



Title

**Uitkomsten uit de
interviews werknemers
en leidinggevende bij
Bufab Floss**

MKB idee Technisch MKB stigma en
inclusie

Reference number

2022-dec-7867

Version History

12 december 2022 (v1.0)

Organiq B.V.
Oostplein 224 A-B
3063CE Rotterdam

Your Contact:

Kim Kwakernaat
kim@organiq.nl
+31 (0)108917290
www.organiq.nl

1 Inhoudsopgave

2	Persoonlijke ervaringen op het bedrijf.....	2
2.1	<i>Werksfeer</i>	2
2.2	<i>Goede werkdag</i>	2
2.3	<i>Slechte werkdag.....</i>	2
3	Ervaringen met de werknemers en het management	2
4	Ervaringen van werknemers op school	3
5	App/ telefoon gebruik	3
6	Beloningen.....	3
7	Samenwerken	3
8	Concept idee test	4
9	Visual test.....	4
10	Thema's in de cursus	5
10.1	<i>Mening van de manager.....</i>	5
10.2	<i>Mening van de werknemers.....</i>	5
11	Vordering project	5

Uitkomsten interviews

Tijdens de gesprekken met uw werknemers heb ik veel nieuwe inzichten gekregen. Ik heb met hen de volgende dingen besproken:

- De interviewvragen.
- De bedachte concepten.
- De gemaakte visuals.

Ik zal de uitkomsten beschrijven per onderdeel.

2 Persoonlijke ervaringen op het bedrijf

2.1 Werksfeer

Ik kreeg van iedereen terug dat er bij Bufab Floss een goede sfeer hangt en ze met leuke collega's kunnen werken. Een enkeling vindt de afwisseling in het werk fijn.

2.2 Goede werkdag

Voor de medewerkers/ leidinggevende is een goede dag op werk, een dag waar: alles goed verloopt, er geen losse eindjes zijn en je niet te vaak gehinderd wordt tijdens het werken.

2.3 Slechte werkdag

De werknemers vinden het vervelend als er veel gevraagd wordt naar dingen. Ook vinden ze het lastig als al het werk tegelijkertijd komt.

Voor de leidinggevende is het vervelend als er veel zieken zijn, waardoor je moet improviseren of mensen die klagen omdat dingen niet goed zijn.

3 Ervaringen met de werknemers en het management

De leidinggevende heb ik gevraagd naar de ervaring met werknemers, op het gebied van problemen aankaarten. Hier kwam uit dat: 75% naar de coördinatoren gaat en 25% komt rechtstreeks naar mij. Er zijn volgens hem ook veel dingen die onderling worden besproken door de werknemers, waarvan wij geen weet hebben.

Daarnaast is het volgens hem belangrijk om belangstelling te tonen naar de werknemers toe en de communicatie open te houden. Hem lijkt het dan ook goed om werknemers zich te laten verplaatsen in de situatie van hun collega's. Zodat er meer begrip ontstaat. Toen ik hem vroeg wat hij wilde verbeteren, betreft de omgang met de werknemers, vertelde hij dat er soms een stukje arbeidsethos mist. Zoals op je telefoon kijken of de pauzetijden niet respecteren.

Volgens de werknemers proberen ze problemen eerst zelf op te lossen of negeren ze de persoon die een probleem veroorzaakt. Als zij het niet zelf op kunnen lossen gaan ze naar de leidinggevende of coördinatoren.

4 Ervaringen van werknemers op school

Aan de werknemers heb ik ook gevraagd om vragen te beantwoorden over hun schooltijd. Om te kijken op welke manier zij het beste kunnen leren. Dit kan ik later doorvertellen naar de cursus.

Beide werknemers gingen eerst wel met plezier naar school, maar toen het leren aan bod kwam werd dit anders. De een heeft zware dyslexie waardoor hij moeite had met lezen. De ander vond het leren uit boeken vervelend en had meer aan leraren die zeiden “jullie moeten het kunnen halen, ik ben hier om jullie het goed te leren”.

5 App/ telefoon gebruik

Iedereen heeft een smartphone en kan dus onze cursus app gebruiken. Ook vraag ik naar de vaak gebruikte apps en veel bezochten websites om na te gaan, welke structuren zij begrijpen. De meerderheid gebruikt veel sociale media apps, zoals TikTok, Instagram en Facebook. Daarnaast zijn ze bekend met de NOS-website en whatsapp/e-mail. De jongeren zijn bekend met Netflix, HBO en Videoland.

6 Beloningen

Aan het einde van de cursus of tussen de thema's door willen we de werknemers een kleinigheidje geven. Hiervoor ben ik benieuwd wat de werknemers een goede beloning vinden.

De meerderheid zou de cursus afronden voor een geld bijdrage. Dit is alleen volgens onderzoekers uiteindelijk, niet de juiste manier van motivatie. De ander vindt het al leuk als er “iets” als beloning is. Een borrel wordt ook aangegeven als een leuke beloning. Hierbij kunnen de medewerkers hechter worden met elkaar, geeft de leidinggevende aan.

7 Samenwerken

Ik kreeg terug dat ze allenmaal vinden dat iedereen goed wordt behandeld. “Iedereen laat elkaar gewoon lekker in hun eigen waarden”. Een enkeling vindt het fijn om met collega's te praten tijdens het werken. Volgens de leiding werken de collega's ook graag samen in kleine teams.

Daarnaast wordt er verteld dat als er iets anders gaat dan normaal of een enkeling wordt boos. Dan is iedereen helemaal afgeleid en duurt het even voordat ze weer rustig aan het werk kunnen. Als de sfeer goed is dan werkt iedereen dus ook beter.

8 Concept idee test

Iedereen koos voor concept 2, wij helpen je om een fijne werkplek te maken voor jezelf. De volgende onderdelen maken deze keuze:

- Visuele uitleg in korte video's en illustraties die de teksten versterken.
- Het idee dat je samen met je werkgever je werkplek leuker maakt.
- Fijn om je mening te kunnen delen met het management.
- Korte opdrachtjes waarin je leert omgaan met verschillende onderwerpen en je mening kan geven.

Concept 1: My workspace	Concept 2: Fun workspace	Concept 3: Good workspace
"Jij bepaald hoe je je eigen werkplek leuker maakt!"	"Wij helpen je om een fijne werkplek te maken voor jezelf!"	"We geven jou tips en informatie zodat jij je werk beter kan doen!"
Pluspunten: + Je kan je eigen keuzes maken. + Meer tekstuele uitleg. + Opdrachten om jezelf te verbeteren.	Pluspunten: + Je zorgt samen voor een leukere werkplek. + Beeldende uitleg, zoals video's. + Korte opdrachtjes.	Pluspunten: + Veel tips en hulp. + Korte vragen. + Minder lees werk.
Visual van prototype	Visual van prototype	Visual van prototype

9 Visual test

De onderstaande groene visual, spreekt iedereen aan door de kleur en de vrolijke illustratie. De blauwe onderstaande visual is voor vele te druk. Vooral de werknemer die ADD heeft, kan zich niet goed concentreren, door de felblauwe kleur. Een persoon vindt de tweede visual goed en een ander voelt zich juist niet aangesproken door de foto. Hij herkent zichzelf niet in deze mensen.

 Hi Jasper, zullen wij samen een fijne werkplek creëren? ✓ Korte opdrachten ✓ Uitleg video's ✓ Verschillende tips Begin aan de cursus	 Hi Jasper, zullen wij samen een fijne werkplek creëren? ✓ Korte opdrachten ✓ Uitleg video's ✓ Verschillende tips Begin aan de cursus	 Hi Jasper, zullen wij samen een fijne werkplek creëren? ✓ Korte opdrachten ✓ Uitleg video's ✓ Verschillende tips Begin aan de cursus
---	---	---

10 Thema's in de cursus

10.1 *Mening van de manager*

In de cursus doorloop je verschillende thema's rondom sociale veiligheid. Ik was benieuwd welke thema's volgens de manager nog belangrijk waren om toe te voegen aan de cursus. Respect is een belangrijk thema volgens hem. Dit zorgt voor een goede werksfeer tussen de werknemers. Probeer je als werknemer is te verplaatsen in je collega. Dan zou je mening kunnen veranderen over de ander.

Daarnaast vertelt hij dat het belangrijk is voor de werknemers om hen het gevoel te geven dat ze echt iets hebben aan de cursus. Ook werken er mensen bij Bufab Floss die niet goed Nederlands kunnen of dyslexie hebben. Voor hen is het fijn dat er zo min mogelijk tekst is en dat ze uitleg krijgen door personen. Dit zou een persoon in een video kunnen zijn.

10.2 *Mening van de werknemers*

Voor de werknemers geldt hetzelfde, dat ze lezen lastig vinden, door bijvoorbeeld hun ADD of dyslexie. Daarom zouden ze het fijn vinden om uitleg te krijgen doormiddel van visuals of video's. Ze zouden verder hun eigen mening willen geven, om samen met het management de werkplek leuker te kunnen maken.

11 Vordering project

Al deze resultaten ga ik meenemen in mijn eerste prototype ontwerp. Om zo een cursus te creëren die goed aansluit bij de wensen van de werknemers/managers.