeert dat voor een ander. En dat is wel zo ik wil dat dan regelen voor de anderen hierzo. Voor iemand die alleen woont. Voor Tim niet in schaal 13 maar voor hen wel. Daar had ik niet over nagedacht zei hij, het gaat niet door. Dat moet gewoon even gezegd worden dan want daar wordt niet zo over gedacht anders. Je moet er gewoon tegen in gaan. Voor iedereen is een tientje anders. Even wakker schudden soms.

Interviewer Ja ja snap ik.

Geïnterviewde En wij hebben het goed hier hoor. De meeste weten niet hoe goed dat wij het hier hebben. Tegenover wat ik hiervoor had bij een aannemer. Hier is alles goed geregeld, kleding, koffie, soep eten, dat, sommige mensen begrijpen dat niet hoor, die snappen niet dat het hier echt goed geregeld is.

Interviewer En zou je de ambitie hebben om nog eens een keer iets anders te gaan doen straks?

Geïnterviewde Hierzo bij de gemeente?

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Nou ja het was zo op een gegeven moment werd er boven, kwam er een functie vrij. En toen heb ik nog gedacht van zal dat iets voor mij zijn? Maar ik ben helemaal niet goed met computers hè. Ik kan me eigen goed verkopen. Als ik moet praten dan komt het goed. Als ik bij jou kom praten dan mag ik jouw tuin maken dan zeg je dat is goed. Ik kan dat heel goed brengen en heb misschien een heel eerlijk gezicht. Maar ja dat was dus echt niks voor mij moet ik dan ook eerlijk zijn. Ik wil daar ook geen cursus voor gaan volgen of iets. Nee. Pasgeleden ging Wim weg en toen dacht ik nou dat is wel wat voor mij. Maar dan moeten er boven functies schuiven want ik kan wel iedereen aansturen maar ja ik heb geen zin om boven te zitten. Het was wel schaal 9 dus ja dat is toch wel een groot verschil. Maar het trekt me ook gewoon niet. Ik werk nu ook gewoon met twee vaste maten en ik hoef ook gewoon met niemand anders te werken hoor.

Interviewer Ja oke dus ondanks dat je het misschien wel zou kunnen zou je er geen behoefte aan hebben om een opleiding te volgen? Wel prima zoals het nu is?

Geïnterviewde Ja. Soms denk ik wel ja sommige verdienen wel makkelijk die schaal 8 zeg maar. En ja er zijn ook wel eens van die dingen dat we het er niet mee eens zijn, en als ik het er niet mee eens ben dan hebben hun sowieso mijn rug. Ook in vergaderingen gaan wij vaak wel tegen dingen in. En dan zegt Tim nee dat stond niet op de agenda dat is voor de volgende keer. En ja dan zeg ik maar dat wil ik nu. En dan hebben we afgesproken dat ik voortaan eerst even met Tim bespreek voor we met de rest erbij zitten. Maar ja dat is goed maar ik zeg gewoon wat ik vind hoor want soms moet je gewoon even direct zijn. Tim is een goede gast hoor, maar hij mag wel soms een beetje, snap je. Dat heb ik thuis ook. Als ik dan boos ben dan moet dat kunnen en dan moeten we daarna gewoon weer door kunnen gaan.



Nou en zo zou dat op werk ook moeten kunnen. Je moet iemand gewoon op zijn flikker kunnen geven en dan alsnog samen door een deur naar buiten lopen.

Interviewer Ja. Ja. Als ik jou zo hoor dan staan jullie als team dus wel achter elkaar.

Geïnterviewde Ja dat wel echt hoor. Heel goed samenwerken kunnen we. Maar ja er zijn ook mensen die ik niet echt mag. Bijvoorbeeld Eef, ken je die?

Interviewer Nee.

Geïnterviewde Ja die vind ik toch, ja ik ga er niet te veel over zeggen maar met hem kan ik het gewoon niet vinden. Ik heb al vaker gezegd dat ik vind dat hij weg moet. Ik heb geen vertrouwen in die man. En hij moet dan de baas over ons zijn? Ik vind dat niet eerlijk. Ik vind als ik hier ben en Eef staat hier en hier is Tim. Dan moet hij dat tegen mij zeggen als ik iets niet goed doe, maar dan niet gelijk daarheen lopen. Ik doe ook mensen aansturen hier, de stratenmakers ploeg.

Interviewer Dus hij is jouw direct leidinggevende en daar kun je het eigenlijk niet goed mee vinden?

Geïnterviewde Nee ik praat er niet eens tegen.

Interviewer Oke, en met Tim kun je het wel vinden?

Geïnterviewde Ja met Tim wel, dat is gewoon een eerlijke vent. Naar hem wil ik wel gaan om aan te geven waar ik mee zeg. Hij vraagt ook gewoon hoe het met mij thuis gaat met de scheiding enzo. Maar ik durf alles wel aan te geven bij hem.

Interviewer Dat is fijn om te horen.

Geïnterviewde Ja. Zeker. Maar over mijn ambitie?

Interviewer Ja als je kijkt naar de lange termijn, wat zie je dan voor je?

Geïnterviewde Ja ik ben al 54, het niet dat ik. Ja ik moet nog wel 12 jaar werken.

Interviewer Ja precies, meer richting je pensioen, wat heb je voor ogen?

Geïnterviewde Ik denk gewoon hetzelfde blijven doen, eigenlijk gewoon alle klachten oplossen. Alle riolering klachten. Ik doe niet meer de hele dag straten he. Dan had ik het misschien niet volgehouden tot mijn 65 maar wij krijgen een ipad mee en smorgens kijk ik daarin en dan zien we alle klachten. Gaan we eerst naar de riolering toe want dat is de belangrijkste. Soms keertje invallen achter de vuilniswagen als het moet doen we elkaar wel eens helpen zo he. Wij stemmen met ons drieën ook onze schema's af met elkaar. Dat gaat gewoon goed. Ik hoef niet alleen in de wagen, werk wel graag met hun twee of als Jeroen meegaat, die kan ook straten. Niet iemand die niet kan straten. Tim wil wel eens iemand meesturen om te leren straten maar dat kan je niet zomaar even leren hoor. Dat gaat niet gebeuren. Dan ben ik alles aan het doen vervolgens en staat er zo iemand naast me mee te kijken. Ik bel de burgemeester wel als het me niet zint. Ja Paul is nou weg maar dat wilde ze niet hoor dat ik die ging bellen want dat doe ik dan gerust.



Interviewer Je laat het wel horen.

Geïnterviewde Ja zeker hoor.

Interviewer En hoe ervaar je de fysieke belasting nu dan in je werk?

Geïnterviewde Ja ik ben altijd gewend om te werken hard he. Dus als ik thuiskom ga ik nog grasmaaien als het moet en als de buurman niet kan grasmaaien doe ik het bij hem ook wel. Ik merk wel dat ik geen 33 meer ben maar ja.

Interviewer Je hebt er geen last van echt?

Geïnterviewde Nee. Ik moet me eigen ook een paar keer per jaar. Of twee keer in de maand laat ik me eigen recht zetten bij de therapeut, die betaal ik dan gewoon zo en die vent ken ik al 35 jaar en dan kan ik weer gewoon ertegenaan. Maar ik ken mijn lijf nu ook veel beter, ik weet wat ik wel en wat ik niet kan, wanneer ik rust moet nemen.

Interviewer Ja goed naar je lichaam luisteren is het belangrijkste.

Geïnterviewde Zeker.

Interviewer En krijg je hier in je werk wel eens te maken met mentale belasting?

Geïnterviewde Hier?

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Nee. Heel af en toe gebeurt er wel eens iets maar dat is echt zelden. Er gebeurt eigenlijk nooit niks op straat. Alleen gisteren toevallig. Ja iemand ging zich bemoeien met wat ik aan het doen was maar die had er de ballen verstand niet van. Toen was er wel even een hevige situatie. Daar kan ik namelijk echt niet tegen. Maar ja dat is echt nooit eigenlijk hoor.

Interviewer Ja oke, nou gelukkig maar.

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Uhm en kijkend naar een stukje arbeidsvoorwaarden. Ben je tevreden over de arbeidsvoorwaarden hier? Zijn er arbeidsvoorwaarden waar je niet zo tevreden over bent?

Geïnterviewde Wat bedoel je met arbeidsvoorwaarden?

Interviewer Nou ja salaris hebben we het net al over gehad maar bijvoorbeeld werktijden en andere regelingen?

Geïnterviewde Nee dat is perfect hier. Je krijgt hier alles voor elkaar.

Interviewer Opleidingen en dergelijke ook?

Geïnterviewde Als je wilt kan je alles volgen, echt.

Interviewer Ja oke, goed om te horen.



Geïnterviewde Ja dat is ook echt super. En ik snap het ook wel, ze hoeven het niet zelf te betalen natuurlijk. In een klein bedrijfje is dat anders. Hier is het budget er gewoon.

Interviewer Ja tuurlijk. En heb je zelf wel eens gebruik gemaakt van de mogelijkheid?

Geïnterviewde Van een cursus?

Interviewer Ja?

Geïnterviewde Ja ik heb wel eens wegbeheerder heb ik dat gedaan. Maar ik kan me eigen niet zo goed concentreren. Ik wil best alles volgen maar ja. Dan moet ik een examen ook afleggen dat lukt mij niet. Heb ik wel eens een pilletje van ons Veerle genomen die heeft ook ADHD maar dat is ook niet alles. Eigenlijk moet ik ook medicijnen maar ik vind mezelf dan niet me eigen meer.

Interviewer Nee dus je hebt wel eens een opleiding gevolgd maar voor jou is dat gewoon niet echt ideaal?

Geïnterviewde Nee en in mijn eigen vakgebied weet ik alles gewoon al. Ik heb wel eens aangegeven in Breda te willen kijken hoe ze daar de riolering doen. Maar dat wilde Eef niet, ik denk dat hij dan zelf liever dat wil doen ofzo. Wel eens naar een beurs geweest ook, dat vind ik interessant.

Interviewer Ja dus wel actief daarin bezig zijn en ontwikkelen maar niet in de schoolbanken?

Geïnterviewde Ja. Nee ik moet gewoon werken.

Interviewer Oke en ja uhm in hoeverre voel je dat je gewaardeerd wordt hier?

Geïnterviewde Ik denk wel heel erg ja.

Interviewer Wordt dat ook uitgesproken naar je?

Geïnterviewde Niet door Eef nee. Maar ik geef wel tegen hem aan dat hij wel complimenten moet geven aan ons. En daar gaf hij me dan wel gelijk in. Maar ik vind dat belangrijk dat hij dat doet en toen had hij ervaren met een medewerker dat dat heel goed werkte.

Interviewer Nee maar jij ervaart zelf dus niet echt de waardering van Eef?

Geïnterviewde Nee echt niet nee.

Interviewer En van Tim wel?

Geïnterviewde En van Tim wel ja zeker. Ik heb ook echt respect voor iedereen die hierboven werkt, Tim, Jeroen, allemaal maar voor Eef gewoon niet meer.

Interviewer Ja precies.

Geïnterviewde Tim is eigenlijk gewoon te goed ook hoor.



Interviewer Oke, uhm ja hoe zou je de werk en privé balans beschrijven? Gaat dat goed? Want je geeft aan met je eigen bedrijf erbij?

Geïnterviewde Ja dat gaat gewoon goed. De dagen vliegen voorbij. Het is alweer kerst dit weekend. Nee alles gaat gewoon goed. En voor de kinderen zorgen gaat gewoon goed als ik thuiskom lekker koken. En na het douchen begint de avond.

Interviewer Nee dus dat gaat gewoon goed.

Geïnterviewde Gaat heel goed.

Interviewer Ja en je hebt ook al kort verteld over je relatie met je collega's maar dat is dus wel echt dikke mik als ik het goed begrijp.

Geïnterviewde Ja zeker maar niet met allemaal hoor. Sommige zijn zo lui. Maar ja we hebben wel gewoon groepen hier. In de kantine zitten wij hier, en dan av zit daar. En dan heb je bomen.

Interviewer En werk jij dan samen met de inhuurkrachten?

Geïnterviewde Nee allemaal vaste.

Interviewer Oke.

Geïnterviewde Alles wat rijdt, dat zijn vasten. En wat erachter zit die zijn vaak inhuur. Maar die proberen wel vaak binnen te komen hoor. Jongens van van ginneke worden nu aangenomen en die willen wel meer aanpakken. Zijn goeie werkers. Al is het vier uur dan rijden ze nog gerust een rondje. Maar ik wil niet zeggen dat het allemaal vrienden zijn maar het gaat wel gewoon goed. Het is altijd heel gezellig en werk heel graag met de meeste. Ook lekker vroeg beginnen, moet ook goede voorbeeld geven aan mijn zoon bij de vuilnismannen. Hard werken. Hij verdient ook goed hier hoor. Eigenlijk als je het vergelijkt niet helemaal eerlijk. Hij verdient net zoveel als een van de oudere. Dat is niet helemaal in verhouding. Je moet verschil maken in senior en junior eigenlijk.

Interviewer Ja precies wat meer gelijktrekken ja. Oke uhm even kijken want gaandeweg heb je al veel verteld. Oh ja. Heb je een beeld van wat er aan vacatures open staan binnen gemeente Oosterhout?

Geïnterviewde Nee. Ik kijk er wel eens op nou, wel interessant. Ik woon in Breda en zou eigenlijk wel in gemeente Breda willen werken. Ik was laatst een rondje lopen daar en al die lichtjes ja fantastisch. Ik zou best in Breda willen straten ik vind het hier nog maar een gerucht nog. Komt omdat ik uit de stad kom he.

Interviewer Dus je bent best bereid om in Breda te werken?

Geïnterviewde Ja ik zou best in Breda willen werken. Heb er ooit ook gedeeltelijk gewerkt maar toen werd er wegbezuinigd en ben ik terug gegaan naar van Leppens en uiteindelijk hier gaan werken dus.

Interviewer Oke helder. En uhm, ja uitdaging, hoeveel uitdaging ervaar jij nog in je functie?



Geïnterviewde Nou ja bij ons is elke dag anders. Elke dag andere meldingen en andere mensen. Ik ga heel graag bij mensen aan de deur altijd. Ik bel gelijk aan. Aan de deur heb je de helft al gewonnen, dat waarderen ze echt. Dan zeggen ze ook wel eens van oh wat zijn jullie snel. Dan krijgen ze ook altijd goede terugkoppelingen over ons omdat wij altijd snel bij de meldingen zijn. Ik zeg dan ook tegen de burger, ja je hebt luie ambtenaren, maar wij zijn de snelle harde werkers haha.

Interviewer Ja van het aanpakken. Kan me voorstellen dat ze dat erg waarderen. Fijn ook als je dat terugkrijgt lijkt me.

Geïnterviewde Ja zeker. Ik vind dat heel belangrijk.

Interviewer Heb je het wel eens met je leidinggevende gehad over je loopbaan?

Geïnterviewde Ja pasgeleden nog met Alexander, de vervanger van Eef. Maar ik zei al laat mij dit gewoon maar doen.

Interviewer Je zit wel goed?

Geïnterviewde Ja en ik denk dan van wat zou ik dan moeten gaan doen? Geen idee. Ik heb nagedacht over de afvalcoach, maar dat is voor die 150 euro meer in de maand dan ook niks voor mij. Ik doe graag overwerken en strooien.

Interviewer En is dat regelmatig dat je dat met je leidinggevende bespreekt?

Geïnterviewde Uhm we hebben een keer in de zoveel jaar een gesprek denk ik. Of een keer per jaar eigenlijk. Ja ik vind dat die gesprekken niet nodig zijn eigenlijk want je mag toch alles doen wat je zou willen hierzo. Heftruck, EHBO, kan allemaal.

Interviewer Nee dus dat is allemaal geen probleem?

Geïnterviewde Nee nee.

Interviewer Oke uh en doen jullie wel eens taken wisselen of rouleren?

Geïnterviewde Ja ik doe uh. Ik en Angelo en Jack wij doen met drie ploegen van alles met elkaar wisselen. En ook invallen voor elkaar als dat nodig is. Wij helpen elkaar. We hebben ook altijd nog een aannemer die voor ons werkt. Wat boven de 10 meter is doet Erik. Wij doen klein onderhoud en hij groot onderhoud want wij zijn maar met een kleine club. Dus dat doet hij dan voor ons. Dat werkt super hier eigenlijk.

Interviewer Dus dat wisselen jullie lekker af.

Geïnterviewde Ja en we zorgen goed voor elkaar. Ik krijg ook altijd ontbijtkoek van hem haha.

Interviewer Nou klinkt goed ja haha.

Geïnterviewde Ja en prive doen we ook wel eens afspreken. Drankje doen of eten. Maar wel met een klein groepje hoor. Ik heb niet met iedereen iets. Ik hoef dat niet met iemand waar ik niks mee heb.



Interviewer Ja snap ik. Even kijken want dan hebben we bijna alles gehad. Als laatste vragen nog ja bij wie vind je dat de verantwoordelijkheid ligt als het gaat over werken aan de loopbaan? Bij de werknemer zelf of de werkgever of allebei? Dat je blijft ontwikkelen?

Geïnterviewde Ja hier kun je altijd ontwikkelen he. Ik denk van beide wel verantwoordelijkheid. Als jij het niet naar je zin hebt moet je daar iets aan doen. Maar de werkgever moet jou wel helpen.

Interviewer Ja precies.

Geïnterviewde Maar bijvoorbeeld met die afval coach. Ja ik weet denk ik wel wie dat gaan worden want ik vind wel hier, als je maar blijft schoppen dan op een gegeven moment krijg je wel je zin. Dat vind ik soms niet eerlijk. Maar gewoon om ervan af te zijn.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde Nee maar verder vind ik dat het echt van twee kanten moet komen wel ja. Je moet als werkgever aanbieden aan je personeel wat ze nodig hebben om hun ambities te realiseren. Maar een werknemer moet zelf echt gemotiveerd zijn anders gaat het toch nooit werken nee.

Interviewer Nee dat is, je moet het wel echt willen anders komt er niks van de grond.

Geïnterviewde Nee precies.

Interviewer En hoe belangrijk vind je het om te blijven ontwikkelen zelf?

Geïnterviewde Ja wel belangrijk, maar gewoon wat ik nodig heb om te kunnen doen wat ik wil doen. Ik wil niet ontwikkelen om maar meer te gaan verdienen als ik het niet leuk vind. Nee ik vind dit leuk werken en dan gaat het me niet om die paar centen hoor.

Interviewer Uhu, nee precies. Oke.

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Nou dan waren dat eigenlijk mijn vragen die ik voor je had. Heb je zelf nog iets wat ik ben vergeten of wat je wilt toevoegen?

Geïnterviewde Uhm nee eigenlijk niet, nee is wel volledig zo denk ik. En anders moet je het maar laten weten hoor dan.

Interviewer Dat komt helemaal goed maar ik denk dat ik zo genoeg informatie heb. Heel erg bedankt.

Geïnterviewde Ja geen probleem en heel veel succes met uitwerken.

Interviewer Dankjewel en werkse nog vandaag he.



Bijlage 3: coderen

Interview Karin Nijkamp

Interviewer Nee. Euhm, ja. Als je tussendoor vragen hebt aan mij, dan moet je ze vooral stellen een als je ergens liever geen antwoord op geeft is dat ook helemaal prima, maar zo spannend is het niet hoor.

Geïnterviewde Dat is helemaal goed.

Interviewer Oke. Uhm, nou, voor mijn beeldvorming was ik allereerst heel erg benieuwd naar ehm, welke opleidingen of trainingen je in het verleden euh al hebt gevolgd. Of die allemaal gerelateerd zijn aan het werk dat je nu doet?

Geïnterviewde Nee.

Interviewer Nee? Kun je daar iets over vertellen?

Geïnterviewde Ik heb de mavo gedaan en vervolgens heb ik een opleiding tot beveiliging gedaan.

Interviewer Beveiliging, oke. En heb je daar ook werk in gedaan vervolgens?

Geïnterviewde Uhh tot 2006 ben ik beveiliging geweest. En toen ben ik me gaan oriënteren. Ja, ik wou mijn vrachtwagen rijbewijs halen, die kon ik bij DHL halen.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde Dat heb ik vervolgens gedaan en ik kwam in de opleiding, uh in de rijopleiding terecht met allemaal mensen van de gemeente Breda op de vuilniswagen. Dus ik heb netjes mijn tijd uitgezeten bij DHL en toen naja kon ik bij de gemeente Breda aan de gang vop de vuilniswagen en sindsdien is het alleen nog maar vuilniswagen gerugeweest.

Interviewer Ja, oke. Dus je hebt ook bij een andere gemeente al gewerkt?

Geïnterviewde Ja, de gemeente Breda, sita en vervolgens hier bij de gemeente Oosterhout.

Interviewer OK, en hier zit je uh sinds 2014 zei je net he?

Geïnterviewde Ja, ongeveer ja, sinds 2018 een vaste baan.

Interviewer En uh.. Wat voor een werk deed je dan precies als beveiliging eh, voorheen?

Geïnterviewde Object beveiliging, mobiele surveillance, winkel surveillance, heb ik eigenlijk alle takken van de van de beveiliging wel gehad. Ik heb ook aan de deur gestaan.

Interviewer OK. En vanwaar de keuze om de switch maken?

Geïnterviewde Een kleine. kind

Interviewer Ja.



motief

~ werktijden +

Geïnterviewde De tijden. Ik werk nu vier dagen in de week. En daar werkte ik in de weekenden, s nachts, s avonds dus ja.

~ werktijden -

Interviewer En dat viel dus niet meer te combineren?

veranderd door kind

Geïnterviewde Het is te combineren, maar het is niet leuk. Je verliest veel tijd met je kind. Ja, da's voor mij geen optie. - Tijd met kind belangrijk

Interviewer Nee, dat is euh zonde, de tijd gaat al snel genoeg he.

Geïnterviewde En hoe ja.

Interviewer Ja ok. Uhm en uhm, dan heb je dus. Euh ja je vrachtwagenrijbewijs gehaald bij DHL? En daar werkte je dus ook?

bezorgen

Geïnterviewde Ja als pakketbezorger. -

Interviewer Ah oke. Oke, uhm en uh. In de tijd dat je hier bent gekomen heb je hier ook en de gewoon door te werken. Euh t werk geleerd dan? Of hoe gaat dat hier? Als je dan hier terecht komt bij de gemeente, hoe gaat dat?

andere Gemeente

~ inwerken vorige baan

Geïnterviewde Ik heb het werken geleerd bij de gemeente Breda op de vuilniswagen, dus toen dat ik hier bij de gemeente Oosterhout kwam was het enige wat ik moest leren waren eigenlijk de straten. De nieuwe routes en de straten ja.

Interviewer Ja want kom je zelf ook uit Oosterhout?

Geïnterviewde Ik woon niet in Oosterhout nee, maar ik woon in Breda.

Interviewer OK, en hoe ben je toen hier terechtgekomen bij de gemeente Oosterhout? hoe is dat gegaan?

bij Oosterhout gekomen

~ aansporing door uitzendbureau

Geïnterviewde Via het uitzendbureau. Die zeiden van ze zoeken mensen bij de gemeente Oosterhout. Is dat niet iets voor jou? Ja, dus ik ging solliciteren in Oosterhout. Dat was voor mij de allereerste keer dat ik in Oosterhout kwam.

Interviewer OK, wat grappig. Het is toch om de hoek eigenlijk haha.

Geïnterviewde Ja eigenlijk wel ja haha.

Interviewer Ja. Als je in Breda woont, wat zou je dan hier moeten doen haha.

Geïnterviewde Ja wat moet je in Oosterhout als je in Breda woont inderdaad.

Interviewer Dat is waar. Nee, nee ok. Uhm. Maar hoe is dat dan? Euh daar gegaan toen je bij gemeente breda begon? Qua inwerken? Dat doe je dan allemaal door het gewoon te doen of loop je met iemand mee?

inwerken

Geïnterviewde Als je bij de gemeente Breda ingewerkt wordt dan word je onder een mentor gezet. En die gaat jou leren hoe dat je bakken moet hangen hoedat je de vrachtwagen moet besturen. hler in Oosterhout is dat niet.

~ Geen mentorschap



Interviewer Oke en hoe gaat dat hier dan?

Geïnterviewde Nou hier ga je uh in het begin ging je altijd mee op de plasticwagen. Moest je laten zien dat je wel wou werken. En dan gaan ze je leren bakken hangen. Maar ja, dat moet iedereen je gewoon kunnen leren. Ja, ik ben van mening dat het makkelijker zou zijn, stel een paar mentoren aan. Er komen nieuwe, die gaat met die mee, die gaat met die mee en die gaat met die mee. En dan weet je dat die wagen gewoon iets langzamer is als de rest van de wagens. Want die heeft de nieuwe bij dus die moet het leren.

meewerkend leren

Interviewer Ja ok, maar nu is het eigenlijk zo dat iedereen gewoon iemand kan, zou moeten kunnen inwerken?

Geïnterviewde Ja precies. Als jij nou zegt van ik ga vandaag mee.. Ja dan euh. Ik zou niet weten bij wie jij weg wordt gezet hoor.

Interviewer Dat kan bij iedereen zijn?

Geïnterviewde Zou zo bij een willekeurig iemand kunnen zijn.

Interviewer Oke, maar daar zitten ver verder geen losse training of iets aan verbonden. Dat is echt meewerken?

Geïnterviewde Gewoon gelijk bam mee. *Geijk mee op de wagen*

Interviewer Oke helder.

Geïnterviewde En je krijgt van je leidinggevende krijg je, dit mag niet. Dit mag niet. Dit mag niet. Dit mag niet. Dat werkt zo. Dat werkt zo. Dat werkt zo. En dan kom je bij mij op de wagen. En dan zeg ik van daar hoeft je niet naar te luisteren. Daar hoeft je niet naar te luisteren. Daar hoeft je niet naar te luisteren. Wij doen het zo ja.

wiltes door leiding-gevende

Interviewer Oke.

Geïnterviewde Haha ja zo gaat dat.

Interviewer Ja helder haha. Oke en uhm en uhm euh, zit je helemaal op je plek in het werk dat je nu doet?

Geïnterviewde Ja, ik zou niet anders willen. Nee.

mobilitateits bereikbaar *zit op haar plek* *huidat werk*

Interviewer Wat vind je het mooist aan je werk?

Geïnterviewde De vrijheid. — *vrijheid +*

werkdag

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Samen met je collega's euh, gewoon lekker je ding doen. Actief bezig zijn. Ja ja ja, dat is het eigenlijk wel.

samenwerken *actief*

Interviewer Ja dus euh. Ik hoeft je niet te vragen of jij iets van een andere opleiding zou willen volgen? Of zou je nog wel open staan om iets nieuws aan te gaan?



*nieuwe
uitdaging*

afval coach

Geïnterviewde Ik wil graag afval coach worden. Er komt binnenkort een vacature vrij voor afval coach.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde En dat uh ja, het zit een beetje tussen als handmatig straatreiniger in en euh handhaving.

Interviewer En dat zit hier ook bij gemeente Oosterhout?

Geïnterviewde Dat wordt een nieuwe euh.

Interviewer Oh dat wordt een nieuwe functie?

Geïnterviewde Ja wordt een nieuwe functie.

Interviewer Oke, dus dat is een mooie ambitie dan.

Geïnterviewde Daar gaan we op solliciteren, zeer zeker. *Gemotiveerd om te solliciteren*

Interviewer Leuk. En moet je daar ook weer nieuwe euh opleiding voor volgen?

drij fuor

Geïnterviewde Waarschijnlijk zal ik daar een opleiding voor moet volgen. *opleidings-
traject*

Interviewer Oke.

Geïnterviewde En welke dat dat precies gaat worden weet ik nog niet, maar dat gaan we wel doen. Mocht ik aangenomen worden dan he, maar ik ben niet de enige die gaat solliciteren.

Interviewer Ja is het een gewilde functie?

Geïnterviewde Ja.

Interviewer En wat maakt het euh voor iedereen zo aantrekkelijk?

Geïnterviewde Euh, je gaat twee loonschalen omhoog. Mmm, dus dat is al een heel leuk uh iets. *salaris motivatie*

Interviewer Een leuke motivatie voor velen dan?

Geïnterviewde Ja en ik heb handmatig straat reiniging gedaan. Ik heb samen met Dennis die al de opleiding heeft gevolgd uh ben ik mee geweest. Dus ja, ik weet, ik weet een beetje wat dat inhoudt.

Interviewer Ja ok, en je bent dus wel bereid om er dus ook weer een opleiding voor te gaan volgen?

Geïnterviewde Ja absoluut. *bereid tot volgen
van opleiding*

Interviewer En euh ok. Euh. En heb je wel eens eerder gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een opleiding te volgen?



Geïnterviewde Nee.

Interviewer Nee dus dat is echt nu de functie zich voordoet dat uh je dat wel wilt doen?

Geïnterviewde Euh ja, maar dat heeft ook te maken met m'n hernia.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Kijk die vuilniswagen is heel leuk.

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde Maar dat op en afstappen, bakken sjouwen. Op een gegeven moment zegt mijn lichaam van nee, dat gaat hem niet meer worden. *toekomst beeld* *fysiek niet vol te houden*

Interviewer Nee.

Geïnterviewde Dus ja, dan moet je gaan ambiëren naar iets anders. Ja, dus ik had me eigen al op de kraanwagen een beetje in laten werken. Wel een opleiding voor gevolgd, tenminste intern, dat leren ze je dat dan. Toen is er een euh examiner geweest. Die heeft een examen afgelegd. Dus ja, ik heb wel een opleiding gevolgd. Ja, en toen heb ik mijn kraan bewijs gehaald. *zelf ambiëren* *interne opleiding* *kraanbewijs intern behaald*

Interviewer Ja ok. Uhm, en jij zegt net al van eigenlijk loopt iedereen maar met iedereen mee. Dus qua kennisdeling euh onderling. Uhm, dat is bij nieuwe medewerkers. Maar hoe gaat dat? Uhm, met de medewerkers die al langer in dienst zijn?

Geïnterviewde Hoe bedoel je dat?

Interviewer Nou, en misschien dat je dat de ene iets anders aanpak dan de ander.

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Hoe uh, delen jullie dat onder onderling? Of hoe pakken jullie dat op van elkaar? Of hoe werkt dat bij jullie?

Geïnterviewde Nou als je op de vuilniswagen zit dan is dat eigenlijk heel simpel. Uh, je hangt die bak aan en je haalt hem er weer van af. En het is eigenlijk, iedereen werkt wel een beetje hetzelfde. Ik geef ze dan. Ik ben wat dat betreft misschien iets uitgebreider met tekst en uitleg naar uh, een nieuweling toe. Van die bak die pak je zo vast en aan de zijkant dan heb je een betere sturing. Als je zo bakt ja dan stuurt die ook wel maar nee, minder makkelijk. *inwerken* *uitgebreid uitleg geven* *leuk om te bespreken*

Interviewer Ja precies.

Geïnterviewde Maar je moet dus rust en geduld. Dat is eigenlijk gewoon het hele eieren eten van, als je iemand rustig inwerkt dan kan die het na een week. En je hebt snelle leerlingen en je hebt echt langzame leerlingen.

Interviewer Ja en uh, hoe ga je daar mee om?



Geïnterviewde Lange adem en engelen geduld hebben.

Interviewer Dat heb je wel?

inwerken
Geïnterviewde Ja dat en inzicht hebben. Je kan aan iemand zien of dat ie wil werken of dat ie moet werken. Ja, en wil jij werken en ben jij langzaam? Ja, dan ben je langzaam maar dan is de wil er. En die telt ook mee. *de wil is belangrijk*

Interviewer Zeker.

Geïnterviewde Ben jij snel en je moet? Naa, nee. Nee, de wil moet er zijn. Je moet het leuk vinden.

Interviewer Uhu. En hoe gaan euh andere collega's daarmee om? Pakken die dat ook zo aan?

Geïnterviewde Mmm nee, ze hebben niet allemaal geduld. Nee, er zijn er een paar bij die helemaal geen geduld hebben. Maar ja, je moet doen met je moet het doen met de collega die je meekrijgt. Ja ja en da's niet altijd euh.

Interviewer Maar hebben jullie het daar dan wel eens over met elkaar?

collega's
Geïnterviewde Oh oh zeker. Ze gaan allemaal over de tong. Bij de een positief en bij de ander negatief. *Onderling over elkaar praten +/-*

Interviewer Wat moet ik me daar dan bij voorstellen?

snel bevooroordeeld
Geïnterviewde Euh, ze zijn nog heel snel, euh, bevooroordeeld. Als er een nieuwe binnen komt, stel, jij zou binnen komen, en jij moet mee met mij achter die vuilniswagen? Dan krijg je van ja, maar dat gaat dat meisje toch nooit trekken, dat redt ze nooit. En ik heb meer zoiets van ja je ga maar mee. Laar maar zien wat je kan. Maar niet iedereen denkt zo.

Interviewer En zeg je dat dan wel eens tegen je collega's?

Geïnterviewde Ja dan zeg ik wacht nou maar gewoon af wat er gebeurt. Misschien is het wel een goeie ja. huhuh je hebt misschien toch wel gelijk.

Interviewer Ja haha. Te snel geroepen.

mannenwereld
Geïnterviewde Soms wel ja. Maar ja, dat is in een mannenwereld hé. Ja, dan moet je tegen opgewassen zijn. Ja, zo simpel is het.

Interviewer Ehm, nee dus. Je gaat nu proberen van een andere functie hier binnen euh, nog steeds binnen het team Stadsbeheer.

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Uhm. Maar uhm, zou je ook bereid zijn om uhm. Niet dat dat gaat gebeuren, maar als je even theoretisch gezien of om bijvoorbeeld een functie uhm ja op het stadshuis te gaan proberen of?



Geïnterviewde Ja hoor, als bode. *moeselijke functie als bode*

Interviewer Als bode? Dus dat zit weer een beetje in de hoek van die combinatie wat je net zei?

Geïnterviewde Ja. Je bent actief bezig. Ja, je hoeft mij niet een hele dag achter de computer te zetten. Dan wordt ik helemaal gek. *niet achter de computer*

Interviewer Nee dat is ook niet voor iedereen weggelegd.

Geïnterviewde Nee.

Interviewer Nee, dat is ook inderdaad dan. Maar dat zit allemaal wel weer in dat straatje weer waar je vandaan komt. Oke leuk. Ehm ja, hoe ervaar jij? Je zei al van je zit nu in de Ziektewet? Maar de fysieke belasting voordat je thuis kwam te zitten? Hoe ervaar je dat?

Geïnterviewde Ja dat was gewoon goed te doen. *fysieke belasting +*

Interviewer Ja?

goed te doen

Geïnterviewde Ja, tot ik die hernia kreeg in 2019. Ja ging dat allemaal goed. Toen was de pijn en de hernia een eind voorbij, ja de hernia is nooit helemaal weggeweest. Maar heb ik ook gewoon weer op de vuilniswagen gestaan. Gewoon ook weer gedaan. Euh ja dat ging gewoon. Het zit in je lichaam, het zit in je systeem. Ik doe het al 10 15 jaar, dus dat is eigenlijk routine. *gewenning / routine*

fysieke belasting

Interviewer Ja, nee dus dat was wel normaal. Dat valt wel mee, oke en euhm, zijn er ook aspecten die misschien mentale belasting met zich mee kunnen brengen binnen het werk of binnen het team?

mentale belasting

Geïnterviewde Mentale belasting, uhm, ja agressie in het verkeer? *agressie van burgers*

Interviewer Ja, krijg je daar veel mee te maken?

Geïnterviewde Soms. Mensen zijn ongeduldig.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Ik heb wel eens op een motorkap van een auto gezeten. Want dan willen ze er langs er langs langs ja en die vrachtwagen daar kan je niet langs en ik moet mijn bakken nog aanhangen toch?

Interviewer Ja ja.

Geïnterviewde Of ze vliegen langs je heen rijden, ze de de spiegels van hun eigen auto er nog af. Mmm ja, je komt best wel veel. Euh ja, agressie tegen.

Interviewer Ja. En hoe gaan jullie daarmee om?

Geïnterviewde Lekker laten gaan. Hoe harder jij loopt te toeteren, hoe minder had ik werk hoor. *loslaten*



Interviewer Daar kan ik me wel iets bij voorstellen, schiet je ook niks mee op.

Geïnterviewde En daar waar de mogelijkheid er is laten we de mensen daar echt langs.

Interviewer Tuurlijk.

Geïnterviewde Maar ze moeten niet aankomen al toeterend nee nee nee.

Interviewer Gebeurt dat veel?

Geïnterviewde Dat gebeurt wel eens. Gemiddeld twee, drie keer in de week toch wel ja.

Het went haha. *gewenning*

Interviewer Ja, maar ik kan ook wel voorstellen dat het iets met je kan doen om daar mee te maken te krijgen.

Geïnterviewde De eerste keer is spannend.

Interviewer Ja, maar inderdaad, wat je zegt echt *gewenning* dus.

Geïnterviewde Ja, *rustig blijven* zolang jij rustig blijft en uitlegt dat jij gewoon je werk aan het doet bent. Ja, niet iedereen heeft daar begrip voor. Maar ja, ik heb ook al eens een akkefietje gehad. Kwam ik met mijn vuilniswagen aangereden. Hier auto, daar een middenberm. Ik kan met mijn vuilniswagen de middenberm natuurlijk niet in. En er komt een fietser aan, een bakfiets en die wou persé erlangs. Ik moest mijn vrachtwagen maar daar wegzetten. Dus ik ben omgeven gegeven moment uitgestapt. Ik zo, meneer als ik met de bakfiets even daar gaat staan, kan ik in mijn vuilniswagen voorbij. Dan hadden we vijf minuten geleden elkaar al kunnen passeren en was er niks aan de hand geweest. En die had een hele klacht in euh, ingediend hierboven. En ik had tegen hem lopen schelden en de kinderen in zn bakfiets waar bang dus ik moest bovenkomen. Ik zeg nou dit is echt niet het voorval geweest. Ik weet niet waar die het gedaan heeft.

Interviewer En hoe loopt dat dan verder?

Geïnterviewde Euh, geen idee. Ik heb mijn verhaal boven gedaan. Hun hebben een *klachten afhandeling* terugkoppeling naar die vent gedaan en ik heb die man nooit meer gezien.

Interviewer Nee oke.

Geïnterviewde Dus hoe dat afgelopen is? Ik weet het niet.

Interviewer Maar verder heb je er niks meer van gehoord?

Geïnterviewde Nee.

Interviewer Nou dan zal dat niet een heel erg groot spektakel meer zijn geweest anders had je het wel gehoord lijkt me toch?

Geïnterviewde Nee precies.



Interviewer Nee oke. Uhm nou, dat even over een stukje belasting. Uhm, kijkend naar de arbeidsvoorwaarden hierzo. Wat? Wat zou je? Euh. Welke arbeidsvoorwaarden uhm ben je tevreden over en welke ja, niet eigenlijk?

Geïnterviewde Het loon zal wel wat hoger mogen. *te laag salaris*

Salaris **Interviewer** Uhu.

Geïnterviewde *loonschaal vier* Wij zitten echt, wij zitten maar in schaal 4. Wij zitten echt op het laagste wat er is en wij werken het hardste vind ik. Ja als je dan ook kijkt naar de gemeenten om ons heen, gemeente Breda ze zitten allemaal in schaal 5. Gemeenten Drimmelen, ze zitten in schaal 5, gemeenten Dongen ze zitten in schaal 5 en wij blijven in 4 hangen.

Interviewer Iedereen zit in 4 hier?

lager dan andere gemeenten

Geïnterviewde Ja, niet iedereen je hebt er ook op schaal 5.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Maar dat zijn de uitzonderingen.

Interviewer Ja oke. En euh. Voor de rest qua voorwaarden?

werkdagen **Geïnterviewde** Voor de rest ben ik tevreden he. *lang weekend* Ik werk 4 dagen in de week, ik heb altijd lang weekend.

Interviewer Dus de werktijden die bevallen goed?

Geïnterviewde Ideaal, half 8 tot 5. Ze willen wel, ze willen kijken of ze ons naar schaal 5 kunnen doen, maar dan moet ik 5 dagen in de week gaan werken. Van acht tot half 5. Ja, dat denk ik niet. *Je denkt toch niet dat ik die vrijdag op ga geven.*

Interviewer Nee die zit er nu in.

Geïnterviewde Die zit erin, die blijft erin. Ja ja.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Dus ja dan. Dan maar schaal 4. Kan er van leven dus ja. Schaal 5 zou mooi zijn maar ja.

Interviewer Maar wie weet in de functie van afval coach?

Geïnterviewde Ja dat wordt schaal 6 dan.

Interviewer 6?

Geïnterviewde Ja dan staan we gelijk aan het KCC op het gemeentehuis.

Interviewer Ja, ok. Uhm, over een stukje waardering. In hoeverre ervaar je dat je gewaardeerd wordt hier?



waardering

Geïnterviewde Door mijn huidige, mn nieuwe leidinggevende word ik gewaardeerd. Door mijn vorige leidinggevende nee? Dat vond ik, ja..

verschil in leidinggevende

Interviewer Nee niet?

Geïnterviewde Dat vond ik een flapdrol eerste klas.

Interviewer Hoe lang is dat geleden?

Geïnterviewde Nou hij is sinds vorige week donderdag weg.

Interviewer Oh haha.

Geïnterviewde Nee, met die man kon ik echt. Nee, daar kon ik niet veel mee.

Interviewer Nee, en waar lag dat aan?

Geïnterviewde Aan hem.

Interviewer Ja maar ik bedoel wat. Weet deed ie waardoor je dat zo ervaart?

stake
w6

Geïnterviewde Voor mijn gevoel had hij niet het idee waar ie over sprak, wat het werk inhield en dat soort dingen. Hij was wel leidinggevende over de afdeling afval, maar of die daar nou echt verstand van had. Ik zeg nee.

ontbreken van kennis

Interviewer Nee en nu zit er een nieuwe leidinggevende? Hoe gaat dat?

nieuwe
w6

Geïnterviewde Ja, die moet nog wel ingewerkt worden en die moet ook nog allemaal de fijne kneepjes van het vak leren. Maar ik help hem, hij help mij en dan kom je al een eind. En kijk ik ik help hem wegwijs in wat av inhoudt en hij is altijd kraanmachinist geweest. Dus hij heeft mij een beetje het kranen geleerd. He Jeroen, ik kom er niet uit. Ja kom eraan. He Karin hoe zit het met die route en die route ja, zo en zo.

elkaar helpen

Interviewer Veel meer samenwerken dus?

communicatief sterk

Geïnterviewde Ja en euh gewoon communicatief ook gewoon goed onderlegd. Ja en dat mist hier best wel communicatie.

Interviewer Ja, kun je daar een voorbeeld van geven?

Geïnterviewde Ik heb een maand lang gaan handmatig straat reiniging moeten doen. Ik kreeg een lijst mee met prullenbakjes, kriskras door elkaar. Je hebt een bepaalde wijk. Ik zeg ik heb al mn prullenbakjes gedaan op woensdag. Wat moet ik nou doen? Wat doet een handmatig straatreiniger nou nog meer? Waar is de werkbeschrijving? Ja, dat weet je toch? Nee, dat weet ik niet. Ik wist het wel. Ja, je moet, euh, afval ophalen. Je moet dat toch, je moet dat en je moet dat doen. Ik zo, geef eens een werk beschrijving dan. Ja, dat hebben we niet. Dus ik kwam in de ziektewet toen ben ik maar toen heb ik voorgesteld ik ga dit werkbeschrijvingen wel schrijven.

zelf initiatief tot meewerken

Interviewer Ja.

toekomstbeeld ✓



Geïnterviewde Ja, maar het is er niet. Het is er gewoon niet. Niet. Ik moet jou toch gewoon kunnen geven alsjeblieft dit is het werk wat je deze week gaat doen. Dan kun je, als je al mij lijst krijgt kun jij gewoon maandag beginnen en op vrijdag ben je klaar. En als je hier komt, krijg je een lijstje en dat dan kriskras door elkaar, dan veel plezier ermee. Als jij Oosterhout niet kent.

Interviewer Ja succes.

Geïnterviewde Ja ja, maar zo werkt dat. Ja, daar ben ik dus nou thuis mee bezig.

betrokken

thuis bezig

Interviewer Dus die communicatie mag wel euh.

Geïnterviewde Die mag echt een stuk omhoog. Absoluut ja. Ik weet ook niet wat er op het gemeentehuis gebeurt. Daar wordt nooit over gepraat. Ja, ze hebben van die leuke scherpjes hangen, maar daar staat niet veel op.

onkennis gemeentehuis

communicatie ontbreekt

Interviewer Nee maar daar komt dus niks over de gemeente op te staan? Meer intern hier als ik het goed begrijp?

interne communicatie

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Oke.

Geïnterviewde Dus daar zit wel een hele grote. Ja daar zit best een hele grote kloof tussen gemeentehuis en de werf?

kloof

tussen de locati

Gemeen-
tehuis

Interviewer Voelt dat dan een beetje als een losse organisatie?

Geïnterviewde Ja, absoluut. Nou zijn ze daar wel bij het kc, uh vanuit het gemeentehuis daar wel mee bezig, hebben ze daar twee poppetjes voor aangesteld om dat wat dichter bij elkaar te trekken ja maar. Mijn vriendin werkt op het gemeentehuis dus vandaar dat ik dat weet.

Interviewer Dus op die manier krijg je wel wat mee maar anders?

Geïnterviewde Nee, want ik ben ook ik ben een van de weinigen die nou, sorry.

Interviewer Maakt niet uit.

Geïnterviewde Een van de weinigen die een account heeft dat ik ook gewoon daadwerkelijk op de site kan kijken.

toegang tot intranet

comm-
unicatie

Interviewer Want de rest heeft geen euh, toegang?

Geïnterviewde nee, geen oth account.

geen account

Interviewer Maar dat, euh, want zelf heb je dan wel een oth account. Euh. Ervaar je dat als een toegevoegde waarde dat je op het intranet kan?

Geïnterviewde En ja, ik vind van wel. Je haalt daar best wel veel dingen van op. Ja.

toegevoegde
waarde

Interviewer En denk je dat uhm, dat andere medewerkers dat ook euh, zou helpen?



Geïnterviewde Ik denk wel dat dat een voor sommigen wel fijn is ja. Maar ja, als ik s ochtends om half acht op die vuilniswagen stap en mijn route is zo groot, en ik kom savonds om vijf uur, dat ik kom ja, wanneer heb ik tijd om op dat ding te kijken dan?

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Want thuis kun je er niet op kijken.

Interviewer Nee, nee, precies. Dus ja, ok, uhm ja helder. En hoe ervaar je de werk privébalans sinds we de werktijden?

Geïnterviewde Ja nee prefect. Ideaal. *Goede werk/privé balans*

Interviewer Oke, dus niks op aan te merken?

Geïnterviewde Nee niks op aan te merken inderdaad. Nee, nee, het wil wel eens dat je over moet werken. Maar ja, da's ook niet erg. *Overwerken situationeel*

Interviewer Nee. Gebeurt dat veel dat overwerken?

Geïnterviewde Euh. Laatste tijd niet meer zoveel. Toen ik hier in t begin kwam was het elke dag. Op een gegeven moment hingen de bonnetje van den Bal, hingen gewoon in de cabine. Maandag, dinsdag, woensdag, donderdag, was structureel overwerken, dus toen moesten ze wel iets gaan doen aan de routes. Ja, dat hebben ze nou gedaan. Dus nou is het haalbaar. *routes aangepast naar overwerken*

Interviewer Ja oke, dus dat is wel opgepakt inderdaad. Uhm. Ja, als je uhm kritisch zou kijken, beperkt jouw werk privé situatie je in het ontwikkelen van je loopbaan?

Geïnterviewde Nee, dat is allemaal goed. Daar zou de ruimte gewoon voor zijn.

Interviewer Oke dus dat zit allemaal goed?

seen belemmeringen

Geïnterviewde Ja. Alles is zoals ik het wil en voelt goed.

Interviewer Uhm, hoe zou je de werksfeer beschrijven binnen jullie team?

Geïnterviewde Oe dat is een gevaarlijke.

Interviewer Ja?

Geïnterviewde Want je hebt hier echt eilandjes,

*werk-
steer
relaties*

Interviewer Uhu van de verschillende teams zegmaar?

*} eilandjes
cultuur*

Geïnterviewde Van de verschillende afdelingen ja. En ik denk toch wel dat av, de vuilniswagen groep de meest moeilijke groep is.

Interviewer Uhu en waar komt dat door volgens jou?



Geïnterviewde Die voelen zichzelf nogal gauw tekort gedaan. En iedereen praat over ze en blabla, maar dat is helemaal niet. Maar ja, ik zit natuurlijk op verschillende eilandjes. *roddelen onderling*

Interviewer Ja, je bent een beetje een hopper.

Geïnterviewde Ja ik ben ene hopper haha.

Interviewer Maar hoe komt het dan dat ze dat idee hebben?

Geïnterviewde Ja, dat weet ik niet. Ze naaien elkaar allemaal op. Het is een grote kleuterklas eigenlijk wel een beetje nu, maar onderling staan ze wel voor elkaar klaar.

Interviewer Binnen de teams zelf zijn ze heel hecht?

Geïnterviewde Ja heel hecht. En een hechtere club als av kun je niet hebben. Nee. *hele hechte teams*

Interviewer Oke en andere eilandjes om het zo maar even te noemen dan?

Geïnterviewde Uh dan heb je nog milieustraat eilandje. Ja, daar is onderling ook wel haat en rijd, stress. Dan heb je de groen afdeling nog, ja, dat gaat, dat altijd wel van eigens. Ik denk dat av uh ja de moeilijkste is. Stratenmakers heb ik weinig mee van doen.

Interviewer Dus euh, maar dat is dus voornamelijk het idee van de, he binnen het eigen team gaat het allemaal wel ja, goed maar.

Geïnterviewde Ze kijken anders tegen de andere teams aan. Dus av vind dat hij het hardst moet werken ten opzichte van anderen. Ja. Dat is het eigenlijk. *strijd tussen teams*

Interviewer En die sfeer is die te voelen tijdens het werk?

Geïnterviewde Hoo uhh. Tijdens het werk niet, maar in de kantine wel. Ja. *werksfeer*

Interviewer En wat moet ik me daarbij voorstellen?

Geïnterviewde Oh, dan zitten ze, de ene zit dan in de rookloods waar ik nou net ook vandaan kwam. Vandaar dat ze mij belde dat jij hier al zat. En dan hebben ze het erover, die roddelt weer over die en die roddelt dan weer er over die en dan denk ik, jullie zijn zelf ook aan het roddelen. *roddelen*

Interviewer Dan zie je ook echt dat ze apart gaan zitten van elkaar en. Oke en wordt er wel eens iets aan gedaan. Euh. Ik weet niet of het een bekend probleem?

Geïnterviewde Oh dat is al jaren een probleem, het wordt alleen maar erger.

Interviewer En daar wordt nog niks over gedaan vanuit de organisatie.

Geïnterviewde Ze hebben er wel eens over nagedacht om hier beneden een spiegel weg te zetten. Kijk eens in de spiegel en oordeel over jezelf. Maar hebben ze nog niet gedaan tot op heden.

Interviewer Oke.



Geïnterviewde Dus ze zijn er, uh boven weten ze dat wel.

Interviewer Oke helder. Uhm. En is er ook uh contact buiten het werk om dan binnen de team zeg maar?

buiten werk om *contact buiten werktijden*

Geïnterviewde Ja ja zeker.

Interviewer Dus dat is echt wel zo hecht. Ja.

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Oke. Uhm, nou, dat waren allemaal euh, kopjes over hoe het werk ervaren wordt vanuit die theorie wordt er dan gesproken vanuit verwachtingen en verplichtingen. Dus. Of dat in balans is met elkaar? Euh. Krijg je genoeg terug voor wat je er voor voor je werk inlevert? Zeg maar als je begrijpt wat ik bedoel.

Geïnterviewde Een beetje.

Interviewer Dus uhm, je je geeft tijd en investering om je werk uit te voeren en heb je het idee dat je er ook genoeg voor terugkrijgt vanuit je werkgever? Dus. Uhm. Dat je met plezier naar je werk gaat etc.

werkplezier

Geïnterviewde Ik ga zeer zeker met plezier naar mijn werk alleen mijn loon mag wel wat hoger. Ja, dus daar mogen ze wel een keer op waarderen. Want als ik dan maar dat is het nadeel. Ik weet hoe dat dat op het gemeentehuis gaat.

balans van v *waardering door loon -*

Interviewer Uhu.

Geïnterviewde En ik weet hoe dat het hier gaat. Ja, op het gemeentehuis hebben ze nou allemaal weer een gratificatie gehad. Kennen wij hier niet.

verschil met stadhuis

Interviewer Nee oke.

Geïnterviewde Dus je ziet daar echt wel een heel groot verschil aan. Want euh, met Corona, want heel het gemeentehuis lag plat en niemand mocht nog, niemand mocht dit of dat. En ja wij zitten hier gewoon met z'n allen aan tafel. En we zitten hier allemaal met z'n allen in de kantine. Ja, ons, wij moeten door en daar werken ze allemaal thuis. Ja. Ja, wij komen hier binnen zonder mondkapje en we zitten naast elkaar te eten, we zitten met z'n drieën in een cabine.

Interviewer Ja, dus die beloning die voelt niet eerlijk voor wat je doet?

Geïnterviewde Nee, nee.

Interviewer Oke.

Geïnterviewde De waardering euh. Ze zeggen dat ze je waarderen, maar daar staat niks tegenover. Nee, en dat zou wel eens mogen.

tonen waardering *uitgesproken waardering vs finan*

Interviewer Ja dus, de uitgesproken beloning dat en dat is vanuit je leidinggevende, maar echt vanuit de organisatie?



Geïnterviewde Ja van, we doen eens een keer dit voor jullie. Ja, dat mag wel een keer ja, want dat doen ze daar ook allemaal op het gemeentehuis. Ja, en heel veel weten dat hier niet eens he. Dat ze daar de ene ratificatie of bonus of dingen krijgen. Nee, maar ik hoor het wel.

Interviewer Ja, dat krijg je dan mee. En dan denk je ja, dat kan ik me voorstellen.

Geïnterviewde Ja. Welkom op de werf, zeg ik dan altijd tegen mijn vriendin. Dat werkt heel anders als. Vandaar er zit echt een kloof tussen gemeentehuis en en werf. Ja, t is echt een hele andere wereld. Ja en daar beginnen ze in loonschaal 6, en wij beginnen met 4. Ja.

Interviewer Dus dat is wel de grootste issue volgens jou?

Geïnterviewde Ja dat is echt wel de grote, ja die ga je meer horen straks. Ja, ik weet niet wie er allemaal gaan komen maar dat weet ik wel zeker.

Interviewer Oke nou dan gaan we zien hoe vaak dat terugkomt ja. Dus uhm ja uhm. Even kijken. Ben je op de hoogte van of er een loopbaan beleid is dat je weet binnen de organisatie?

Geïnterviewde Niet dat ik weet. Nee, er is wel eens een duurzaamheid inzetbaarheidscoach geweest, daar kon je je eigen vrijwillig voor opgeven. *onwetendheid* *Duurzame inzetbaarheidscoach*

Interviewer Oke.

Geïnterviewde Euh, ze gaan met jou op een bepaalde leeftijd gaan ze ook met je zitten, van he luister vuilniswagen, daar word je nou te oud voor. Wat kunnen we? Wat zou je dan wel willen? Ja, ik ben daar altijd heel duidelijk in geweest, dus mij gaan ze dat niet eens vragen. Ik wil wel afval coach worden, handmatig straat reiniging is al wat, milieustraat is wel wat, op de kraanwagen af en toe is ook leuk. De magazijn man, die gaat binnenkort een keer weg. *leeftijdsgelaten gesprek* *interne functie mogelijkheden*

Interviewer Ja, dus voor jou liggen er wel genoeg, mogelijkheden, allemaal hier?

Geïnterviewde Ja, voor mij liggen er genoeg mogelijkheden. Dus nou is het nog gaan ze het je gunnen of niet? Want dat is wel hier hoor. Ja, alles draait hier onder gunfactor. Ik gun het jou of ik gun het jou. En dan kun jij nog zo goed je best doen en nog zoveel capaciteiten hebben als ze een pietje gunnen, heb jij al geen kans meer. *gunfactor*

Interviewer Oke dus dat wordt wel zo ervaren hier?

Geïnterviewde Ja er komen vacatures op euh werken in west brabant te staan en ze gaan dat ontkennen hierboven. Maar dan hebben ze eigenlijk de persoon daarvoor die is er al. Alleen ze laten nog wel eerst tien kandidaten komen om te solliciteren.

Interviewer Intern ook bedoel je?

Geïnterviewde Ja. Ik heb acht keer moeten solliciteren voor ik hier een vaste baan had een terwijl ik hier al werkte. Maar die wordt gewoon geschreven naar een bepaald persoon van oh ja hij past precies in dat profiel. Ja. *vast in dienst treden moeilijk*



Interviewer En dan komt er iemand van extern in plaats van dat iemand intern de mogelijkheid krijgt.

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Oke uhm, daar over gesproken is, is iedereen ook op de hoogte van wat de interne vacatures zijn?

Geïnterviewde Sinds kort. Sinds kort doen ze dat mededelen. *mededelen interne vacatures*

Interviewer Oke en voorheen was dat gewoon niet dan?

Geïnterviewde Ik denk dat het een jaar of anderhalf jaar nou is dat ze dat mededelen, maar daarvoor nee. Dan moest je echt op de site van werken West-Brabant kijken of. Maar dat werd hier niks euh gecommuniceerd onder de medewerkers nee. *voorheen niet*

Interviewer En hoe wordt dat nu gedaan?

Geïnterviewde Via een stadsbeheer app. Via de whatsapp is er een groep aangemaakt en daar staat dan in dat dat vrij komt en wat er gaat komen. *communiceren via whatsappgroep*

Interviewer En dat zijn allemaal de vacatures binnen stadbeheer of ook de vacatures die je eventueel in de rest van de gemeente open staan?

Geïnterviewde Euh nee. Nee, dan moet jij echt op je computer gaan kijken met dat oth account. Wil jij weten welke vacatures er nog meer openstaan. Ja, dat weten ze hier niet. *Niet gemeentebreed / enkel SB*

Interviewer Nee oke.

Geïnterviewde Zou wel moeten.

Interviewer Ja, met een interne vacature is het toch heel belangrijk dat iedereen daar van op de hoogte is.

Geïnterviewde Dat vind ik ook. Dat zouden ze moeten draaien op die borden. Laat ze de hele dag door maar dat Oosterhout nieuws draaien. Daar staat alles op. *inzetten schermen*

Interviewer Ja, want die borden worden wel goed bekeken dan?

Geïnterviewde Ja als je zit te eten in de kantine. Tuurlijk werp je dan even een blik erop. Ja, maar ja, daar komt zo altijd maar hetzelfde voorbij. Maar gaan ze dat soort dingen delen dan.

Interviewer Dan wordt het een stuk interessanter om naar te kijken?

Geïnterviewde Dat denk ik wel dat het dan een stuk interessanter wordt om naar te kijken. Ja, maar dat is mijn mening he.

Interviewer Ja ok. Uhm. En verder weet je bij wie je terecht kan om bepaalde informatie te krijgen? Stel dat je het zou willen weten van wat er op het gemeentehuis open staat? Hoe zou je dat dan aanpakken?



Geïnterviewde Dan zou ik naar Tim gaan.

informatie
winnen bij
leidinggevende

Interviewer En dan wordt dat wel opgepakt?

Geïnterviewde Ja euh Tim wat staat er open op het gemeentehuis? Ja, ik kan het zelf zien. Dus ik hoef niet naar Tim. En vanuit het gemeentehuis wordt het naar mij gecommuniceerd omdat m'n vriendin dat werkt. Dus ja, nee, maar ik denk dat je die vraag beter aan een ander kan stellen. Die totaal 0 komma 0.

Interviewer Stel je voor dat je het niet zou weten. Zou je naar Tim stappen en dan wordt dat opgepakt?

Geïnterviewde Ja ja, als ik ambitie zou hebben om naar het gemeentehuis te gaan wel ja. Wat staat open? En ja, dan zou je dat kunnen vragen aan Tim. Denk dat dat de beste daarvoor is.

Interviewer Oke uh, helder. Even kijken uhm. Heb je een idee wat er op dit moment verder op de arbeidsmarkt eigenlijk aan functies openstaan? Dus misschien binnen andere gemeenten?

Geïnterviewde Nee, maar dat komt omdat ik daar nul komma nul interesse heb. Ik zit hier echt naar mijn zin. Ik zit hier gewoon goed, dus nee ik ben niet aan het oriënteren naar buiten toe. Nee niet noodzakelijk.

geen interesse

Geen externe oriëntatie

externe
oriëntatie

Interviewer Dat mooi dan toch.

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Ja en ehm, hoeveel uitdaging ervaar je in je functie?

Geïnterviewde Elke dag is anders. Dus ja er zit eigenlijk genoeg in. Ja. Je werkt vrijwel nooit samen met dezelfde collega's. Ja, sinds Corona wel hebben ze vaste groepen gemaakt. Ja, ik ben Hopper, dus ja ik euh. Ik zit overal en overal, dus ik heb ja op de ene dag doe ik handmatig straat reiniging, dan zit ik op een vuilniswagen, dan sta ik op de milieustraat, dan zit ik op de kraanwagen. Ja dus ja, uitdaging genoeg.

variatie

verschillende collega's

afwisseling
taken

uitdaging

uitdaging

Interviewer Ja dus echt de verschillende, verschillende werkzaamheden en elke dag brengt wat nieuws.

Geïnterviewde Ja, absoluut ja.

Interviewer Ehm ja, en verder zijn er dan mogelijkheden om nog in door te groeien. Want jullie zijn allemaal allround medewerkers? Of uhm?

Geïnterviewde Die moet je zelf aangeven, als je wil doorgroeien. Als je wil gaan, euh, leren, euh. Die mogelijkheden zijn er allemaal.

zelf initiatief

mogelijkheden aanwezig

door-
groei-
mogelijk-
heden

Interviewer En wat ze wat zijn. Euh, wat zou zo'n mogelijkheid kunnen zijn?

Geïnterviewde Ja voor mij dan doorgroeien naar afval coach. Ik wordt dan op de hoogte gehouden wanneer dat er een plek voor een bode of zo vrijkomt. Ja, maar je moet het wel, je moet er zelf wel achteraan gaan. Het wordt niet voor je..

inlichten van moge-
heden

zelf achteraan gaan



Interviewer Nee, dus je moet echt wel zelf initiatief hebben?

Geïnterviewde Absoluut.

Interviewer Oke, helder, uhm, ervaar je ook dat de tijd uhm, d'r is om euh te leren binnen de functie, zeg maar om dat om te ontwikkelen? Wordt er tijd geboden. Uh, stel dat je verder zou willen groeien?

Geïnterviewde Die tijd krijg je ervoor.

*tijd en ruimte wordt
gegeven*

Interviewer Die krijg je? Oke.

Geïnterviewde Je moet wel goed in gesprek gaan met je leidinggevende en eventueel met Tim. Maar de mogelijkheden zijn er, ja absoluut.

in goed overleg

Interviewer Dus als je het aangeeft, dan wordt er echt wel meegedacht?

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Oké en uhm ja. In dit geval neem ik aan dat Tim ook op de hoogte is van wat jouw behoefte te zijn om door te groeien.

Geïnterviewde Ja.

Interviewer Heb je dat ook zelf aangegeven of is dat door een gesprek gekomen?

uit zichzelf

Geïnterviewde Ik heb dat zelf aangegeven en op een gegeven moment kwam dan eventueel een nieuwe vacature voor afvalcoach vrij. En toen was het wel van er komt binnenkort een vacature voor afvalcoach vrij. Moet de raad nog wel over beslissen maar we zijn bezig om die nieuwe functie te gaan creëren. Dus ik zeg dat is mooi dan gaan we solliciteren. Hij zegt ja daarom zeg ik het ook.

Interviewer Ja.

Geïnterviewde Maar ja, dat is niet bij iedereen. Dat doet ie niet bij iedereen. Nee, niet iedereen heeft behoefte om met Tim te praten.

Interviewer Nee, nee, dat is echt omdat hij ook van jou weet dat je ambieert om door te groeien.

Geïnterviewde Ja precies.

Interviewer Uhm even kijken. Ja, je zei al dat op het moment dat je op een bepaalde leeftijd komt dat er dan mensen gekeken wordt van wat euh. What's next?

Geïnterviewde Ja, wat wil je gaan doen?

Interviewer Uhm, hoe gaat dat in de praktijk er aan toe? Wordt er vanuit de leidinggevende rekening gehouden met je leeftijd en ook met werk toewijzen?



leeftijdsgelonden

Geïnterviewde Ze wijzen je geen werk toe. Ze gaan met jou in overleg van wat zou jij eventueel? Je hebt in deze leeftijd bereikt. Wat zou jij eventueel verder gaan willen gaan doen? Heb je er al eens over nagedacht wat je verder zou willen? En dan zijn er bij die zit op een leeftijd zijn dat ze eigenlijk officieel niet eens meer op vuilniswagen mogen of kunnen. Maarja. *Gesprek maar geen actie*

uitbreiden

Interviewer Maar die willen er niet af?

Geïnterviewde Die willen er niet af. Nee dus, die zullen er niet over nadenken wat ze dan wel zouden willen gaan doen.

Interviewer Nee, maar dan euh. Die worden ook gewoon op hun plek gelaten. Of euh?

Geïnterviewde Ja.

Interviewer OK, uhm, ja. En in hoeverre ervaar je dat de leidinggevenden rekening houdt met de ervaring van medewerkers eh bij het inzetten van de medewerkers? Hoe wordt dat ze ingedeeld?

leren van collega's

Geïnterviewde Ja, vaste groepen momenteel door Corona. *vaste werkgroepen*

Interviewer Dus nu heeft echt iedereen een ploeg een waar je altijd mee werkt?

Geïnterviewde En dan zijn er soms zieken of mensen met een dag vrij. Dan worden er wel nieuwe ingezet. Maar ja, die worden gewoon toegewezen aan de wagen waar dan op dat moment een poppetje vanaf valt. *toegewezen door leidinggevende*

werkverdeling

Interviewer Wordt niet gekeken naar euh, daar iemand met ervaring met een nieuwe eraast?

Geïnterviewde Niet altijd nee. Nee, maar dat ligt bij de planning. Ja. Stik leuke vrouw die van de planning, maar.

Interviewer In de praktijk werkt.

Geïnterviewde Werkt het toch net iets anders?

Interviewer Ja, en wat kom je het vaakst tegen?

Geïnterviewde Dat ze de planning anders moet doen. Dat ze rekening moet houden dat ze bij wijze van spreken mij met m'n hernia, niet met Corne met zo'n hernia op de plastic wagen zetten. Want er kan er maar eentje rijden en die anderen zal moeten gaan gooien. Dat kan niet. *-planning baseren op mogelijkheden werknemers*

Interviewer Nee.

Geïnterviewde Je kan niet twee mensen met een hernia op zo'n wagen wegzetten. Nee, dat soort dingen. Dat gebeurt ja, maar dat zou niet mogen gebeuren. Of drie chauffeurs op een plastic wagen. Nou zijn drie chauffeurs, op een papierwaren op een rest wagen, op een gft wagen geen enkel probleem. Maar zet geen drie chauffeurs op een plastic wagen. Zet daar een vaste chauffeur op met twee jonge gasten van een jaar of achttien tot 25. Laat ze maar gooien.



Interviewer Dus er kan wel wat beter gekeken worden naar de mogelijkheden die medewerkers hebben en euh, ok helder. Uhm, worden de oudere medewerkers ook uitgedaagd om zich te blijven ontwikkelen?

uitdagingen

Geïnterviewde Ze horen wel euh. Er wordt met ze gepraat erover, maar er wordt er geen actie ondernomen. Dus worden ze echt uitgedaagd? Nee.

geen uitdaging door werkges

Interviewer Dus ze worden er wel aan herinnert maar verder?

Geïnterviewde Nee.

Interviewer En hoe kijk je daar tegenaan?

Geïnterviewde Ja, ze mogen ook zelf initiatief tonen, doe ik ook ja, ik ben mijn eigen wel. Ik zit. Ik zit aan de 42. Ben me eigen wel aan het ontwikkelen van wat zou ik eventueel straks nog gaan doen als ik niet meer op die vuilniswagen kan? Je moet wel verder kijken. Ja, je moet je eigen daar echt wel van bewust zijn. Op een gegeven moment heb je een leeftijd dat achter die wagen lopen gewoon geen optie meer is.

zichzelf ontwikkelen

Interviewer Nee, dus als ik het goed begrijp dan vind jij wel dat het echt ook je eigen verantwoordelijkheid is om over je loopbaan na te denken?

Geïnterviewde Tuurlijk. Ja, dat is echt wel een groot stuk zelf verantwoording bij.

Interviewer En in hoeverre vind je dat het ook een verantwoordelijkheid is van euh, je leidinggevende of de organisatie zeg maar?

eigen verantwoordelijkheid

Geïnterviewde Ik denk dat het een beetje een 50 50 is.

gezamenlijke verantwoording

Interviewer Echt van beide kanten?

Geïnterviewde Van beide kanten moet er wel inzet zijn. Ja, en laat de ene de inzet schieten, dat kan de ander dat niet continu maar bij houden. Nee.

Interviewer Nee, oke helder. Uhm, ja jij uh hopt haha zoals je het zelf noemt. Maar wordt er veel uhm, van functies of taken gewisseld? Of zit iedereen veel op dezelfde plek?

Geïnterviewde Iedereen zit bijna vast op z'n plek.

roulering -

Interviewer Oke dus elke dag hetzelfde werk?

Geïnterviewde Ja.

Interviewer En euh ok, en daar is iedereen oke mee voor jouw gevoel?

Geïnterviewde Ik denk het. Ja, ik denk niet dat je iemand van de vuilniswagen tenminste van die av groep waar ik in zit. Nee, die worden er niet heel vrolijk van als je die op een handmatig straat reinigingsautootje zet of op de milieustraat, nee die vinden dat av echt ja. En ik denk dat dat vanaf milieustraat naar av hetzelfde is. Dus ja ik denk dat ze allemaal wel op hun plek zitten en dat ze daar goed zitten.

geen behoefte aan naar verwachting



Interviewer Maar er zijn er meerdere medewerkers, net zoals jij die ook wat meer op de verschillende afdelingen lopen?

Geïnterviewde Zijn er maar vrij weinig.

Interviewer Nee oke dus er wordt niet gerouleerd daarin?

Geïnterviewde Nee de enige roulatie is die tussen de wagens. Jij gaat vandaag maar die wagen mee en jij met die. Dat is de enige roulatie dan.

Interviewer Ja ja, oke. Uhm, nou ja, je had het net al een beetje aangegeven. De gemeente Oosterhoud biedt wel de kansen aan om scholing te volgen als dat.

Geïnterviewde Nodig is of als je dat zou willen.

Interviewer Ja dat euh. Dat is niet moeilijk om te verkrijgen zeg maar?

Geïnterviewde Dat denk ik niet. Nee.

Interviewer Oke. En uhm, stel dat je eh gewoon ervaring dus wilt opdoen. Uhm.

Geïnterviewde Een kijkje in de keuken ja.

Interviewer Dan mag dat ook wel allemaal?

Geïnterviewde Denk alleen niet dat ze dat hier op de werkvloer kennen.

Interviewer Hoe bedoel je?

Geïnterviewde Kijk je in de keuken? Want zo heet dat op het gemeentehuis he. Een kijkje in de keuken. Vraag het hier een willekeurig iemand. Niemand die kent het hoor. Dus ze weten niet eens dat het kan. Het kan. Die mogelijkheid is er want als ik op het KCC wil kijken dan roosteren ze me hier uit en dan mag ik bij het KCC gaan kijken. Ja, maar ik denk niet dat iemand dat hier beneden weet hoor. Communicatie weer dus.

Interviewer Nee oke, dus daar kom je dan weer bij terug ja haha.

Geïnterviewde Ja, maar dat, dat is het. Ja ja. Kijk ze hier vragen van euh, Marc die straks om 10 uur komt. Die vraagt van ik wil ik een keer op de kraanwagen mee. Dan gaan ze dat regelen voor hem. Maar als diezelfde Mark zou vragen zou u zo denken van ja, hoe gaat dat? Ik wil eens op het gemeentehuis meekijken, dan ja. Hoe werkt dat dan? Ja, dan zal hij dat echt moeten vragen. Want dat weten ze niet eens. Nee, ik weet dat als ik daar even aangeef van ik wil daar gaan oriënteren dat ze me dat toelaten, maar ik denk niet dat iedereen dat hier weet.

Interviewer Nee dus de mogelijkheden zijn er echt wel.

Geïnterviewde Maar de weet ervan is een probleem. Communicatie.

Interviewer Dat is dan wel belangrijk ja, zeker.

Geïnterviewde Alles draait toch om communicatie?



Gesprekken

Interviewer Ja, zeker. Ehm ja, hoe vaak spreek jij met je leidinggevende over je loopbaanontwikkeling?

Geïnterviewde Daar wanneer ik dat nodig acht. *Gesprek op eigen verzoek*

Interviewer Nee dus, dat is echt op eigen initiatief? Dat is niet regelmatig een terugkomend iets?

Geïnterviewde Nee. *Geen regelmatige gesprekken*

Interviewer Nee oke. Ehm. En euh, heb je wel eens een persoonlijk ontwikkelplan opgesteld binnen de organisatie?

Geïnterviewde Ik ben toen met één of andere duurzaamheid inzetbaarheids coach aan de gang geweest en daar is het eigenlijk bij gebleven. *coach gesprekken*
geen opvoicing

Interviewer En wat voor een traject was dat?

Geïnterviewde Dat kan bij mij echter echter ook dat ik dat ik iets met jongeren moest gaan doen en iets met hun opleiden tot een bepaald iets. *Want dat is toch eigenlijk wel wat ik ambieer. Ja mensen mijn vak leren. Ja dat vind ik leuk* *mentorschap*

Interviewer Ja dus dat is echt dat mentorschap waar je het over had?

Geïnterviewde Ja, die mogelijkheid hebben ze hier niet. Ze hebben mij op een gegeven moment wel vastgezet op de plastic wagen, dus elke nieuweling die ging met mij mee. Soms had ik twee nieuwe jongens achter de wagen lopen. Kreeg ik te horen van maar nee dat kan niet. Dat kan wel. Geef maar gewoon mee. Ik vertrek haudoe, en aan het einde van de dag alles zat er in en alles was gedaan. En die jongens, die hadden een leuke dag gehad, ja. Blijf rustig, praat veel met ze, stap uit en dan maakt het niet uit dat je twee nieuwe bij hebt.

Interviewer Nee.

Geïnterviewde Het enige lastige is hoe ga je ze vertellen dat je daaruit, dat straatje achteruit in wil, dat ze af moeten stappen. Ja, dat is even lastig.

Interviewer Mmm ja en euh, want daarvoor heb je dan in een traject gezeten? Of is dat alleen een gesprek geweest?

Geïnterviewde Oh met die man heb ik zes zeven gesprekken gehad.

Interviewer OK. En daar heb je toen zo ook echt aan je ontwikkeling gekeken?

Geïnterviewde Ja echt wat, wat vind ik leuk? Wat ambieer ik en wat zou dat binnen hier binnen de gemeente kunnen betekenen? En toen heb ik een keer nog een gesprek gehad hierboven met een vrouwtje. *En toen kwam Corona. Toen lag alles stil.*

Interviewer Mmm. *oorzaak*

Geïnterviewde Dus ja.



Interviewer En zo zijn we een paar jaar verder.

Geïnterviewde Twee jaar ondertussen.

Interviewer Oke, en uh dat is ook iemand eh die persoon waar je mee hebt gesproken, dat was iemand die binnen de gemeente werkt?

Geïnterviewde Nee die kwam van um. Externe firma of uh.

Interviewer Van het mobiliteitscentrum?

Geïnterviewde Die ja ja.

Interviewer Ja precies oke en dus euh. En daar ja dus. Dat is eigenlijk nog niet afgerond. Dat zijn wel een paar gesprekken dus geweest.

Geïnterviewde Ja hij is afgerond en we zijn hier loopbaantraject binnen gaan kijken van wat zou dan eventueel een goeie plek voor mij zijn? Ja bij jeugd. Maar ja, je komt niet verder omdat het corona is. Dus ja, voor mij is dat er nog. Maar kijken wel hoe het loopt. Ja, we gaan nu eerst voor de afvalcoach.

Interviewer Ja en wie weet wat er dan nog uh.

Geïnterviewde Ja wat er dan nog op mijn pad komt.

Interviewer Ja oke. Uhm ja, je hebt er wel daarna al wel eventjes gehad over de relatie met je leidinggevende, want je hebt dus een nieuwe leidinggevende maar dat is echt pas euh sinds deze week zei je.

Geïnterviewde ja, hij is officieel sinds een week is hij nou denk ik leidinggevende, want die ouwe is weg. Maar hij heeft al een traject door lopen van februari tot tot nu.

Interviewer Oh dus je werkt wel wat langer samen, maar echt dat hij officieel leidinggevende is.

Geïnterviewde Euh ja, dat is na de zomervakantie heeft Wim gezegd dat ik euh, ik schijf ermee uit. Jeroen alsjeblieft het is voor jou. Mocht vragen hebben tot december kan dat nog.

Interviewer Ja oke. En uhm euh. Dat ervaar je nu goed met hem euh zoals je net zei. Weet je leidinggevende ook euh, wat jouw kwaliteiten en behoeftes zijn?

Geïnterviewde Ja.

capaciteit erkend

Interviewer En uhm. In hoeverre ervaar je vertrouwen van je leidinggevende?

Geïnterviewde Die is er gewoon volledig.

vertrouwen teamleider

Interviewer Mooi.

Geïnterviewde Ja dat is werkt fijner als met die vorige

teamleider



Interviewer En waardoor voel je het vertrouwen nu?

Geïnterviewde Dat die ook gewoon als je thuis bent communiceert met je, praat met je en je kan altijd bellen, ook als hij vrij heeft, je kan me altijd bellen. Nou dat is mooi nou jij kan mij ook altijd bellen. *altijd bereikbaar*
weerszijds

Interviewer Ja, klaarstaan voor elkaar en communiceren.

Geïnterviewde Dat is het hem, dat is gewoon het hele verhaal hier, je communicatie. Ja, maar dat ga je van nog negen andere horen denk ik. Denk ik he, weet ik niet zeker.

Interviewer Ben benieuwd haha. En motiveert je jouw leidinggevende je ook om na te denken over je loopbaan? Of is dat echt meer vanuit Tim?

Geïnterviewde Ah nee, dat moet ie nog gaan doen. Hij is nog jong he, hij is nog vers. Dus die moet dat, na, dat gaat ie vast doen, weet ik zeker. *nog aan het ontwikkelen*

Interviewer Ja, dat is misschien nog een stapje te snel. Zo ja, kan ik me ook wel voorstellen, maar dat komt nu dus voornamelijk vanuit Tim dan als ik het goed begriip?

Geïnterviewde Dat kwam toener tijd vanuit Wim in opdracht van Tim.

Interviewer Ja precies. Ja oke helder. Ja en uhm ja, hoe belangrijk vind jij het zelf om je te blijven ontwikkelen?

Geïnterviewde Heel belangrijk. Maar dat heeft te maken dat ik best een fysiek zware baan heb, en je leeftijd gaat op gegeven moment meespelen, dus je zal je eigen moeten gaan ontwikkelen. Ja, want dit gaat niemand volhouden tot de 68e denk ik. *fysieke belasting*

Interviewer Dat zal fysiek in ieder geval zwaar zijn ja.

Geïnterviewde Ja, dus je moet wel, je moet op een bepaald moment gaan ontwikkelen. Je moet iets anders gaan zoeken. Je moet iets anders willen gaan doen, want dat hou je niet vol. Ja, ik kan een hele dag achter het stuur zitten. Dat houd ik vol to mijn achtenzestigte hoor o ja, maar dat lijkt me niet de bedoeling. Nee, dan heb je straks vier bejaarde chauffeurs met allemaal broekies erachter. Dat kan ook niet toch zijn? *noodzaak*

Interviewer Nee, precies. Nee, wel mooi om te horen dat je je zo achter je eigen ontwikkeling, dat je er zo mee bezig bent. Want euh dat geldt niet voor iedereen.

Geïnterviewde Nee.

Interviewer Mooi. Mis je nog iets ten behoeve van je ontwikkeling?

Geïnterviewde Nee hoor, ik ga daar zelf achteraan. Als ik iets wil weten dan vraag ik het gewoon. *Geen motivator nodig*

Interviewer Ja dus echt euh het initiatief vanuit jezelf.

Geïnterviewde Ja.



Interviewer En wat heb je nodig van uit ehm de organisatie?

Geïnterviewde Een ^{luisteren} luisterend oor en de hulp met de wat ik eventueel zou willen gaan doen. De ondersteuning daarin. Dat is het enige wat je nog nodig hebt dan.

Interviewer Dus jij geeft wel aan wat je wilt en als zij daarin faciliteren dan is het goed?

Geïnterviewde Ja win win dan.

Interviewer Ja zeker, dan is iedereen blij als het goed is.

Geïnterviewde Ja toch.

Interviewer Ja oke. Nou dat waren voor mij mijn vragen. Heb jij nog toevoeging of iets wat ik heb gemist?

Geïnterviewde Nee, die zou ik zo niet kunnen verzinnen. Mooie vragen heb je gesteld.

Interviewer Dank je wel, ik heb mijn best gedaan ja.

Geïnterviewde Alsjeblieft.

Interviewer Wil ik jou ook heel erg bedanken. Heel fijn dat je hiervoor toch naar het werk wilde komen. Ik heb ehm ja, heel erg bedankt. Ik ga dit allemaal uitwerken aan de hand van de opname. Die zal ik trouwens ook even uitzetten.



Bijlage 4: codeboom

Inzetbaarheid

Opleiding

- └ Middelbare school
 - └ Mavo XXXXXX
 - └ Havo
- └ Mbo-opleiding XXXX
- └ Gestopt XX
- └ Intern gevolgd XX
 - └ Kraanbewijs gehaald
 - └ Bouw en woningtoezicht
 - └ Ga er een volgen

Werkervaring

- └ Bij gemeente Oosterhout gekomen
 - └ Door connecties
 - └ Via uitzendbureau XXX
- └ Werkverleden
 - └ Beveiliging
 - └ Winkel
 - └ Enkel bijbaantjes XXXX
 - └ Eigen bedrijf
 - └ Andere gemeente X
 - └ Nooit het geleerde uitgeoefend
- └ Motief
 - └ Veranderd van werk door kind
 - └ Werktijden

Opleidingsbereidheid

- └ Drijfveer
 - └ Benodigd voor functie X
 - └ Loonschaal
 - └ Wat als ik niet meer achter de vuilniswagen kan
 - └ Kansen vergroten
- └ Wel bereid XXXX
 - └ Wil graag leren XXX
 - └ Als het mij interesseert wel X
 - └ Het moet leerbaar zijn
 - └ Het noodzakelijke XX
- └ Belemmeringen
 - └ Wat moet ik dan kiezen XX
 - └ Snel opgeven zonder stimulans X
 - └ Snelle veranderingen X



- └ Zelfstudie moeilijk XXX
- └ Privé

Mobiliteitsbereidheid

- └ Huidig werk
 - └ Ik zou niet anders willen XX
 - └ Lekker laten XX
- └ Staat open voor nieuwe uitdaging XXX
 - └ Ik wil afval coach worden XX
 - └ Als bode
 - └ Magazijn X
 - └ Teamleider worden XX
 - └ Equalit
 - └ Dagje meegelopen XXX
 - └ Sporthalbeheerder
- └ Toekomstbeeld
 - └ Fysiek niet vol te houden XXX
 - └ Wilt graag blijven werken XX
 - └ Noodzakelijk om over na te denken XXX
- └ Belemmeringen
 - └ Moeilijk binnenkomen XX
 - └ Wil in afval blijven X
 - └ Opnieuw beginnen moeilijk XXXX
 - └ Afhankelijk van vraag en aanbod XX
 - └ Weinig binding gemeentehuis XXX
 - └ Ontbreken kennis van bestaande functies
 - └ Niet bezig met wat als X
 - └ Vacatureteksten schrikken af
- └ Beweegreden
 - └ Niet voor een hogere schaal XXX
 - └ Liever iets dat ik leuk vind XX
- └ Interne bereidheid XXXX
- └ Externe bereidheid XXX
 - └ Wel binnen gemeenteland X
 - └ Bij de overheid

Psychologisch contract

Belasting

- └ Fysieke belasting
 - └ Goed te doen XX
 - └ Gewenning XXXX
 - └ Plastic XXXX
 - └ Lichtere werkzaamheden XX
 - └ Ouder worden XX



- └ Veel achter het stuur X
- └ Mentale belasting
 - └ Agressie van burgers XX
 - └ Focus XXX
 - └ Loslaten XXXX
 - └ Rustig blijven XX
 - └ Gewenning XXXX
 - └ Niet echt aanwezig XXXXX

Arbeidsvoorwaarden

- └ Laag salaris XXXXX
 - └ Lager dan omliggende gemeenten XXXX
 - └ Zou hoger mogen XXX
 - └ Pensioenopbouw X
- └ Werkdagen XXXX
 - └ Lang weekend XXX
 - └ Vrijdag niet opgeven
- └ Tevreden over arbeidsvoorwaarden XXXXXXXX
 - └ Goed geregeld XXXX
 - └ Ouderschapsverlof
 - └ Vergelijking bedrijven XX

Waardering

- └ Waardering
 - └ Ze zeggen het maar er staat niks tegenover XX
 - └ Niks aan een compliment XX
 - └ Vanzelfsprekend geworden X
 - └ Behoeftte aan meer inspraak X
 - └ Soms XXX
 - └ Wordt uitgesproken X

Werk-privé balans

- └ Balans
 - └ Geen belemmeringen vanuit thuis XXXX
 - └ Goede werk-privé balans XXXXXXXX
 - └ Soms overwerken, maar dat is niet erg
 - └ Ruimte maken XXX
- └ Belemmeringen t.b.v. ontwikkeling
 - └ Rekening houden met kind XX

Arbeidsverhoudingen

- └ Werkrelaties
 - └ Eilandjes cultuur
 - └ Groepen XXXXXX
 - └ Roddelen over andere groepen XXX
 - └ In de kantine apart XXX



- └ Eigen teams heel hecht XXXXX
- └ Met de ene beter dan de ander XXXX
- └ Samenwerken gaat goed XXXX
- └ Eerlijkheid XXXXX
- └ Onbegrip XX
- └ Buiten werk om
- └ Contact buiten werk tijd XXXX

Balans

- └ Balans verwachtingen en verplichtingen XXXXXXXX
- └ Zeker in balans X
- └ Alleen het loon mag wat hoger XXXXX
- └ Goede zorg XXX
- └ Totaalplaatje

Verantwoording

- └ Eigen verantwoordelijkheid X
- └ Gezamenlijke verantwoordelijkheid XXXXX
- └ Inzet van beide kanten nodig
- └ Zonder push geen voortgang X
- └ Kansen krijgen en aanpakken

Kennis van de arbeidsmarkt

Interne arbeidsmarkt

- └ Eigen afdeling
- └ Binnen de afdeling wel XX
- └ Gemeentehuis
- └ Communicatie ontbreekt XX
- └ Kloof tussen de locaties XX
- └ Voelt als een losse organisatie
- └ Ons kent ons X
- └ Communicatie/informatievoorziening
- └ Geen account XXX
- └ Toegang tot intranet nodig XXX
- └ Geen weet van loopbaanbeleid X
- └ Sinds kort via WhatsApp X
- └ Zelf aanvragen XXXXX
- └ Faciliteiten
- └ Loopbaan coach mobiliteitscentrum XX
- └ Met HR praten X
- └ Aanspreekpunt leidinggevende XXXXXXXX
- └ Interne vacatures
- └ Via intranet XX
- └ Zelf assertiever zijn
- └ Geen tijd op de werkvloer



- └ Niet op de hoogte XXXX

Externe arbeidsmarkt

- └ Externe oriëntatie
 - └ Niet mee bezig XXX
 - └ Geen interesse XXX
- └ Kennis van een andere sector

Leerklimaat

Leerwaarde

- └ Inwerken
 - └ Geen mentorschap XXXX
 - └ Uitleg door leidinggevende XXX
 - └ Al werkend leren XXXXXX
 - └ Vind het leuk om te begeleiden XX
 - └ De wil is het belangrijkste XX
- └ Collega's
 - └ Snel bevooroordeeld over nieuwe collega's
- └ Uitdaging
 - └ Elke dag is anders
 - └ Variatie
 - └ Werken met verschillende collega's X
 - └ Geen uitdaging XXXXXX
- └ Doorgroeimogelijkheden
 - └ Zelf initiatief tonen XXXXX
 - └ Mogelijkheden zijn aanwezig XXXX
 - └ Wordt ingelicht voor gewenste functie
 - └ Alle tijd en ruimte is aanwezig XXX
 - └ Doorstroom binnen stadsbeheer vol X
 - └ Niet in huidige functie XX

Leeftijdsgebonden toezichtspraktijken

- └ Uitdagen
 - └ Op een bepaalde leeftijd gaan ze met je in gesprek XXX
 - └ Er komt een gesprek maar geen verdere acties XXX
 - └ Geen uitdaging XXX
 - └ Meer stimulering nodig XX
 - └ Het loopt hier vast X
- └ Leren van collega's
 - └ Momenteel vaste groepen XX
 - └ Elkaar feedback geven XXX
- └ Werkverdeling
 - └ Toegewezen waar een poppetje nodig is X
 - └ Planning zou anders moeten XXXX
 - └ Niet gebaseerd op mogelijkheden werknemers XXXX



- └ Onderling afstemmen met collega's XX

Organisatorische leermogelijkheden

- └ Rouleren
 - └ Bijna geen wisseling XXX
 - └ Geen behoefte aan XXX
 - └ Afwisseling wagens X
 - └ Ik werk binnen verschillende groepen XXX
 - └ Als er een zieke is XXX
 - └ Zou ik leuk vinden
- └ Ervaring opdoen
 - └ Kijkje in de keuken XXXXX
 - └ Stage intern X
 - └ Dit heeft geen bekendheid
 - └ Uit geroosterd XXX
- └ Opleiding volgen
 - └ Niet moeilijk te verkrijgen XXXXX
 - └ Kan altijd aankloppen XXXX
 - └ Budget is er XXXX
 - └ Begeleiding bij opleiding zoeken ontbreekt XXX
 - └ Al lang bezig
 - └ Persoonlijk ontwikkelplan
- └ Taakverrijking XXXXXXXX

Rol van de leidinggevende

Gesprekken

- └ Gesprekken ontwikkeling
 - └ Duurzame inzetbaarheidsgesprek XXX
 - └ Op een bepaalde leeftijd gaan ze met je in gesprek XXXX
 - └ Geen regelmatige gesprekken XXX
 - └ Als ik het nodig vind
 - └ Bijna nooit over loopbaanontwikkeling X
 - └ Lang geleden XXX
 - └ Veel door het volgen van een opleiding
- └ Traject
 - └ Loopbaantraject X

Relatie met leidinggevende

- └ Leidinggevende
 - └ Elkaar helpen XXXXX
 - └ Goede communicatie onderling XXXX
 - └ Nog aan het ontwikkelen XXX
 - └ Altijd bereikbaar XXXX
 - └ Op elkaar rekenen XXXX
 - └ Op de hoogte van ambities XXX



- L Leidinggevende goed voorbeeld doorgroeien
- L Teamleider
 - L Volledig vertrouwen XXXXXX
 - L Openheid XXXXX
 - L Altijd binnenlopen XXXX
 - L Support XXX
- L Benodigdheden
 - L Luisteren XXX
 - L Motiverende rol XXX
 - L Ondersteunende rol XXXX
 - L Meer stimulans nodig XX