

De ideale werkplek

Een onderzoek naar de arbeidsmotivatie van personeel bij
non-profit- en profitinstellingen in de kunstwereld

Carlijn Bosch

Studentnummer 3212149

Bachelorscriptie Theater-, Film- en Televisiewetenschap

Begeleider: Francesco Chiaravalloti

Thema: Kunstmanagement

Inleverdatum: 16 april 2010

Studiejaar 2009-2010, Blok 3

Inhoudsopgave

Inleiding	- 2 -
Hoofdstuk 1: Het debat der (arbeids)motivatie	- 5 -
§ 1.1 Het begin van de motivatietheorie	- 5 -
§ 1.2 Non-profit vs. profit	- 7 -
§ 1.3 Motivatie in de kunst	- 8 -
§ 1.4 Theoretische factoren.....	- 9 -
Hoofdstuk 2: Arbeidsmotivatie in de praktijk	- 11 -
§ 2.1 Verzamelen onderzoeksmateriaal	- 11 -
§ 2.2 Interviews 't Hoogt	- 12 -
§ 2.2.1 Intrinsieke arbeidsmotivatiefactoren	- 12 -
§ 2.2.2 Extrinsieke arbeidsmotivatiefactoren.....	- 13 -
§ 2.3 Interviews Wolff Cinema Groep.....	- 15 -
§ 2.3.1 Intrinsieke arbeidsmotivatiefactoren	- 15 -
§ 2.3.2 Extrinsieke arbeidsmotivatiefactoren.....	- 16 -
Conclusie	- 18 -
Literatuurlijst	- 20 -
Bijlagen	- 22 -
A. Opzet semigestructureerd interview.....	- 22 -
B. Interview Peter Akerboom	- 24 -
C. Interview Sonja van Beek.....	- 35 -
D. Interview Flavieke de Coninck.....	- 46 -
E. Interview Coen Spijker.....	- 63 -
F. Interview Mariska Veenstra-Buist.....	- 75 -
G. Interview Martijn Visscher.....	- 86 -

Inleiding

“Motivation is not something that people do to others. Motivation occurs within people’s minds and hearts.”¹ Denhardt e.a. geven met dit citaat aan dat het motivatieproces wel beïnvloed, maar niet gecontroleerd kan worden door anderen. In deze scriptie zal de nadruk liggen op arbeidsmotivatie. Het is dan ook zaak om de factoren te gaan onderzoeken die het arbeidsmotivatieproces beïnvloeden. Wat is de drijfveer van mensen om een bepaalde baan te kiezen? Op deze vraag zal in deze scriptie worden ingegaan. In de bestaande literatuur over arbeidsmotivatie wordt gesproken over het verschil tussen personeel bij non-profit- en profitinstellingen.² Er is echter nog amper iets geschreven over de arbeidsmotivatie van personeel bij kunstinstellingen. Dergelijke organisaties kunnen uiteraard zowel in non-profit- als profitvorm voorkomen. Het beeld bestaat dat mensen voor een baan bij een kunstinstelling kiezen vanwege innerlijke passie voor en affiniteit met de kunstvorm en niet zozeer materialistische beloningen.

In deze scriptie zal worden ingesprongen op de leemte die in de literatuur bestaat over arbeidsmotivatie bij kunstinstellingen. Er wordt een vergelijking gemaakt tussen de arbeidsmotivatie van personeel bij een profit- en een non-profitinstelling. Zodoende is gekozen voor een casestudy, waarbij twee kunstinstellingen met elkaar worden vergeleken. Als organisatie zijn de profitinstelling bioscoopketen Wolff Cinema Groep en de non-profitinstelling het filmtheater 't Hoogt in Utrecht geselecteerd. De bijbehorende vraagstelling is: Welke factoren kenmerken de arbeidsmotivatie van personeel bij non-profit en profitinstellingen in de kunstwereld? Arbeidsmotivatie zal in de scriptie worden onderverdeeld in intrinsieke en extrinsieke arbeidsmotivatie. De eerstgenoemde arbeidsmotieven ontstaan binnen het individu als werknemer. Het zijn psychologische beloningen die direct vanuit het werk ontstaan. Extrinsieke beloningen krijgen vorm buiten de werknemer om en zijn salaris, promotie en andere beloningen die vanuit de

¹ Robert Denhardt, Janet Vinzant Denhardt en Maria P. Aristigueta, *Managing Human Behaviour in Public & Nonprofit Organizations* (Londen: Sage, 2002): 158.

² J. Lanfranchi, N. Mathieu en M. Larguem, *Would you accept this job? An evaluation of the decision utility of workers in the for-profit en non-profit sectors* (Parijs: Univeristé Panthéon Assas, 2009).

organisatie komen.³ Een kanttekening moet hierbij wel gemaakt worden, aangezien de ene soort arbeidsmotivatie de ander niet uitsluit. Er kan daarentegen wel worden beredeneerd welke de overhand heeft in de balans van beide typen motivatie. De hypothese is dat de intrinsieke motivatie van het personeel bij 't Hoogt de overhand zal hebben, terwijl bij de Wolff Cinema Groep verwacht wordt dat de extrinsieke motivatie sterker zal zijn.

De methodische aanpak bestaat uit literatuur- en kwalitatief onderzoek. Allereerst zal een duidelijk literatuuroverzicht worden gegeven van de verschillende ideeën omtrent arbeidsmotivatie. In het eerste hoofdstuk zullen verschillende auteurs tegen elkaar worden afgezet. Daarna zullen diepte-interviews worden gehouden met drie werknemers van iedere instelling. Deze interviews worden gebruikt om een inzicht te verkrijgen van de persoonlijke arbeidsmotivatie van de medewerkers. Deze kwalitatieve onderzoeksmethode wordt gekoppeld aan het literatuuronderzoek, aangezien de interviewvragen door de theorie worden bepaald.

Aangezien het in het tijdsbestek van het onderzoek onmogelijk is om alle theoretici, die over arbeidsmotivatie hebben geschreven, te behandelen, is alvast een selectie gemaakt van auteurs. Ten eerste zal kort worden ingegaan op de motivatietheorie van Maslow, aangezien hij een pionier was op het gebied van motivatie.⁴ Vervolgens zal Herzberg een plaats krijgen als eerste theoreticus die een direct onderscheid maakte tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie.⁵ Daarnaast zal het onderzoek van Lanfranchi, Nancy en Larguem een belangrijke plaats innemen, aangezien zij een kwantitatief onderzoek hebben uitgevoerd naar de 'decision utility' van werknemers van profit- en non-profitinstellingen. Hierin concluderen zij dat non-profitwerknemers inderdaad een hogere mate van intrinsieke motivatie hebben dan profitwerknemers.⁶ Vanuit de resultaten van hun onderzoek kan in deze scriptie verder gewerkt worden naar het uitbreiden van de theorie omtrent arbeidsmotivatie. Bovendien worden in dit onderzoek kunstorganisaties onderzocht. Dit is ook de reden

³ H.G. Rainey, *Understanding & Managing Public Organisations* (San Francisco: Jossey-Bass, 2003): 227.

⁴ A.H. Maslow, "A Theory of Human Motivation" *Psychological Review* 50 (1943): 370-396.

⁵ F. Herzberg, "One More Time: How Do You Motivate Employees?" *Harvard Business Review* 46 (1968): 36-44

⁶ Lanfranchi, 32.

dat Hans Abbing wordt aangehaald met zijn theorie over de intrinsieke motivatie van de kunstenaar.⁷

In de komende hoofdstukken zal geprobeerd worden de verschillende factoren van arbeidsmotivatie bij het personeel van 't Hoogt en Wolff Cinema Groep tegen elkaar af te zetten, zodat een conclusie kan worden getrokken over de soort arbeidsmotivatie bij werknemers bij beide instellingen.

⁷ H. Abbing, *Why Are Artists Poor? The Exceptional Economy of the Arts* (Amsterdam: Amsterdam University Press, 2002): 87-102.

Hoofdstuk 1: Het debat der (arbeids)motivatie

“The ubiquity of the concept of motivation, in one guise or another, is nevertheless surprising when we consider that its meaning is often scandalously vague.”⁸ Judson Brown maakt met deze definitie van motivatie wellicht een *overstatement*, maar het is belangrijk om op te merken dat niet alle onderzoekers motivatie op dezelfde manier definiëren. Er is een substantiële hoeveelheid aan theorie, onderzoek en ervaring die inzicht biedt in de motivatie van werknemers. Uit deze literatuur blijkt dat het concept ‘motivatie’ behoorlijk complex is. Vaak hebben mensen wel een idee wat ‘motivatie’ ongeveer betekent. Er zijn bepaalde krachten die ons bewegen, activeren en aanvoeren. Arbeidsmotivatie verwijst naar het verlangen van iemand om hard en goed te werken.⁹ Deze definitie roept echter nog veel vragen op over bijvoorbeeld de betekenis van hard en goed werken en over het verlangen van iemand om dat te doen. Vanwege deze schimmigheid van het begrip motivatie is het belangrijk dat een duidelijk overzicht wordt gegeven van de belangrijkste reeds verschenen literatuur. Naar aanleiding van dit overzicht kunnen duidelijke vragen worden geformuleerd voor de kwalitatieve diepte-interviews.

§ 1.1 Het begin van de motivatietheorie

Het denken over motivatie vindt zijn oorsprong in de theorie van Abraham Maslow. Maslow heeft één van de meest invloedrijke ideeën bedacht in de sociale wetenschap.¹⁰ Hij beschrijft vijf categorieën van behoeftes, welke gerangschikt werden van de meest basale psychologische behoeftes, veiligheidsbehoeftes, sociale behoeftes, egobehoeftes tot het hoogste niveau; de behoefte voor zelfverwezenlijking.¹¹ Deze laatste graad wordt vaak gebruikt om de ultieme menselijke motivatie uit te drukken.¹² De lagere niveaus zijn cumulatieve fases van de groei naar zelfverwezenlijking. Volgens Maslow bereiken mensen een staat van zelfverwezenlijking door hard te werken voor en door toewijding aan een taak of

⁸ Judson S. Brown, *The Motivation of Behaviour*. (New York: McGraw-Hill, 1961): 24.

⁹ Rainey, 225.

¹⁰ Ibidem, 230.

¹¹ Maslow, 370-396.

¹² Rainey, 249.

missie dat hogere waarden dient dan de 'simpele' zelfverwezenlijking zelf. Mensen bereiken juist een staat van voldoening door werk te doen dat anderen of de maatschappij helpt.¹³ Aangezien de assumptie wordt gedaan dat bij non-profitinstellingen werk wordt gedaan om de maatschappij te begunstigen, zou beargumenteerd kunnen worden dat volgens de theorie van Maslow het personeel van 't Hoogt eerder tot een staat van zelfverwezenlijking kan komen.

In navolging van Maslow ontwikkelde Frederick Herzberg een nieuw raamwerk om de motivatie van werknemers te verklaren. Zijn motivatie-hygiëne theorie (ook wel *Two-factor Theory*) benadrukt eveneens het bestaan van behoeftes op verschillende niveaus.¹⁴ Zijn theorie wijkt echter sterk af van de gelaagde verdeling van Maslow. Hij benoemt twee factoren die bij arbeidsmotivatie van belang zijn, namelijk motivatie- (*motivators*) en hygiënefactoren (*hygiene factors*). De hygiënefactoren zijn extrinsieke impulsen of beloningen van buitenaf, zoals het maandelijks loonstrookje. Deze factoren kunnen enkel en alleen maar onvrede voorkomen. Daarentegen zijn de motivatiefactoren juist intrinsieke prikkels, zoals interesse en plezier in het werk, die de motivatie kunnen laten toenemen.¹⁵ Onder hygiënefactoren schaaft Herzberg zaken als werkconditie, salaris, status en privéleven. Erkenning, het werk zelf en groeimogelijkheden vallen onder de motivatiefactoren.¹⁶ Deze verschillende elementen kunnen worden gebruikt bij de interviews om een duidelijk onderscheid te maken tussen beide soorten arbeidsmotivatie. Herzberg is bovendien één van de eerste die een onderscheid heeft gemaakt tussen extrinsieke en intrinsieke arbeidsmotivatie.

Hoewel Edward Lawler dit onderscheid ook hanteert, is hij het echter niet helemaal eens met de theorie van Herzberg. Volgens Lawler kan loon als teken van erkenning namelijk ook een positief effect op motivatie hebben.¹⁷ Lawler heeft samen met Douglas Hall een viertal factoren onderscheiden waarmee intrinsieke motivatie gemeten kan worden, namelijk het bereiken van iets, persoonlijke groei en ontwikkeling, persoonlijke bevrediging en zelfvertrouwen.¹⁸ Deze vier factoren zijn net weer anders beschreven dan bij Herzberg, maar komen voor een groot deel

¹³ Rainey, 251.

¹⁴ Herzberg, 36-44.

¹⁵ Ibidem, 40.

¹⁶ Ibidem, 41.

¹⁷ Rainey, 240.

¹⁸ E. Lawler en D. Hall. "Relationship of Job Characteristics to Job Involvement, Satisfaction, and Intrinsic Motivation." *Journal of Applied Psychology* 54 (1970): 309.

overeen. Een deel van deze variabelen zullen bij de kwalitatieve interviews worden bevraagd, waarop in paragraaf 1.4 werden zal worden ingegaan.

§ 1.2 Non-profit vs. profit

Binnen de verschillende theorieën over arbeidsmotivatie, zijn ook onderzoeken gedaan naar het verschil tussen de non-profit en de profitsector. In 2005 heeft Mathias Benz via empirisch onderzoek de werkbevredeging van personeel binnen de verschillende sectoren onderzocht.¹⁹ Volgens onderzoek in de Verenigde Staten en Groot-Brittannië bleken non-profitmedewerkers over het algemeen meer voldoening uit hun werk te halen dan profitmedewerkers, terwijl tussen beide sectoren weinig verschillen zijn aan te wijzen in loonhoogte en andere materiële zaken. Volgens Benz bewijst dit dat non-profitorganisaties substantiële intrinsieke werkvoordelen bieden. Om deze reden zouden deze organisaties niet zo maar de managementstructuur van een profitorganisatie over moeten nemen, aangezien deze motivatie binnen non-profitinstellingen bewaard moet blijven.²⁰ Het is interessant om de theorie van Benz te toetsen bij de twee gekozen instellingen. Mochten zijn bevindingen juist zijn, dan zou dit betekenen dat het personeel van 't Hoogt ook daadwerkelijk meer voldoening uit het werk moeten halen.

Onder andere naar aanleiding van het onderzoek van Benz, hebben Lanfranchi, Narcy en Larguem een kwantitatief onderzoek opgezet om de '*decision utility*' van personeel van non-profit- en profitinstellingen te definiëren. Onder '*decision utility*' verstaan de auteurs het belang dat door werknemers wordt gehecht aan de verwachte voordelen bij verschillende vacatures.²¹ Ze gaan er vanuit dat medewerkers bij non-profitinstellingen meer intrinsiek gemotiveerd zijn. De intrinsieke motivatie wordt gemeten door middel van drie variabelen, namelijk loon, werktijd en de loyaliteit van de werkgever. De resultaten laten zien dat duidelijke verschillen bestaan in arbeidsmotivatie en dat non-profitmedewerkers meer intrinsiek gemotiveerd zijn.²² Hoewel de auteurs een duidelijk uitgewerkt onderzoek hebben gedaan, zijn naar mijn

¹⁹ M. Benz, "Not for the Profit, but for the Satisfaction? Evidence on Worker Well-Being in Non-Profit Firms." KYKLOS 58.2 (2005): 155-176.

²⁰ Benz, 173-174.

²¹ Lanfranchi, Narcy en Larguem, 2.

²² Ibidem, 32.

mening drie factoren niet voldoende om daadwerkelijk iets te kunnen zeggen over arbeidsmotivatie. Er zouden meer factoren moeten worden onderzocht, zoals Herzberg omschrijft in zijn motivatie-hygiëne theorie.

§ 1.3 Motivatie in de kunst

Naast de verschillen tussen non-profit- en profitorganisaties wordt in deze scriptie ook specifiek de nadruk gelegd op kunstinstellingen. In de literatuur is, voor zover de auteur weet, nog nooit eerder onderzoek gedaan naar de specifieke verschillen in arbeidsmotivatie tussen personeel van non-profit- en profitinstellingen op het gebied van kunst. Hans Abbing bespreekt in zijn boek *Why are artists poor?* de onzelfzuchtigheid van kunstenaars.²³ Volgens hem is een non-commerciële kunstenaar per definitie onzelfzuchtig. Bovendien interpreteert hij onzelfzuchtigheid als exclusief intrinsiek gemotiveerd zijn. Intrinsieke motivatie kan een rol spelen bij elk beroep, maar het is volgens Abbing zeer plausibel dat innerlijke beloningen een grotere rol spelen bij kunstenaars dan bij andere vaklieden.²⁴ Dit betekent dat kunstenaars sterker intrinsiek gemotiveerd zijn dan andere mensen en daarom ook minder waarde hechten aan beloningen van buitenaf.

De vraag is of deze gedachtegang ook werkt bij niet-commerciële en commerciële kunstorganisaties. Bij zowel filmtheater 't Hoogt als bij de bioscoopketen Wolff Cinema Groep wordt gewerkt met een kunstvorm, namelijk film. Bij de ene organisatie zijn Europese, artistieke films terug te vinden en bij de andere de grote, commerciële *blockbusters*. Toch is de essentie bij beide instellingen hetzelfde, namelijk de film aan een zo groot mogelijk publiek vertonen. De insteek zal wellicht anders zijn, aangezien Wolff Cinema Groep zich bevindt in de profitsector, terwijl 't Hoogt zich bevindt in de non-profitsector. In hoeverre is de kunstvorm in dit geval nog van belang bij de arbeidsmotivatie? Volgens Abbing zijn kunstenaars over het algemeen meer intrinsiek gemotiveerd, maar hij maakt wel een onderscheid tussen non-commerciële en commerciële kunstenaars.²⁵ Is het mogelijk om beide kunstinstellingen te zien als een breder begrip van het woord 'kunstenaar'? Dat zou dan betekenen dat voor beide instellingen een hoge mate van intrinsieke

²³ Abbing, 81-82.

²⁴ Ibidem, 82.

²⁵ Ibidem, 82.

motivatie moet bestaan. In de volgende twee hoofdstukken zal door middel van de kwalitatieve interviews worden bekeken in hoeverre deze veronderstelling opgaat.

§ 1.4 Theoretische factoren

Na de opsomming van de verschillende theoretici is een definitief besluit genomen omtrent de factoren van zowel intrinsieke als extrinsieke arbeidsmotivatie. De factoren zijn voor een groot deel afgeleid van de theorie van Herzberg over hygiëne- en motivatiefactoren en de theorie van Lawler en Hall. Hieronder een tabel met de factoren van intrinsieke en extrinsieke arbeidsmotivatie die in deze scriptie zullen dienen als variabelen:

Intrinsieke factoren	Extrinsieke factoren
Plezier in het werk	Salaris
Werk goed doen	Secundaire arbeidsvoorwaarden
Bereiken van iets	Status
Toevoeging aan de samenleving	Werkcondities
Persoonlijke groei en ontwikkeling	

Vanwege de omvang van deze bachelorscriptie is gekozen om het aantal factoren te beperken. Het leek de auteur verstandig om diep in te gaan op de bovenstaande variabelen in plaats van een oppervlakkig onderzoek naar een groot aantal factoren.

Lawler en Hall geven vier factoren voor intrinsieke motivatie, waarvan er twee zijn overgenomen, namelijk het bereiken van iets en de persoonlijke groei en ontwikkeling.²⁶ Dit zijn factoren die bij andere theorieën ook duidelijk naar voren komen.²⁷ Herzberg is ook van mening dat de mogelijke groei en het bereiken van iets bij een baan een belangrijke intrinsieke factor is van arbeidsmotivatie.²⁸ De overige twee factoren 'persoonlijke bevrediging' en 'zelfvertrouwen' worden in andere studies niet als variabelen genoemd en worden om deze reden ook niet meegenomen in deze scriptie.

²⁶ E. Lawler en D. Hall, 309.

²⁷ Clayton Aldefer, *Existence, Relatedness and Growth* (New York: Free Press, 1972): 132; Douglas McGregor, "The Human Side of the Enterprise." *Management Review* 46:11 (1957): 27.

²⁸ Herzberg, 41.

De extrinsieke factoren zijn genomen uit de veelheid aan variabelen uit de theorie van Herzberg. Er is gekozen voor deze vier componenten, omdat de overige factoren niet passen binnen een kunstorganisatie en de moderne tijd.

Hoofdstuk 2: Arbeidsmotivatie in de praktijk

In het vorige hoofdstuk zijn verschillende factoren geformuleerd voor intrinsieke en extrinsieke motivatie. Deze variabelen zijn gebruikt bij het construeren van een interviewschema voor de zes kwalitatieve interviews, die zijn afgenomen bij personeel van 't Hoogt en van Wolff Cinema Groep. In de eerste paragraaf zal duidelijk gemaakt worden hoe het interviewschema tot stand is gekomen. In de twee daaropvolgende paragrafen zullen de interviews per organisatie worden geanalyseerd.

§ 2.1 Verzamelen onderzoeksmateriaal

Voor de casestudy zijn zes interviews gehouden met personeelsleden van beide instellingen. De vraaggesprekken hebben plaatsgevonden in afgesloten ruimtes, waardoor geen derden aanwezig zijn geweest. Dit is belangrijk voor de onderzoeksresultaten, opdat de situatie gestandaardiseerd is.²⁹ Bovendien zijn de interviews afgenomen aan de hand van een semigestructureerd interviewschema.³⁰ Een vooropgezet schema bevordert ook de standaardisatie van de situatie.³¹ Het interviewmodel is zo opgesteld dat de verschillende factoren van intrinsieke en extrinsieke arbeidsmotivatie worden bevestigd.

De extrinsieke arbeidsmotivatiefactor 'salaris' is op twee manieren in het interview bevestigd. Enerzijds is gevraagd of salaris van invloed was op de keuze voor de desbetreffende baan. Anderzijds werd de vraag voorgelegd of de werknemers een probleem hebben met het werken van overuren zonder salariële vergoeding. De meeste vragen waren in eerste instantie gesloten, zoals 'Hebt u plezier in uw werk?'. Vervolgens werd een verdiepende open vraag gesteld om te onderzoeken waarom iemand al dan niet plezier in zijn/haar werk heeft. Door het gebruik van gesloten vragen heeft de interviewer controle over het gesprek. Vervolgens kan door middel van het doorvragen de geïnterviewden geholpen en gestimuleerd worden bij de antwoordpogingen.

²⁹ Ben Emans, *Interviewen. Theorie, techniek en training*. 3ed. (Groningen: Wolters Noordhoff, 1990): 23.

³⁰ Zie bijlage 1.

³¹ Emans, 20.

§ 2.2 Interviews 't Hoogt

§ 2.2.1 Intrinsieke arbeidsmotivatiefactoren

Bij de interviews met personeel van de non-profitorganisatie 't Hoogt werd al snel duidelijk dat de werknemers een grote affiniteit hebben met film. Bureaumedewerker, Coen Spijker, geeft zelfs aan dat film zijn grootste passie is.³² Flavieke de Coninck, programmeur, geeft ook aan dat ze al sinds de middelbare school een grote liefde heeft voor film.³³ De derde geïnterviewde, administrateur Peter Akerboom, nuanceert zijn affiniteit met film echter, aangezien hij aangeeft dat hij als kunsthistoricus een brede culturele oriëntatie heeft, maar zelf meer gecharmeerd is van muziek in de breedste zin van het woord.³⁴ Toch wil Akerboom vanwege zijn belangstelling voor cultuur duidelijk in de culturele sector werken. Voor alle personeelsleden speelde het een zeer grote rol bij de keuze voor deze baan, dat het werk om een kunstvorm gaat. Allen hebben bewust gekozen voor een baan in een filmtheater, omdat hun interesse binnen de filmwereld of in Akerbooms geval binnen de culturele wereld ligt.

Naast de affiniteit met film en cultuur geven ook alle ondervraagden aan dat ze plezier in hun werk hebben. Zowel De Coninck als Spijker halen als één van de redenen de fijne werksfeer aan. Akerboom zegt later in het interview ook dat hij een prettige werksfeer hoog waardeert in een baan en dat hij dat in zijn baan bij 't Hoogt ook zeker terugvindt. Daarnaast grijpt Spijker weer terug op zijn passie voor film, aangezien hij zijn plezier in het werk voornamelijk haalt uit het dagelijks bezig zijn met film.

Op de vraag of ze het belangrijk vinden om hun werk bij 't Hoogt goed te doen, antwoorden ze alle drie met een volmondig 'ja'. Dit heeft bij Spijker te maken met zijn eigen betrokkenheid tot 't Hoogt, maar ook de verantwoordelijkheid die hij voelt voor zijn werk. De Coninck benoemt eveneens deze betrokkenheid en het verantwoordelijkheidsgevoel. Beide duiden ook het feit aan dat 't Hoogt een kleine organisatie betreft, waardoor het meteen duidelijk is als iemand een steekje laat vallen. Daarentegen vindt Akerboom het vooral van belang voor zijn eigen plezier in

³² Coen Spijker, bureaumedewerker, 't Hoogt, 23 maart 2010. Zie bijlage E.

³³ Flavieke de Coninck, programmeur, 't Hoogt, 23 maart 2010. Zie bijlage D.

³⁴ Peter Akerboom, administrateur, 't Hoogt, 25 maart 2010. Zie bijlage B.

het werk, want hij maakt er een sport van zo min mogelijk fouten te maken. Het is opvallend dat Akerboom een andere redenatie gebruikt dan Spijker en De Coninck. Dit zou verklaard kunnen worden door het feit dat Akerboom een geheel eigen functie heeft binnen de organisatie, namelijk het regelen van het financiële reilen en zeilen van de organisatie, waardoor hij minder betrokken is bij de inhoudelijke beslissingen binnen 't Hoogt.

De intrinsieke factoren 'het bereiken van iets' en 'iets toevoegen aan de samenleving' bleken in de interviews zeer goed bij elkaar te passen. Op de vraag of ze het idee hebben dat ze met hun werk iets bereiken, zeggen ze allen 'ja'. Ze vinden het waardevol om deel uit te maken van de organisatie, opdat arthousefilms een plek krijgen in de samenleving. Bovendien ontstaat het gevoel van iets te bereiken, omdat de geïnterviewden vinden dat 't Hoogt als organisatie iets toevoegt aan de samenleving. Alle drie geven aan dat ze het belangrijk vinden dat arthousefilms worden vertoond. Het is duidelijk dat de medewerkers van 't Hoogt op deze manier intrinsiek gemotiveerd zijn voor hun baan.

De vijfde factor, persoonlijke groei en ontwikkeling, wordt door Spijker zeer positief beoordeeld. Hij geeft aan dat hij steeds meer verantwoordelijkheden krijgt in zijn functie en zowel op zakelijk als persoonlijk vlak kan groeien door zijn werkzaamheden bij 't Hoogt. De Coninck daarentegen geeft aan dat ze al een enorme groei heeft doorgemaakt en het nu wat minder belangrijk vindt. Ze vindt het wel van belang dat het werk geen sleur wordt en ze nog steeds een uitdaging ziet in haar baan. Deze uitdaging is na al die jaren blijven bestaan, dus ze haalt nog steeds veel voldoening uit haar werk. Akerboom sluit zich bij De Coninck aan door te zeggen dat persoonlijke groei en ontwikkeling nu voor zijn leeftijd, 56 jaar, niet meer zo van belang is.

§ 2.2.2 Extrinsieke arbeidsmotivatiefactoren

Aangezien 'salaris' een prominente extrinsieke motivatiefactor is, wordt ervoor gekozen om deze factor op meerdere manieren te bevragen. Allereerst is gevraagd of de geïnterviewden het erg vinden om over te werken zonder daarvoor betaald te krijgen. Ten tweede is vastgesteld hoe belangrijk salaris voor hen is. Spijker vindt het niet erg om over te werken, aangezien hij het extra werk in de avonduren en weekenden ziet als leuke extra activiteiten. Hij zegt zelfs: "Dat zijn dan wel extra

werkzaamheden, maar in principe zou ik zoiets in mijn vrije tijd ook kunnen doen, dus dat is meestal geen probleem.”³⁵ De Coninck vindt het ook geen probleem om wat meer te moeten werken, want ze vindt dat het bij de baan hoort. Wel geeft ze aan dat het ‘niet de pan uit moet rijzen’ en dat tegenover dat extra werk ook de vrijheid en flexibiliteit moet staan om zelf je uren in te delen. Akerboom geeft aan, in tegenstelling tot de andere twee, dat hij liever niet extra wil werken. Hij werkt namelijk twee dagen bij 't Hoogt en twee dagen bij een andere organisatie. Daarnaast heeft hij nog diverse andere sociale bezigheden, zodat hij liever niet meer werkt dan de twee dagen die hij betaald krijgt. Wel geeft Akerboom aan flexibel te zijn en soms tussen de twee banen te switchen als dat beter uitkomt.

Op de vraag of salaris belangrijk is voor de keuze van de baan, antwoordde Akerboom heel overtuigd ‘nee’. Volgens hem weet je van tevoren dat het salaris niet heel hoog is als je gaat werken bij 't Hoogt. Dit vindt hij ook geen probleem, want juist de organisatie zelf trekt hem zo aan. Ook Spijker en De Coninck geven aan dat salaris geen doorslaggevende factor is. Ze wilden beiden een inkomen waarmee ze rond kunnen komen, maar verder hebben ze niet veel eisen gesteld. De Coninck zit al een aantal jaren in dezelfde schaal en zou wel weer wat hoger willen komen, maar ze is hierin wel heel reëel en weet dat er binnen het budget van 't Hoogt niet veel ruimte is voor een salarisverhoging.

Tevens de status van de baan is voor Spijker niet van belang. Hij zegt: “[...] als je gestudeerd hebt en je bent bureaumedewerker, dan heb je nou niet bepaald een hoge status.”³⁶ De Coninck is wel erg trots op het feit dat ze een programmeur is, aangezien het binnen de filmwereld toch een soort van aanzien heeft. Toch is ze niet ambitieus en statusgericht, maar wil ze vooral doen wat ze leuk vindt. Akerboom is zelfs nog bondiger: “Ik vind het gewoon leuk werk en dat is voor mij voldoende status. Naar buiten heb ik daar helemaal geen boodschap aan.”³⁷

Ook secundaire arbeidsvoorwaarden zijn voor de drie personeelsleden van ondergeschikt belang. Ze hebben een hooggewaardeerde filmpas, waarmee ze gratis naar alle Nederlandse bioscopen kunnen. Verder hebben ze geen leaseauto, fietsplan

³⁵ Coen Spijker, bureaumedewerker, 't Hoogt, 23 maart 2010. Zie bijlage E.

³⁶ Ibidem.

³⁷ Peter Akerboom, administrateur, 't Hoogt, 25 maart 2010. Zie bijlage B.

of andere extraatjes. De secundaire arbeidsvoorwaarden zijn ook niet echt van belang. Volgens Akerboom is het 'wel aardig, maar niet essentieel'.³⁸

Naast de secundaire arbeidsvoorwaarden zijn de werkcondities ook niet echt van invloed op de keuze voor de baan. Met werkcondities worden de verlofmogelijkheden, pauzes, huisvesting etc. bedoeld. Het pand van 't Hoogt is al behoorlijk oud, maar dat vindt De Coninck juist sfeervol. Daarnaast vinden ze het alle drie prettig dat de ruimte wordt geboden om de werktijd flexibel in te delen. Zo zegt De Coninck: "[...]ik heb niets nijpends te doen, dan ga ik gewoon lekker wat eerder naar huis."³⁹ Die flexibiliteit en vrijheid wordt door de geïnterviewden sterk gewaardeerd. Akerboom stelt dat deze factoren zelfs één van de belangrijkste voorwaarde aan een baan zijn.

§ 2.3 Interviews Wolff Cinema Groep

§ 2.3.1 Intrinsieke arbeidsmotivatiefactoren

Uit de interviews met medewerkers van Wolff Cinema Groep blijkt dat de drie werknemers zijn begonnen als servicemedewerker en vanaf deze positie steeds hogerop zijn gekomen in het bedrijf. Alle drie geven ze aan affiniteit met film te hebben, maar het medium is niet van invloed geweest op de keuze voor deze baan. Het feit dat het bedrijf draait om films is dus niet de reden dat ze zijn gaan werken bij Wolff Cinema Groep.

Wel hebben de ondervraagden veel plezier in hun werk. Bij regiomanager Mariska Veenstra-Buist komt dit voornamelijk door de samenwerking met een groep vrij jonge mensen. Het bedrijf geeft haar ook de mogelijkheid om zich te ontplooiën.⁴⁰ Zowel exploitatiemanager Martijn Visscher, als theatermanager Sonja van Beek, noemen juist de veelzijdigheid en afwisseling van hun functie als voornaamste reden van het plezier in hun werk.⁴¹

³⁸ Peter Akerboom, administrateur, 't Hoogt, 25 maart 2010. Zie bijlage B.

³⁹ Flavieke de Coninck, programmeur, 't Hoogt, 23 maart 2010. Zie bijlage D.

⁴⁰ Mariska Veenstra-Buist, regiomanager, Wolff Cinema Groep, 25 maart 2010. Zie bijlage F.

⁴¹ Sonja van Beek, theatermanager, Wolff Cinema Groep, 25 maart 2010. Zie bijlage C; Martijn Visscher, exploitatiemanager, Wolff Cinema Groep, 25 maart 2010. Zie bijlage G.

Op de vraag of ze hun werk goed willen doen, antwoorden ze een volmondig 'ja'. Alle drie geven ze hier een persoonlijke reden voor. De één doet het voor zijn eigen gemoedsrust, de ander vanwege haar perfectionistische aard. Geen van hen voelt druk van bovenaf. Deze druk legt Van Beek zichzelf op in haar drang naar perfectionisme.

De derde factor van 'het bereiken van iets' werd door de geïnterviewden ook benaderd op een persoonlijke manier. In hun functie hebben ze veranderingen kunnen doorvoeren, zodat het bedrijf beter en efficiënter is gaan draaien. Bovendien vinden ze het belangrijk om de klanten een leuk avondje uit te bezorgen. Hierin ziet Visscher ook het belang van prettig omgaan met de klanten. Wanneer mensen met een tevreden en fijn gevoel naar huis gaan, zullen ze ook geen stennis gaan schoppen op straat.⁴² Het avondje uit voegt dan volgens Visscher zeker wat toe aan de samenleving.

De laatste factor 'persoonlijke groei en ontwikkeling' is absoluut van toepassing op de drie medewerkers. Ze zijn onderaan de ladder begonnen en steeds verder gegroeid binnen het bedrijf. Allen vinden persoonlijke groei en ontwikkeling in een baan important. Visscher, Veenstra-Buist en Van Beek geven aan dat ze hun stem kunnen laten horen binnen de organisatie. Ze zijn zeer content met het feit dat naar hun mening wordt geluisterd en ze vrijheid hebben in de wijze waarop ze hun functie uitvoeren.

§ 2.3.2 Extrinsicieke arbeidsmotivatiefactoren

Visscher geeft aan zeer tevreden te zijn met zijn salaris. Dat was voor hem echter niet de voornaamste reden van de keuze voor deze baan. Hij wil wel graag groeien in zijn salaris, maar vindt het voornamelijk van belang om een leuke baan te hebben. Visscher vindt het dan ook niet zo erg om iets meer te werken zonder ervoor betaald te krijgen. Daarentegen vindt hij het prettig om de mogelijkheid te hebben om af en toe een dag vrij te nemen. Visscher zou dan ook niet zo snel overwegen om een andere baan met een hoger salaris aan te nemen. Van Beek daarentegen zou het overwegen, maar dat zou wel een behoorlijk verschil in salaris moeten betekenen. Ze heeft het erg naar haar zin bij Wolff Cinema Groep. Zij geeft aan dat ze salaris 'een

⁴² Martijn Visscher, exploitatiemanager, Wolff Cinema Groep, 25 maart 2010. Zie bijlage G.

beetje' belangrijk vindt, omdat ze er goed van wil kunnen rondkomen. Bovendien vindt Van Beek het tot op een bepaalde hoogte geen probleem om over te werken. Dit moet dan echter niet te vaak voorkomen. Veenstra-Buist wil momenteel liever niet overwerken, omdat ze zwanger is. Ze wil incidenteel wel langer werken, maar ze wil dat liever niet onbetaald doen. Daarnaast is Veenstra-Buist van mening dat salaris niet heel belangrijk is, aangezien ze met haar opleiding als maatschappelijk werker waarschijnlijk elders meer kan verdienen. Toch zou ze het wel overwegen als een baan wordt aangeboden met een hoger salaris. Ook omdat het mogelijk een nieuwe uitdaging biedt.

De tweede extrinsieke motivatiefactor, status, wordt door alle drie niet heel belangrijk gevonden. Visscher noemt zichzelf geen 'egotripper' en Veenstra-Buist vindt het belangrijk om het naar haar zin te hebben. Van Beek vindt status op zich van belang, maar vindt het wel prettig dat ze is overgegaan van vervangend bedrijfsleidster naar theatermanager. De status die daarbij komt kijken, spreekt haar wel aan. In de sociale omgang laat Visscher wel horen waar hij mee bezig is. Zo is hij dagelijks in de weer met het verbeteren van zijn reputatie en die van Wolff Cinema Groep.

Naast salaris en status zijn 'secundaire arbeidsvoorwaarden' ook een extrinsieke motivatiefactor. Hoewel de medewerkers aangeven dat de secundaire arbeidsvoorwaarden niet important zijn, vinden ze het een leuke bijkomstigheid dat ze in alle Nederlandse bioscopen gratis naar de film kunnen. Het gebrek aan secundaire arbeidsvoorwaarden wordt niet als een gemis beschouwd.

De werkcondities worden door alle drie hoog gewaardeerd. Ze vinden het prettig een eigen kantoor te hebben, zodat men een plek heeft om zich terug te trekken en afgezonderd het werk te doen. Visscher beschouwd dit echter niet als een cruciale factor in zijn baan. Een ander soort werkconditie is de mogelijkheid tot vrije indeling van werktijden en verlof. Visscher vindt het fijn dat flexibel omgegaan kan worden met werktijden en dat af en toe een dag vrij genomen kan worden.

Conclusie

Het is voor organisaties belangrijk om de werknemers voortdurend te motiveren. In dit onderzoek is getracht te achterhalen welke factoren belangrijk zijn voor de arbeidsmotivatie van medewerkers van de non-profitinstelling 't Hoogt en de profitinstelling Wolff Cinema Groep.

Allereerst is het opvallend dat de kunstvorm 'film' bij de werknemers een geheel verschillende rol speelt in hun leven en baan. De medewerkers van Wolff Cinema Groep geven afzonderlijk aan dat film eigenlijk niet van invloed is geweest voor de keuze van hun baan. Dit staat in sterk contrast met de medewerkers van 't Hoogt, die juist vanwege hun passie voor film deze organisatie hebben gekozen. De uitkomsten van het onderzoek zorgen ervoor dat het gebruik van de theorie van Abbing over de intrinsieke motivatie van de kunstenaar moeilijk toepasbaar is. Het blijkt dat de kunstvorm in dit geval geen invloed heeft op de arbeidsmotivatie binnen de instellingen, zodat dit onderzoek alleen inzicht geeft in het verschil in arbeidsmotivatie tussen een non-profit- en een profitinstelling. Het is in deze irrelevant dat beide instellingen behoren tot de kunstwereld.

De geïnterviewden geven aan zeer veel plezier in hun werk te hebben. Hiervoor dragen ze verschillende redenen aan. Een belangrijk element voor het merendeel van de werknemers is de werksfeer en afwisseling in hun baan. De eerste factor van intrinsieke motivatie maakt dus weinig verschil tussen beide instellingen.

Een opvallende discrepantie is echter dat de medewerkers van Wolff Cinema Groep het werk voornamelijk goed willen doen om persoonlijke redenen, terwijl de medewerkers van 't Hoogt de betrokkenheid met de organisatie aanhalen. Hieruit zou afgeleid kunnen worden dat de medewerkers van 't Hoogt sterker betrokken zijn bij de werkzaamheden van de organisatie als geheel.

Bij de twee factoren 'het bereiken van iets' en 'toevoeging aan de samenleving' zijn ook duidelijke verschillen terug te vinden. Personeel van 't Hoogt geeft aan dat ze de functie van de organisatie zeer belangrijk vinden, namelijk het aan de man brengen van de artistieke film. Ze vinden ook dat het werk bijdraagt aan de ontwikkeling van de samenleving. Het personeel van Wolff Cinema Groep daarentegen spreekt voornamelijk over individuele prestaties en niet zozeer over de functie van de organisatie. Hieruit mag afgeleid worden dat medewerkers van een

non-profitinstelling sterker betrokken zijn bij de organisatie, terwijl bij collega's van de profitinstelling de motivatie sterker individueel gericht is.

De extrinsieke motivatiefactor 'salaris' wordt in eerste instantie door alle geïnterviewden niet echt van belang geacht. Wel wordt door Veenstra-Buist en Van Beek aangegeven dat ze het zouden overwegen om een andere baan te nemen als daar een hoger salaris tegenover staat. Spijker en De Coninck zijn zeer content met hun plek bij 't Hoogt en zouden om die reden ook niet snel overgaan naar een andere organisatie. Het is opvallend dat twee personen van een profitinstelling toch eerder neigen over te stappen naar een andere organisatie, terwijl twee medewerkers van een non-profitinstelling dat niet snel zouden overwegen. Dit zou erop kunnen wijzen dat medewerkers van een non-profitinstelling sterker intrinsiek gemotiveerd zijn.

De factoren status en secundaire arbeidsvoorwaarden worden door medewerkers van beide instellingen hetzelfde benaderd. De variabelen worden als onbelangrijk beoordeeld door de zes geïnterviewden. De factor werkcondities wordt door de verschillende werknemers wel hooggewaardeerd, aangezien velen het belangrijk vinden om hun werktijd flexibel in te kunnen delen.

Kortom, er kan worden gesteld dat de hypothesen die in de inleiding werden beschreven gedeeltelijk zijn bevestigd door het onderzoek. De medewerkers van 't Hoogt en Wolff Cinema Groep zijn zowel intrinsiek als extrinsiek gemotiveerd. Het feit dat werknemers van 't Hoogt een grote passie voor film en cultuur hebben, zorgt ervoor dat ze sterker intrinsiek gemotiveerd zijn. Bovendien zijn de medewerkers van Wolff Cinema Groep op sommige punten wat meer door extrinsieke arbeidsmotivatiefactoren gedreven, aangezien ze zouden overwegen om over te stappen naar een andere baan vanwege salaris. Er kan worden gesteld dat bij Wolff Cinema Groep sterker sprake is van extrinsieke motivatiefactoren, terwijl bij 't Hoogt intrinsieke factoren een grotere rol spelen. De verschillen kunnen echter miniem worden genoemd.

Afsluitend moet de vraag worden gesteld of de onderzoeksresultaten representatief zijn voor de kunstwereld. Om een vollediger antwoord op de onderzoeksvraag te formuleren, zou het onderzoek met een grotere groep respondenten moeten worden uitgevoerd. Op deze wijze zou meer duidelijkheid kunnen komen over de verschillen in motivatie van werknemers bij profit- en non-profitinstellingen in de kunstwereld, waaruit kan blijken dat het niet altijd 'art for art's sake' is.

Literatuurlijst

Boeken en artikelen

Abbing, H. *Why Are Artists Poor? The Exceptional Economy of the Arts*. Amsterdam: Amsterdam University Press, 2002.

Aldefer, Clayton. *Existence, Relatedness and Growth*. New York: Free Press, 1972.

Benz, Mathias. "Not for the Profit, but for the Satisfaction? Evidence on Worker Well-Being in Non-Profit Firms." *KYKLOS* 58.2 (2005): 155-176.

Brown, Judson S. *The Motivation of Behaviour*. New York: McGraw-Hill, 1961.

Denhardt, Robert, Janet Vinzant Denhardt en Maria P. Aristigueta. *Managing Human Behaviour in Public & Nonprofit Organizations*. Londen: Sage, 2002.

Emans, Ben. *Interviewen. Theorie, techniek en training*. 3ed. Groningen: Wolters Noordhoff, 1990.

Lanfranchi, J., N. Mathieu en M. Larguem. *Would you accept this job? An evaluation of the decision utility of workers in the for-profit en non-profit sectors*. Parijs: Univeristé Panthéon Assas, 2009.

Lawler, E. en D. Hall. "Relationship of Job Characteristics to Job Involvement, Satisfaction, and Intrinsic Motivation." *Journal of Applied Psychology* 54 (1970): 305-312.

Maslow, A.H. "A Theory of Human Motivation." *Psychological Review* 50 (1943): 370-396.

McGregor, Douglas. "The Human Side of the Enterprise." *Management Review* 46:11 (1957): 22-28, 88-92.

Preston, Anne E. "The Nonprofit Worker in a For-Profit World." *Journal of Labor Economics* 7 (1989): 438-463.

Rainey, H.G. *Understanding & Managing Public Organisations*. 3ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2003.

Overige bronnen:

Peter Akerboom, administrateur, 't Hoogt, 25 maart 2010.

Sonja van Beek, theatermanager, Wolff Cinema Groep, 25 maart 2010.

Flavieke de Coninck, programmeur, 't Hoogt, 23 maart 2010.

Mariska Veenstra-Buist, regiomanager, Wolff Cinema Groep, 25 maart 2010.

Martijn Visscher, exploitatiemanager, Wolff Cinema Groep, 25 maart 2010.

Coen Spijker, bureamedewerker, 't Hoogt, 23 maart 2010.

Bijlagen

A. Opzet semigestructureerd interview

Algemene inleiding

1. Wat is uw functie binnen de organisatie?
2. Hoe bent u terecht gekomen bij deze organisatie?
3. Welke studie heeft u gedaan?
4. Heeft u affiniteit met het medium 'film'?
5. Is het medium 'film' van invloed geweest op uw sollicitatie bij de organisatie?
 Zo ja, in hoeverre is deze van invloed geweest?
 Zo nee, wat was voor u het interessante van deze baan?

Intrinsieke motivatie

6. Hebt u plezier in uw werk?
 Zo ja, wat vindt u zoal leuk in uw werk?
7. Vindt u het belangrijk om uw werk goed te doen?
 Zo ja, waarom vindt u het belangrijk?
8. Hebt u het gevoel dat u iets bereikt met uw werk?
9. Denkt u dat uw werk wat toevoegt aan de samenleving?
10. Stel dat er een groot project moet worden uitgevoerd (dat volgens u waardevol is voor de samenleving). Zou u extra uren willen maken zonder dat u daar voor betaald krijgt?
11. Heeft u het gevoel dat deze baan ruimte laat voor persoonlijke groei en ontwikkeling?
 Zo ja, kunt u aangeven op welke punten?

Extrinsieke motivatie:

12. Was het aangeboden salaris van invloed op de keuze voor deze baan?
13. Stel dat er een aanbieding komt van een ander bedrijf waar u ongeveer hetzelfde werk zou kunnen doen voor een hoger salaris. Wat zou u dan doen?
14. Is de status van uw baan belangrijk voor u?
15. Zijn de secundaire arbeidsvoorwaarden van uw baan voor u belangrijk?
Zo ja, welke secundaire arbeidsvoorwaarden zijn belangrijk?
16. Bent u tevreden met uw huidige werkcondities? (Werkcondities zijn bijvoorbeeld pauzes, verlofmogelijkheden, kantoomateriaal etc.)
Zo ja, kunt u uitleggen waarom?
Zo nee, waar bent u precies niet tevreden over?
17. Zijn de werkcondities van invloed bij het kiezen van een baan?

Afrondende vragen:

18. Wilt u zelf nog iets zeggen of vragen?
19. U kunt er voor kiezen om in de scriptie anoniem te blijven of met naam te worden vermeld. Welke heeft uw voorkeur?
20. Zou ik u eventueel nog eens mogen benaderen per mail of telefoon, indien ik nog vragen heb?

B. Interview Peter Akerboom

Datum: Donderdag 25 maart 2010

Betekenis afkortingen:

CB: Carlijn Bosch

PA: Peter Akerboom

CB: Ik zal eerst nog even kort inleiden. Ik doe dus een onderzoek naar de arbeidsmotivatie van personeel van non-profitinstelling en bij profitinstellingen. In dit geval heb ik dus gekozen voor een casestudy met personeel 't Hoogt en personeel van Wolff Cinema Groep. Daar ga als ik het goed is vanmiddag ook drie interviews houden, dus na vandaag zal ik dan mijn onderzoeksmateriaal bij elkaar hebben. Ik wil gaan kijken of ik dan verschillen in arbeidsmotivatie kan terugvinden.

PA: Tussen die twee?

CB: Ja, er zijn verschillende theorieën over geschreven, dus ik wil gaan onderzoeken of in de praktijk de verschillen ook daadwerkelijk terug te vinden zijn. Ik wil even beginnen met een algemene vraag. Wat is uw functie binnen de organisatie?

PA: Ik ben de administrateur, dus ik doe alle financiële zaken. Van geld tellen tot jaarrekeningen maken.

CB: Ok, en welke opleiding heeft u hiervoor gedaan?

PA: Ik heb MBA, Moderne Bedrijfsadministratie, gedaan. Dus niet Master of Business Administration, dat is meer een hogere opleiding, maar juist Moderne Bedrijfsadministratie. Ik heb een diploma Boekhouden en een vervolg daarop is Moderne bedrijfsadministratie.

CB: Ok, en hoe bent u bij deze organisatie terecht gekomen?

PA: Ja, via een andere baan. Ik heb gewoon gesolliciteerd. Ik heb al veel andere banen gehad en ik ben ook kunsthistoricus. Ik heb eigenlijk een heel rare achtergrond, zeg maar. Ik wilde altijd een beetje in de culturele sector werken, want ik ben later gaan studeren. Ik had namelijk al 12 jaar gewerkt en toen ben ik Kunstgeschiedenis gaan studeren, als een soort uit de hand gelopen hobby. Daar was alleen geen werk in te vinden, waardoor ik weer ging werken in de boekhouding. Maar ik werk altijd wel in non-profitorganisaties.

CB: Wat is de reden daarvoor?

PA: Nou, ik heb toch wel een beetje een culturele achtergrond en ik wil niet al te gestrest werken. Ik wil toch wel een relaxed baantje.

CB: Heeft u ook affiniteit met film?

PA: Uiteraard, als kunsthistoricus ben je natuurlijk in de breedte cultureel georiënteerd.

CB: Dat klopt, maar er is natuurlijk een groot verschil tussen beeldende kunst en film?

PA: Ja, dat klopt. In mijn studie heb ik me meer gespecialiseerd in beeldende kunst, schilderkunst, Renaissance zelfs, maar ik heb een brede algemene culturele interesse.

CB: Maar het is voor u dus wel een bewuste keuze om bij een filmtheater te gaan werken?

PA: Nee, dat deed zich toen voor. Er werd toen iemand gevraagd en ik wilde weg bij een andere baan, dus toen dacht ik van: "Oh, hee!"

CB: Dus het medium film zelf heeft niet zo veel te maken met uw keuze voor deze baan?

PA: Nee, niet specifiek nee. Het is meer omdat het in de culturele sector is, is het voor mij aantrekkelijk. En of het nou is in film of theater, dat maakt mij niet zo veel uit.

CB: Nee, precies. Wat is het dan in de culturele sector dat u zo aantrekt?

PA: Ja, ik ben zelf cultureel geïnteresseerd, dus ik vind het dan ook leuk om daar mijn werk in te vinden. Dat sluit goed aan bij mijn eigen belangstelling, zeg maar.

CB: De werkzaamheden zijn meer van economische, financiële aard, maar dat heeft verder niet veel te maken met film.

PA: Nee juist daarom, het is hele droge koek, dus dan moet je het wel in een leuke setting doen, vind ik. Anders vind ik het niet leuk. Kijk, omdat ik ook kunsthistoricus ben, wil ik ook een beetje dat terug vinden in mijn werk. En dan ga je zoeken in een sector waar dat een beetje te vinden is en dan is natuurlijk hier.

CB: Ok, en hoe lang werkt u al hier?

- PA: Inmiddels tien jaar geloof ik.
- CB: Heeft u plezier in uw werk?
- PA: Jawel, maar ik werk hier twee dagen en ik heb nog twee dagen een andere baan.
- CB: Dus u werkt hier parttime?
- PA: Ja, bij die andere baan ook. Ik heb twee halve banen.
- CB: Is die andere baan ook binnen de culturele sector?
- PA: Nee, juist niet. Die zit meer in de ontwikkelingssamenwerkingsfeer, maar dat was meer noodgedwongen, want ik moest hier op een gegeven moment voor de helft weg, omdat de horeca verhuurd werd. Dat werk viel weg en dus had ik nog maar een half baantje over en toen moest ik wat anders. Toen ben ik dus eigenlijk via via daar in terecht gekomen, maar dat was geen bewuste keuze dat ik daar kwam. Ik ben natuurlijk ook geen zestien meer, dus.. [begint te lachen] Maar het is ook wel in de non-profitsfeer, want het is ontwikkelingssamenwerking, dus dat is ook wel zoiets. En het is op het gebied van fietsen en dat doe ik veel, dus dat sluit ook weer aan bij mijn belangstelling.
- CB: Dat is sowieso belangrijk natuurlijk. U werkt bij beide banen in een non-profitinstelling, maar wat is nou hetgeen wat u zo aantrekt in een non-profitinstelling?
- PA: Nou dat het doel van de organisatie niet is het maken van winst, maar gewoon het bieden van een maatschappelijke activiteit of een relevante activiteit aan de samenleving.
- CB: U vindt het dus inderdaad van belang dat hier bijvoorbeeld arthousefilms worden vertoond?
- PA: Ja, inderdaad.
- CB: En heeft u ook het gevoel dat u iets met uw werk bereikt?
- PA: Nou ik ben natuurlijk BackOffice, ik ben meer ondersteuner van het hele proces. Zo voel ik dat ook.
- CB: Heeft u wel het gevoel dat ondanks het een ondersteunende rol is, dat u iets bereikt met uw werk?

PA: Ja, indirect. Ik heb er plezier in om dit goed te doen, omdat dan de organisatie goed kan draaien. Ik denk dat het zoiets is, een soort afgeleid resultaat.

CB: Heeft u ook wel veel contact met de andere kantoormedewerkers?

PA: Ja, van kantoor wel. We hebben regelmatig overleg en er zitten natuurlijk vaak financiële aspecten aan, ook van de kassa's, PR, verhuur van zalen, recette. Daar zitten natuurlijk toch wel zaken bij die mij aangaan.

CB: En wordt u ook meegenomen in de meer inhoudelijke beslissingen?

PA: Ik heb meer een adviserende rol. De directie is wel zo, die heeft natuurlijk ook nog een bestuur boven zich, die hebben een eigen verantwoordelijkheid en die nemen de beslissingen. Ik heb daar meer een adviserende rol in, niet zo zeer dat ik zelf beslissingen neem. Op mijn vakgebied natuurlijk wel, maar beleidsmatig heb ik geen zeggenschap.

CB: Van de anderen heb ik gehoord dat hier de werksfeer inderdaad heel positief is altijd. Is dat van belang voor een keuze van een baan?

PA: Ja, dat vind ik wel belangrijk. Ik heb altijd in kleine organisatie met korte lijnen gewerkt ook. Dat vind ik ook wel heel prettig ja, dat je directe lijntjes hebt en dat je niet via meerdere en hele constructies contacten moet hebben. En dan blijft het ook wat informeler en dat vind ik ook wel prettig.

CB: Ok, dus u heeft wat minder met formele bedrijfscultuur?

PA: Ja, daar heb ik helemaal niets mee. Ik moet gewoon lekker werken met collega's en lachen en geiten.

CB: En stel voor dat er een wat groter project is en u moet meer uren maken, zonder dat u daar voor betaald krijgt. Zou dat een probleem zijn?

PA: Ja, maar dat komt omdat ik naast mijn werk nog veel dingen hebben. Ik heb bijen en ik heb een volkstuin en ik zit in de politiek plaatselijk in Zeist, waar ik woon. De vier dagen die ik bij beide banen heb, is wel het maximum.

CB: U werkt gewoon 16 uur per baan?

PA: Ja.

CB: En dat is altijd gewoon twee dagen en niet meer?

PA: Nou, kijk, soms komt het wel eens voor als de accountant er is of er is hier een gekkigheid of er is iets extra's, dan kom ik natuurlijk wel extra. Die andere baan zit hier ook vlak bij, dus soms kom ik wel eens even hier, net als gisteren. Soms moet ik wel eens met salarissen iets doen. Omdat je bij beide banen twee dagen in de week zit, komt het wel eens niet goed uit. Dat je iets moet doen met deadlines of weet ik wat, dus dan kan je soms wel een beetje switchen. Dan kom ik bijvoorbeeld hier een keer een dag extra en dan ga ik bij die andere baan nog een andere keer een dag extra zitten.

CB: Dat is wel handig dat er dergelijke flexibiliteit bestaat.

PA: Nou, die flexibiliteit wil ik ook graag en dat heb je in kleine organisaties natuurlijk. Ik hoef het aan niemand te zeggen als ik een vrije dag neem, want dat houden mensen ook gewoon zelf bij. Dat moet iedereen gewoon allemaal zelf doen.

CB: Denkt u dat het dan meer gaat om het feit dat het een non-profitinstelling is of juist het feit dat het een kleine organisatie is?

PA: Nee, dat hoeft niet per se. Een kleine organisatie heb je ook in het bedrijfsleven, maar hier ligt gewoon meer mijn belangstelling in die culturele sector en daarom werk ik hier ook. Het is natuurlijk niet één op één van, een kleine setting is zaligmakend voor de non-profitsector. Bij een klein bedrijfje kan je ook werken, terwijl je wel winst maakt.

CB: Zou u het wel overwegen om ook bij een commerciële organisatie te gaan werken, die ook in de culturele sector zit? Of zou u dan echt kiezen voor een non-profitorganisatie?

PA: Poe..nee, dat zou ik net zo goed kunnen denk ik. Ik combineer het zelf meer van de culturele sector is non-profit, maar dat hoeft ook eigenlijk tegenwoordig ook niet meer. Nee, dat hoeft niet, daar zou ik inderdaad ook kunnen werken.

CB: De flexibiliteit zou daar dan wellicht, het is een beetje nattevingerwerk, minder zijn. Zou dat dan iets uitmaken?

PA: Nou nee, ik vind dat naarmate ik ouder word steeds belangrijker dat ik zelf mijn werk in kan delen, dus die flexibiliteit wil ik wel houden het liefst in mijn werk. Maar goed als ik ergens zit, genereer ik die ook wel voor me zelf. Het is natuurlijk ook iets wat je zelf kan creëren.

- CB: Uiteraard, maar daar moet natuurlijk ook ruimte voor zijn.
- PA: Er moet ruimte voor zijn, maar dat kun je natuurlijk ook bevechten.
- CB: Dat is waar.
- PA: En dat doe ik dan. [begint te lachen]
- CB: Hoe belangrijk is het voor u om uw werk echt goed te doen?
- PA: Dat is wel belangrijk, want ik maak natuurlijk ook wel eens fouten en dan vind ik dat altijd wel heel jammer. Ik heb natuurlijk al heel wat jaren ervaring en dan denk je met je ervaring geen fouten meer hoeft te maken. Maar dat is niet zo, want je blijft altijd fouten maken.
- CB: Je blijft een mens natuurlijk.
- PA: Ja, nee, maar het is een sport om juist die fouten te voorkomen door je ervaring. En dat is natuurlijk de sport om in zo'n vak als wat ik heb om die fouten uit te sluiten door je werkwijze. Iedere keer als het dan fout gaat, denk je wel van: "Verdomme."
- CB: In hoeverre is zo'n fout te herleiden in zo'n kleine organisatie als dit? Heeft dat vaak gevolgen?
- PA: Nou, nee, in die zin zijn dat meer administratieve dingen dat je een boete oploopt met iets of dat je in de belastingaangifte iets verkeerd doet. Dat zijn meer in mijn werk dingen, niet dingen die zo zeer op de organisatie terugslaan, maar meer in mijn eigen vakmatige werk, in mijn eigen hoekje, eigen bedrijfje. Het draait zo goed dat die fouten bij wijze van spreken niet meer gemaakt worden. Dat heb ik wel in de vingers, dat ik de organisatie zodanig ondersteun met mijn werk dat daar vanuit mijn functie nauwelijks fouten ontstaan. Het klinkt een beetje cryptisch, maar ik kan het ook niet anders zeggen.
- CB: Nou ja, het betekent dat u goed bent in uw werk.
- PA: Ja, nou dat is ervaring. Dat is zo'n genot om te hebben als je werkt.
- CB: De drang om je werk goed te doen is dus meer van persoonlijke aard?
- PA: Ja, dat is voor mijn eigen plezier in mijn werk.
- CB: Is het zo dat u ook het gevoel heeft dat u met dit werk in deze organisatie ook wat toevoegt aan de samenleving?

- PA: Nou ik vind 't Hoogt wel een belangrijk element in Utrecht, maar ja de samenleving, als het er niet is, dan is het Louis Hartlooper er wel of zijn er andere organisaties, dus ik bedoel. Maar het is natuurlijk wel leuk dat 't Hoogt er is, dus in die zin denk ik dat we met 't Hoogt wat toevoegen. Ik niet zo zeer, maar meer wij met 't Hoogt en mijn functie is daar van afgeleid. En als ik hier niet zit, dan zit hier een andere boekhouder en dan blijft 't Hoogt ook gewoon bestaan.
- CB: Het is ook net wat anders dan bijvoorbeeld de functie van een programmeur.
- PA: Nou die maakt echt iets, die bepaalt wat hier wordt gedraaid en hoe het programma eruit ziet. Dat is natuurlijk primair wat wij doen, terwijl ik dus meer na ga of een bepaalde rekening wel is betaald.
- CB: Dat zijn ook belangrijke taken.
- PA: Ja zeker, dat is ook wel belangrijk, maar meer als ondersteuning. Het is niet bepalend voor het beleid of de organisatie.
- CB: Heeft u het gevoel dat deze baan ruimte laat voor persoonlijke groei en ontwikkeling?
- PA: [denkt een tijdje na] Hebben banen dat sowieso? Persoonlijk groei in deze baan.. Ja, natuurlijk, omdat je met mensen omgaat. Ik denk niet dat het zo zeer in dit werk zit, maar dat zit meer in de mensen. Je ontwikkelt je aan de mensen die hier werken, aan andere, aan je collega's.
- CB: Dus meer de interactie met collega's?
- PA: Ja, en dat is niet zo zeer werk denk ik. Het is een vrij afgebakende functie en ik kan verder niet doorgroeien in deze functie, want het is gewoon 'de administrateur'. Dat groeit niet als functie, tenzij we natuurlijk straks naar een groter artplex, waar natuurlijk sprake van is. Ja, dan zal het natuurlijk wel kunnen dat ik iemand onder me krijg en dat ik dat opnieuw moet gaan inrichten.
- CB: Zie je dat als een uitdaging?
- PA: Ja, dat zou wel leuk zijn, ja. Kijk je kent op een gegeven moment wel alle in's en out's van zo'n functie en als je dan op een gegeven moment een slag groter gaat, dan kan dat ook weer nieuwe uitdagingen bieden. Dat lijkt me wel een leuke ontwikkeling.

- CB: Met die persoonlijke groei en ontwikkeling is het in principe ook tweeledig. Aan de ene kant het op persoonlijk vlak zijn buiten de baan, maar natuurlijk ook binnen de baan.
- PA: Nou, ja dat zou dan zo'n ontwikkeling kunnen zijn, als we dus groter worden.
- CB: Vindt u het belangrijk in een baan dat er mogelijkheden zijn voor persoonlijke groei en ontwikkeling?
- PA: [denkt na] Waarom weet ik dat nou niet? Ja, het heeft misschien met mijn leeftijd te maken. Ik ben nou 56 en dan ben je al een beetje op het eind van je carrière zeg maar, dus dan is dat voor mij niet zo belangrijk meer. Het is wel belangrijk, maar voor mij op dit moment niet meer, omdat ik al in het eind van mijn carrière zit. Ik heb buiten mijn werk allemaal andere activiteiten.
- CB: Dat was dan misschien meer vroeger belangrijk?
- PA: Ja, het is op zich wel belangrijk, dat erken ik, maar als je in het begin van je carrière staat dan is dat natuurlijk heel essentieel dat je een groei kan maken. Op gegeven moment denk je: "Nou ja, dat heb ik al gehad." Vandaar dat ik er nu niet zo veel waarde meer aan hecht. Ik word geconfronteerd met mijn eigen leeftijd. [begint te lachen]
- CB: Oh sorry, dat was niet de bedoeling hoor [begint ook te lachen]
- PA: Nee, nou ja, als je 56 bent, dan ben je ook 16, 26 en 36. Dat is allemaal al gebeurd, dat zit allemaal al in je.
- CB: In hoeverre was het aangeboden salaris bij deze baan van invloed op de keuze?
- PA: Nou rijk word je niet, maar dat geeft ook die vrijheid. Nee, dat is bijna niet relevant. Als je echt goed wil verdienen, dan moet je in de commerciële sector gaan werken en niet bij een gesubsidieerde instelling. Ten minste niet in mijn baan of via mijn weegschaal. Het feit dat ik naar 't Hoogt was meer van "Oh, dit is een leuke club, hier wil ik werken" en niet zo zeer "Oh, hier krijg ik veel betaald." Dus de plek is meer bepalend, dan het salaris. Van tevoren weet je al dat het niet heel veel zal zijn en ik heb ook niet zo'n hoge eisen, dus in die zin.
- CB: En waarom denkt u dat u niet zo'n hoge eisen stelt aan uw salaris?
- PA: Nou, ik ben niet zo'n grote uitgever. Ik heb een mooi huis en een prachtige tuin. Ik hoef niet per se drie keer op vakantie in het jaar en ver weg etc. Ik ben gewoon niet zo veeleisend in mijn uitgavenpatroon.

- CB: Het was dus voor uw keuze voor deze baan belangrijker dat het een kleine non-profitorganisatie was dan dat u een bepaald salaris werd geboden?
- PA: Ja, want je weet als je in dit soort banen solliciteert, dat het allemaal qua salaris wel ongeveer op hetzelfde niveau ligt. Je weet al dat het niet veel zal zijn.
- CB: Stel dat u een vergelijkbare baan aangeboden krijgt met een hoger salaris. Zou u dat overwegen?
- PA: Nou als er dan in de baan weer een nieuwe uitdaging zou zitten, dan zou ik dat misschien wel overwegen ja.
- CB: Als het een aanbieding zou zijn van een commercieel bedrijf, zou je dat inderdaad ook overwegen.
- PA: Ja, ik zou wel heel goed kijken of ik dan wat ik belangrijk vind in deze sector [red. non-profitsector] of ik dat daar dan ook zou kunnen handhaven. Het moet dus niet te groot zijn en ik moet voldoende bewegingsvrijheid hebben en er moeten niet te veel autoritaire en hiërarchische structuren zijn etc. Daar zou ik dan wel goed naar kijken.
- CB: Je zou dan waarschijnlijk toch bij een non-profitinstelling terecht gaan komen.
- PA: Ja, ik ben bang van wel ja.
- CB: Is de status van uw baan belangrijk voor u?
- PA: Nee, helemaal niet. Ik vind het gewoon leuk werk en dat is voor mij voldoende status. Naar buiten heb ik daar helemaal geen boodschap aan.
- CB: In hoeverre zijn de secundaire arbeidsvoorwaarden van een baan belangrijk voor u?
- PA: En wat noem je dan secundair?
- CB: Je zou kunnen denken aan een leaseauto of een fietsplan of zoiets.
- PA: Nou, ik denk niet dat het belangrijk is. Kijk, het is natuurlijk leuk als je iets krijgt. Bij mijn andere baan krijg ik een fiets eens in de drie jaar en ik fiets altijd van Zeist naar Utrecht op en neer. Maar dat is meer een aardigheidje, dat is niet essentieel.

- CB: U ontvangt wel een filmpas had ik begrepen van de anderen.
- PA: Ja dat klopt, we mogen hier gratis naar de film.
- CB: Vindt u dat een leuke meevaller?
- PA: Ja, zeker. Ik ben alleen afgelopen jaar geen één keer geweest, nou misschien twee keer. Ik ga meer naar concerten. Ik ben meer een concertbezoeker, dan een filmbezoeker. En omdat ik allerlei drukte ernaast heb, heb ik dan geen tijd om naar de film te gaan. Ik wil wel altijd, omdat ik altijd hoor van "die moet je zien", maar ja het komt er niet van.
- CB: Wat grappig. Ze zullen het toch ook vaak over hebben.
- PA: Ja klopt, maar ik lees wel altijd de recensies van de films. Ik vind levende concerten, dus met levende mensen, vind ik altijd toch mooier dan een film die op een doek is en geconstrueerd is. Het geeft een hele andere dimensie, dus een concert is voor mij dan toch aantrekkelijker.
- CB: Het is wel grappig om een keer te horen dat ondanks dat iemand in een filmhuis werkt, het medium film niet zo'n grote rol speelt in iemands leven.
- PA: Nee, inderdaad. Dat merk ik hier natuurlijk ook. Ik heb alle aanleiding om naar de film te gaan, maar dat komt er gewoon niet van, omdat je al allerlei andere bezigheden hebt. Dan is de keuze toch duidelijk voor de levende muziek.
- CB: Ik ben een beetje door mijn vragen heen. Wilt u zelf nog iets vragen of zeggen?
- PA: Wat voor opleiding doe je?
- CB: Ik doe Theater-, Film- en Televisiewetenschap.
- PA: Aan de universiteit hier?
- CB: Ja, ik zit nou in mijn derde jaar van mijn bachelor en ben nu bezig met mijn bachelorscriptie, vandaar ook dit interview.
- PA: En hoeveel mensen interview je dan bij elkaar?
- CB: In het totaal 6, drie van 't Hoogt en drie van Wolff Cinema Groep. Het wordt nog een lange dag, want ik heb nog college en dan nog drie interviews.

PA: Ok, bij Wolff?

CB: Ja, inderdaad.

PA: Dat is natuurlijk de commerciële tent.

CB: Ja klopt, ik ben dus ook benieuwd of daar verschillen in zijn te vinden. Ik denk wel dat de standaardverschillen aanwezig zijn, maar ik ben benieuwd of het feit dat het allebei met film, als kunstvorm, te maken heeft ook meespeelt.

PA: Dat de verschillen dan dus marginaal zijn.

CB: Nou ja, dat weet ik dus niet, maar dat ga ik dus onderzoeken. Ik hoop dat er iets uitkomt. Ik heb verder nog wel een vraag. Wilt u in mijn scriptie anoniem blijven of vindt u het goed om met naam genoemd te worden?

PA: Dat ik meegewerkt heb aan je onderzoek?

CB: Ja, het kan gebeuren dat u geciteerd gaat worden, dus dat kan dan anoniem gebeuren of met naam en toenaam.

PA: Oh zo, nee hoor, je mag me wel citeren.

CB: Ik ga sowieso bij alle mensen die ik heb geïnterviewd dit even navragen. Wanneer één iemand liever anoniem wil blijven, dan voer ik dat consequent door in de hele scriptie. Uiteindelijk worden de functies ook beschreven, dus het is sowieso lastig om compleet anoniem te blijven. Het is alleen zo dat dan de naam niet letterlijk wordt genoemd. Ok, en zou ik u eventueel nog eens kunnen benaderen per mail of telefoon, mocht ik nog vragen hebben?

PA: Ja, is goed. Omdat ik hier maar twee dagen zit, is het voor jou zelf denk ik het handigste om het per mail te doen. Als je het eventueel liever nog persoonlijk wil toelichten kan het ook per telefoon, maar kijk maar. Ik werk hier op maandag en donderdag, dus kijk maar.

CB: Nou, ik denk dat we dan verder wel klaar zijn. In ieder geval hartstikke bedankt.

PA: Graag gedaan.

C. Interview Sonja van Beek

Datum: donderdag 25 maart 2010

Afkortingen:

CB: Carlijn Bosch

SB: Sonja van Beek

CB: Ik zal eerst nog wat meer vertellen over mijn onderzoek. Ik doe een onderzoek naar de arbeidsmotivatie van personeel bij non-profit en bij profitinstellingen. In dit geval heb ik gekozen voor een casestudy. Ik heb al drie interviews gehouden met personeel van 't Hoogt als non-profitinstelling en ik ga nu dus ook drie interviews doen met personeel van Wolff Cinema Groep, een profitinstelling. Ik ga kijken naar het verschil in arbeidsmotivatie tussen beide instellingen. Ik ga even met een algemene vraag beginnen. Wat is je functie binnen deze organisatie?

SB: Theatermanager van de Camera Studio.

CB: Ok, en wat houdt dat precies in?

SB: In principe is Mariska dus regiomanager en ik sta dus direct onder haar. Ik heb de leiding over de Camera Studio-bioscoop, dus ik zorg voor alles wat hier de Camera betreft, dus ook personeel en voorstellingen etc.

CB: Ok, dus je bent een soort bedrijfsleider van Camera Studio?

SB: Ja, maar de eindverantwoordelijke. We werken hier met een team van vier bedrijfsleiders en daar ben ik dan het hoofd van.

CB: Ok, en hoe ben je hier terecht gekomen?

SB: Heel lang geleden. Ik werk hier al sinds '87 bij het bedrijf. Ik ben begonnen als meisje als servicemedewerker in een bioscoop die nu niet meer bestaat. Mijn vader heeft vroeger op het hoofdkantoor gewerkt, dus die had connecties. Eén van de bedrijfsleidsters van de scala, die bioscoop bestaat inmiddels niet meer, wist dat mijn vader nog een dochter had, en vroeg aan hem of ik misschien ook interesse had om bij de bioscoop te komen werken, aangezien ze nog iemand zocht. Mijn vader heeft dat toen aan mij gevraagd, en zo ben ik dus begonnen.

CB: En je bent dus niet meteen in deze functie terecht gekomen?

SB: Nee, ik was toen ook nog heel jong, dus dat kon zo maar niet. Nee, ik heb gewoon altijd eerst als servicemedewerker gewerkt, toen ben ik overgegaan naar de kassa en toen ben ik invalbedrijfsleidster geworden en daarna in deze functie.

CB: Heb je affiniteit met het medium film?

SB: Ja.

CB: Waar is dat vandaan gekomen?

SB: Nou, ik denk dat het vooral ook gegroeid is in de loop van de tijd. Sowieso vind ik films kijken ook echt leuk als tijdverdrijf. Ik zit er niet zo diep in als sommige studenten die Film- en Televisiewetenschap studeren, maar gewoon als buitenstaander naar films kijken vind ik altijd wel heel erg leuk. Verschillende soorten films kijken en alle soorten effecten die een film kan hebben. En ik vind het een leuke manier van uitgaan.

CB: Je ziet het echt als een vorm van amusement?

SB: Ja, inderdaad.

CB: Was het medium film van invloed bij de keuze voor deze baan?

SB: Nee, niet bewust. Wat ik al vertelde, ik ben via mijn vader erin gerold, dus op die leeftijd heb ik niet bewust gekozen voor deze organisatie.

CB: Dus is het eigenlijk meer zo gegroeid?

SB: Ja, inderdaad, meer zo gegroeid. Ik heb wel altijd hart voor de zaak gehad, maar dat is ook iets wat gewoon gegroeid is van twee kanten.

CB: Dus in principe ben je zelf bezig met het managen van Camera Studio, maar inhoudelijk ben je niet echt bezig met film.

SB: Nee, inderdaad. Programmering zijdelings, want ik kan wel mijn voorkeuren aangeven. Ik kan aangeven van welke films ik denk dat ze bij Camera Studio passen en welke films juist niet. Dat kan ik wel aangeven. Uiteindelijk ben ik niet degene die daar over beslist.

CB: Dus daar heb je meer een adviserende rol in?

SB: Ja.

CB: Is het ook zo dat de verschillende bioscopen een ander gezicht uit willen dragen?

SB: Ja. Catharijne is duidelijk wat meer voor de jongere mensen en die hebben meestal ook de wat grotere films. Wij zijn niet zo'n groot theater, wij hebben maar twee zalen, dus de echte grote blockbusters komen meer in Hoog Catharijne terecht. Camera is meer een familietheater, dus die heeft ook veel kindervoorstellingen. De City is meer op wat oudere mensen gericht.

CB: Op een oudere doelgroep?

SB: Ja, ja.

CB: Heb je plezier in je werk?

SB: Ja.

CB: Wat vind je zo leuk aan je werk?

SB: De veelzijdigheid. Als ik me zo zou voorstellen hoe het is om alleen maar boven op het hoofdkantoor te werken achter een bureau achter een computertje met een team van telkens dezelfde collega's en ik vergelijk dat met het werk wat ik nu doe, dan kies ik echt voor dit. Elke dag werk je met een ander team, ten minste het wisselt veel, want het zijn veel deeltijdmensen waar je meer werkt. Dat vind ik erg leuk. Verder heb je veel klanten die komen en iedere dag is het weer anders. Dan gebeurt er dit weer en moet je je op dat anticiperen en daarop reageren. Het wisselt heel erg en dat vind ik erg leuk.

CB: Het feit dat het met film te maken heeft, heeft niet zo veel invloed op het plezier dat je in je werk hebt?

SB: Nee, nou wel in de zin, omdat mensen in het algemeen hier in een vrolijke stemming komen, omdat ze uitgaan en het gezellig willen hebben. Het is natuurlijk ook een deel van de sfeer en in een winkel zou dat bijvoorbeeld heel anders zijn. Daar doe je boodschappen en dat doe je niet omdat je dat heel leuk vindt, maar omdat je dat moet doen. De mensen die hier komen zijn meestal gewoon leuk en vrolijk, er zijn natuurlijk altijd uitzonderingen, maar dat vind ik ook heel erg leuk eraan.

CB: Vind je het belangrijk om je werk goed te doen?

SB: Ja, heel erg.

CB: Ok, en waar ligt dat aan?

SB: Nou, omdat ik zo zelf in elkaar zit. Mijn persoonlijkheid is gewoon dat ik dingen goed wil doen. Ik zal niet zeggen dat ik perfectionistisch ben, maar ja ik probeer het wel.

CB: Je vindt het belangrijk voor jezelf om dingen goed te doen.

SB: Ja, inderdaad.

CB: En heeft het ook te maken met de verantwoording die je moet afleggen aan mensen boven je?

SB: Ja, maar het is denk ik meer dat ik mezelf die druk erop leg, dan dat die druk van boven gegeven wordt. Natuurlijk wordt er wel verwacht dat ik mijn werk goed doe en dat ik alles netjes kan verantwoorden en van dingen kan verklaren waarom ze gegaan zijn, zoals ze gegaan zijn.

CB: Dus het inderdaad ook meer dat je je de druk zelf oplegt?

SB: Ja, inderdaad. Het is een beetje een combinatie. Het wordt natuurlijk van me verwacht als eindverantwoordelijke, dat hoort erbij. Ik maak het mezelf daar weer een beetje moeilijker in.

CB: Doe je dat ook meer voor een extra uitdaging?

SB: Ja, wat ik net al zei, ik doe het graag goed.

CB: Heb je ook het gevoel dat je iets bereikt met dit werk? Voor jezelf of voor de klanten?

SB: Ja, naar de klanten toe vind ik dat moeilijk. De klanten merken niet zo zeer dat ik hier op kantoor druk bezig ben en die gaan gewoon voorbij aan mij en merken dat stukje dan ook niet. Maar het is wel zo als het contact met de kassa of de servicemedewerkers niet goed verloopt, dan kunnen ze natuurlijk wel naar mij vragen. Nou ben ik even de vraag kwijt, sorry.

CB: De vraag was of je het gevoel hebt of je iets bereikt met je werk?

SB: Nou, naar de klanten dus niet direct, tenminste het moet gewoon allemaal goed lopen, dus in zoverre is het wel zo dat ik dan goed bezig ben. En deze functie heb ik nog niet heel erg lang, ik heb hem nu een jaar. Naar het hoofdkantoor toe denk ik ook dat het goed gaat. Als je het vergelijkt met een jaar geleden en nu, dan is het wel vooruit gegaan.

CB: Dus je hebt goede veranderingen kunnen doorvoeren?

SB: Ja, niet alleen, want je doet het natuurlijk als team en ook onder aansturing. Ik heb wel het gevoel dat het beter gaat dan eerst.

CB: Ok, dat is natuurlijk altijd een fijn gevoel. Stel dat er een groter project komt en je moet wat meer uren maken, zonder dat je daarvoor betaald krijgt. Zou dat een probleem zijn?

SB: Dat ligt eraan hoeveel uren dat zijn, maar nee wat mij betreft niet.

CB: Overwerken zou voor jou dus geen probleem zijn?

SB: Nee, inderdaad.

CB: En kan je een inschatting geven waar de grens ligt van het aantal uur dat erbij zou komen?

SB: Jeetje. Per week gegeven zeg maar?

CB: Ja, bijvoorbeeld.

SB: Ik denk tot maximaal 4 uur.

CB: En wat is dan de reden dat je dat wel zou willen doen zonder dat je daarvoor betaald krijgt?

SB: Nou, dat ligt aan het soort project. Als het gewoon één groot project is, waar ik zonder vergoeding constant aan zou moeten werken, dan zou ik dat wel een probleem vinden. Maar als het iets van dat ik gewoon een kwartiertje of halfuurtje langer moet doorwerken om ervoor te zorgen dat iets nog goed loopt, dan vind ik het niet erg. Als ik er maanden mee bezig zou zijn, dan vind ik het niet goed.

CB: Heb je het gevoel dat deze baan ook ruimte laat voor persoonlijke groei en ontwikkeling?

SB: Ja, absoluut. Ik word zeker gestimuleerd om eigen ideeën in te brengen en ook mee te denken hoe het nog beter zou kunnen.

CB: En vind je dat ook belangrijk in een baan?

SB: Ja, ik denk wel dat het belangrijk is om te kunnen groeien. Misschien ook van mijn achtergrond van de universiteit, daar word je ook geleerd om je te ontwikkelen. Ik denk dat als je constant hetzelfde werk doet, dat dan op een gegeven moment het enthousiasme voor jezelf ook

weggaat. Het lijkt me dan ook moeilijk om je werk leuk te blijven vinden. Als je kan blijven groeien en ontwikkelen, dan blijft je werk ook een uitdaging.

CB: Je noemde net de universiteit. Welke studie heb je gedaan?

SB: Economie.

CB: Je hebt nu meer een managementfunctie dan een economische functie?

SB: Ja, meer een managementfunctie inderdaad. Mijn studie is ook niet zo noodzakelijk geweest voor deze functie, maar die achtergrond is natuurlijk wel handig.

CB: Het is altijd wel grappig om te horen bij welke baan iedereen terecht komt, want vaak is de studie helemaal niet nuttig voor de baan.

SB: Nee, nou het is wel zo dat er een bepaald niveau van je wordt verwacht. Mijn broer heeft Scheikunde gestudeerd en die zit nu in de IT-sector, dus dat is ook iets heel anders. Het is gewoon het denkniveau dat ze van je verwachten.

CB: Hoe belangrijk vind je de loyaliteit van de werkgever?

SB: Ja, dat is wel belangrijk. Wat ik al zei, vind ik het niet erg om een half uurtje door te werken en dat het is ook wel fijn als dat van bovenaf gewaardeerd wordt. Dat je bijvoorbeeld hoort: "Ik vind het leuk dat je dat zo doet en dat je het zo aanpakt." Dat is wel heel belangrijk.

CB: En is de werksfeer ook belangrijk?

SB: Ja, het kan niet altijd super leuk en gezellig zijn, want niet iedereen is altijd super vrolijk. Iedereen heeft ook wel eens een mindere dag, maar over het algemeen is het hier wel heel gezellig.

CB: Dus de werksfeer is hier wel goed?

SB: Ja.

CB: Heb je ook veel contact met kantoor of voornamelijk met mensen van Camera Studio?

SB: Met allebei, want wat dat betreft is Camera ook een goede locatie. We zitten onder het hoofdkantoor, dus als er iets is, dan kan ik gewoon heel makkelijk naar boven stappen en vragen stellen of gewoon erheen gaan. Het is wel fijn, want als het bijvoorbeeld in Hoog Catharijne zou zijn, dan zou de afstand net wat verder zijn en zou je er niet zo makkelijk

heen gaan. Dan zou het eerder via de telefoon of via de mail gaan, maar niet zo zeer persoonlijk contact.

CB: En is de werksfeer voor jou ook belangrijk punt in een baan?

SB: Ja, dat is natuurlijk wel heel erg moeilijk voor een buitenstaander om dat te kunnen aanvoelen, maar dat is voor mij wel erg belangrijk.

CB: In hoeverre was salaris belangrijk toen je deze baan aannam?

SB: Nou, een beetje, niet heel erg.

CB: Je zit natuurlijk al langer bij deze organisatie en bent telkens een stap hoger gegaan.

SB: Ja, dus van kassa naar theatermanager.

CB: Dus er is wel rekening meegenomen dat je telkens in een andere schaal komt?

SB: Ja.

CB: Is dat belangrijk voor je in de keuze voor een bepaalde baan?

SB: Nee, het is niet zo dat ik denk van: "Het is echt te weinig, ik stap op." Kijk als het echt, echt te weinig zou zijn dan wel, maar mijn salaris is niet super riant, maar ik vind het wel voldoende.

CB: Wat is dan de reden dat, ondanks dat je salaris niet super riant is, dat je dan toch hier blijft?

SB: Nou, omdat ik wel gewoon heel leuk werk vind en omdat ik het team ook heel leuk vind. Bovendien kan ik het dus ook zelf aansturen en daarin word ik ook vrijgelaten. Dat die ontwikkeling ook mogelijk is en natuurlijk de sfeer, waar we het net over hadden.

CB: En als je een vergelijkbare baan zou worden aangeboden bij een ander bedrijf, maar met een hoger salaris. Zou je dat dan overwegen?

SB: Ja. Dat zou wel een behoorlijk verschil moeten zijn, omdat je dan een stap maakt naar iets waarvan je niet weet hoe het is. Stel dat je dat wel van tevoren allemaal zou weten en dat het verder allemaal goed zou zijn, dan zou ik dat zeker in overweging nemen.

CB: En zou dat dan ook een bedrijf moeten zijn dat binnen de culturele sector valt of zelfs specifiek met film te maken moet hebben?

SB: Nee, dat hoeft niet.

CB: Een managementfunctie bij een ander soort bedrijf zou ook mogelijk zijn?

SB: Ja inderdaad.

CB: In hoeverre is het voor jou belangrijk dat het een profitinstelling is in tegenstelling tot een non-profitinstelling?

SB: Dat vind ik heel moeilijk om te zeggen, omdat ik helemaal geen ervaring heb met non-profitinstellingen. Ik weet niet in hoeverre dat echt anders werkt in deze functie. Ik kan me niet voorstellen dat het voor mij een verschil zou maken voor hoe ik zou werken.

CB: Dus het zou voor jou in principe niet uitmaken of het een profit- of een non-profitinstelling is?

SB: Nee, ik denk het niet. Ik heb er dus geen ervaring mee. Misschien heb ik er wel een heel ander beeld van dan dat het is, maar ik kan me voor me zelf niet voorstellen dat het verschil maakt.

CB: Waar zou je bij een sollicitatiegesprek voor een andere baan opletten?

SB: Ik zou goed bekijken wat de functie inhoudt en bekijken in hoeverre je daar vrij in bent om daar richting aan te geven. Ook de sfeer die binnen een bepaald bedrijf hangt, hoe mensen met elkaar omgaan.

CB: Is flexibiliteit ook belangrijk?

SB: Nou, ik word hier redelijk vrijgelaten. Als ik denk dat ik iets het beste op een bepaalde manier kan doen of organiseren, dan mag ik dat. En ik zou het minder fijn vinden als ik van boven opgelegd krijg van: "Je moet het op deze manier doen." Als dat bijvoorbeeld niet mijn manier is. Als je meer vrijgelaten wordt, dan kan je hetzelfde doel bereiken, maar dan kan ik ten minste mijn eigen weg uitstippelen van hoe ik dat bereik.

CB: En werk je ook fulltime hier?

SB: Ja.

CB: Zijn het dan vaste tijden of werk je ook wel een 's avonds?

SB: Nee, dat zijn zeker geen vaste tijden, want we zijn natuurlijk 7 dagen in de week tot 13 uur per dag, soms nog langer, open. Ik werk met 4

collega's, dus het is samen plannen van wie wanneer wel en niet kan werken. Ik werk ook 's avonds en soms in het weekend.

CB: En word je ook gecompenseerd voor de uren in het weekend?

SB: Nee, dat is gewoon hetzelfde, maar dat hoort ook gewoon bij de baan.

CB: In hoeverre vind je status van deze baan belangrijk?

SB: Niet heel belangrijk, maar ik heb voor mezelf wel geleerd dat ik het wel prettig vind. Vroeger was ik gewoon invalbedrijfleidster en ik vind het nu wel fijn dat ik theatermanager ben geworden.

CB: Dus de status die daarbij komt kijken, is wel prettig?

SB: Ja, ik weet niet precies hoe ik het uit moet leggen, maar ik vind het wel fijn ja.

CB: Ik kan het me voorstellen. In hoeverre is de status ook van belang bij een baan?

SB: Niet heel erg, maar ik kan me niet voorstellen dat ik nog snel terug zou stappen naar bijvoorbeeld een functie in een winkel achter de kassa of iets dergelijks. Ik vind het dus wel belangrijk dat ik dan een soort functie krijg die nu bij me past en bij wat ik tot nu toe heb gedaan werkt.

CB: Zijn secundaire arbeidsvoorwaarden belangrijk voor een baan?

SB: Nou dat kan, maar hoeft niet.

CB: Kan je iets noemen van secundaire arbeidsvoorwaarden die je nu hebt?

SB: Ik heb een pasje, waarmee ik door heel Nederland voor de film gratis een kaartje kan krijgen. Ik woon zelf in Amsterdam en daar zit Wolff niet, dus dan kan ik ook gratis naar de film zonder dat ik naar Utrecht hoeft te komen. Dat is voor mij wel prettig, maar dat is niet de reden voor mij dat ik de functie heb genomen. Het pasje kwam namelijk pas na de functie.

CB: Is het wel belangrijk voor een baan?

SB: Ja wel, ik denk dat je het hele pakketje moet aanstaan. Ik kan me voorstellen dat je de secundaire arbeidsvoorwaarden minder belangrijker vindt als je een uitstekend loon krijgt. Dat je dan de dingen die je in secundaire vorm zou krijgen, zelf zou kunnen

aanschaffen. Als je reiskostenvergoeding of zo'n filmpasje krijgt, dan compenseert dat natuurlijk ook een stukje loon.

CB: Ok, want reiskostenvergoeding zit er inderdaad ook bij in?

SB: Ja.

CB: Hoe belangrijk vind je de werkcondities van je baan? Dit is je eigen kantoor?

SB: Ja, als ik er niet ben, dan zitten mijn collega's er in.

CB: Vind je het belangrijk om een eigen kantoor te hebben?

SB: Ja, ik denk dat het voor de functie wel belangrijk is. Dat je gewoon een plekje hebt waar je rustig wat administratie kan doen.

CB: Vind je dat ook belangrijk in een baan in het algemeen?

SB: Nee, maar ik kan me het niet voorstellen dat bij een andere bioscoopbedrijf verwacht wordt dat je al dit werkt doet in de ruimte waar de klanten ook komen. Er zou dus altijd wel een kantoortje moeten zijn. Hoe dat kantoortje er dan uitziet, dat is voor mij niet van belang. Dit is het lelijkste kantoor wat we hier hebben, dus dat maakt voor mij niets uit.

CB: Dus dat is niet iets wat meespeelt?

SB: Nou dat je een eigen plekje hebt, dat wel, maar voor de rest maakt het niet.

CB: Volgens mij zijn we door alle vragen heen. Heb je zelf nog iets te vragen of te zeggen?

SB: Nee, ik kan niets bedenken.

CB: Ik heb verder nog wel een vraag. Zou je in mijn scriptie anoniem willen blijven of vind je het goed om met naam genoemd te worden?

SB: Dat ligt er een beetje aan wat de andere twee ook gaan zeggen. Wie krijgen het allemaal te zien, behalve je docent?

CB: Naast mijn docent zullen de andere drie geïnterviewden van het personeel van 't Hoogt de scriptie ook zien. Die hebben gevraagd of ik het naar hun wil toesturen, want ze willen het graag lezen. Dus in principe zijn het dan drie medewerkers van 't Hoogt en ook de

directeur, want die wilde het ook graag lezen. In dit geval dan jullie drie, dus Mariska, Martijn en jezelf en dan mijn docent. Eventueel dat mijn ouders het nog willen lezen, maar ik denk niet dat dat zo relevant is. [begint te lachen]

SB: Nee, ik heb er geen bezwaar tegen, tenzij één van mijn collega's heeft aangegeven dat het niet kan of mag.

CB: Ik ga sowieso bij alle mensen die ik heb geïnterviewd dit even navragen. Wanneer één van de zes liever anoniem wil blijven, dan voer ik dat consequent door in de hele scriptie. Uiteindelijk worden de functies ook beschreven, dus het is sowieso lastig om compleet anoniem te blijven. Het is alleen zo dat het misschien net wat prettiger voelt als de naam er niet letterlijk bijstaat. Ik had verder nog een vraag. Vind je het goed als ik je nog eens benader per mail of telefoon, mocht ik nog vragen hebben?

SB: Ja, hoor dat is geen probleem.

CB: Wat is handiger per mail of telefoon?

SB: Het kan in principe allebei, maar per telefoon loop je het risico dat je een collega aan de telefoon krijgt. Per mail zal ik uiteindelijk altijd antwoord geven, dus dat is misschien handiger.

CB: Heb je een persoonlijk mailadres?

SB: Ja, ik zal hem even opschrijven, want ik heb helaas niet zo'n mooi kaartje.

CB: Dat zou fijn zijn, dan kan altijd nog even kijken als het nodig is. Nou, ik denk dat we dan verder wel klaar zijn. Hartstikke bedankt voor je tijd!

SB: Ja, jij ook.

D. Interview Flavieke de Coninck

Datum: Dinsdag 23 maart 2010

Betekenis afkortingen:

CB: Carlijn Bosch

FC: Flavieke de Coninck

CB: Ik zal eerst nog even kort iets zeggen over het onderzoek. Het is de bedoeling dat ik onderzoek doe naar de arbeidsmotivatie van personeel van non-profitinstelling, dus in dit geval 't Hoogt, en van een profitinstelling; dat is de Wolff Cinema Groep. Ik ga om deze reden ook wat vragen stellen over jouw baan hier en je ervaringen e.d. Ik wil verder niet te veel prijs geven over de arbeidsmotivatie, omdat dan wellicht te veel sociaalwenselijke antwoorden worden gegeven. Als je er later nog meer over wilt weten, kan dat altijd nog.

FC: Dan kan ik het altijd aan jou vragen.

CB: Ja, inderdaad. Nou dan beginen we met de eerste vraag. Wat is uw functie hier?

FC: Programmeur.

CB: En wat zijn dan precies je taken?

FC: Het programmeren van de films, het uitzoeken van films uit het aanbod. Vervolgens het zo inplannen dat ze genoeg ruimte hebben. In de gaten houden of van tevoren al bedenken hoe lang zo'n film het kan volhouden. Bij de ene film weet je dat één week genoeg is en bij de andere weet je dat het eindeloos kan doorgaan, want dat wordt vast een succes. Vaak weet je dat dan ook van andere Europese landen waar de film al eerder is uitgegaan. Dus eigenlijk de hele coördinatie van de programmering en ook de inhoudelijke coördinatie.

CB: U gaat zelf ook naar beurzen toe om nieuwe films te bekijken?

FC: Ja, beurzen en festivalbezoek, zoals festival in Rotterdam, festival in Cannes ga ik altijd heen. Misschien ga ik volgend jaar ook weer een keer naar het filmfestival in Berlijn. Dat deed ik vroeger veel, maar het is vlak naar Rotterdam. Het is gewoon te veel, want dan ben je ook hier [red. in 't Hoogt] de hele tijd weg en dat is niet zo handig. Dus ja dat

soort dingen. Verder ook van die contactdagen en persvoorstellingen; daar zie je het meeste.

CB: Ok, en hoe bent u hier terecht gekomen bij deze organisatie?

FC: Ik ben eerste instantie gevraagd om hier te komen werken. Ik werkte bij een filmdistributeur in Hilversum, die nu niet meer bestaat, het Nederlands Film Instituut. Ik deed de educatiedistributie. De programmeur die er [red. bij 't Hoogt] toen werkte, was al een kennis van mij uit Nijmegen. Zij belde mij op een gegeven moment op om te vragen of ik geen zin had om bij 't Hoogt te komen werken, want onze bureaumanager gaat weg. Ik dacht van: "Bureaumanager, ik ben niet opgeleid om secretaresse te zijn of iets dergelijks." Maar ik vond die baan in Hilversum op dat moment toch niet zo heel erg inspirerend, dus toen heb ik die baan hier aangenomen. Dat is al best lang geleden hoor, zo ongeveer begin jaren '90. En drie jaar daarna ging de programmeur weg en toen ben ik eigenlijk in die functie doorgeschoven. Dus ik ben hier programmeur sinds 1995.

CB: Ok, interessant. En welke studie heeft u hiervoor gedaan?

FC: Nou, geen Filmwetenschappen. Ik heb een lerarenopleiding gedaan Nederlands en Engels [begint zelf beetje te grinniken] en daar heb ik nooit iets mee gedaan uiteindelijk. Dat kan nog natuurlijk. Ik heb na mijn studietijd bij het filmhuis in Arnhem gewerkt als vrijwilliger, omdat mijn zwager daar toen directeur was. Het is echt zo'n wereldje waar je via via binnen moet rollen en ik vond het toen hartstikke leuk. Zo ben ik eigenlijk in die filmwereld beland. Natuurlijk heb ik altijd wel een grote liefde voor film gehad en een grote interesse voor film. In die tijd ging eigenlijk al bijna iedere zomer naar het filmfestival in Locarno, gewoon op mijn eigen kosten. Lekker de hele dag films kijken.

CB: Ok, leuk! De studie had verder niet zo veel met film te maken..

FC: Nee, helemaal niet zelfs.

CB: Maar de affiniteit met films is er wel altijd geweest?

FC: Ja, zeker, vanaf de middelbare school al. Ik heb een goede docent gehad die films behandelde en ook veel vertoningen organiseerde binnen school. En dat niet het Hollywood commerciële segment, maar echte arthousefilms.

CB: Hebt u toen ook al een beetje besloten dat u in de filmwereld terecht wilde komen?

- FC: Nee, daar ben ik echt ingerold. Ik was klaar met mijn studie en toen wist ik op dat moment dat ik niet meteen voor de klas wilde staan. Er waren op zich banen genoeg, maar dat ik had ik gewoon even geen zin in. Door dat vrijwilligerswerk ben ik er eigenlijk gewoon ingerold.
- CB: Het is dus eigenlijk gewoon zo over gegaan in een vaste baan?
- FC: Nou, in Arnhem niet. Daar heb ik denk ik 3 jaar als vrijwilliger gewerkt, maar bijvoorbeeld ook als operateur, achter de bar en achter de kassa. Ik heb alle segmenten gedaan, bijvoorbeeld ook in de redactie gezeten en dat soort werk. En daarnaast had ik een baan in de horeca, gewoon om mijn brood te verdienen. Op een gegeven moment kon ik ook weer via via, door een inside tip, in Hilversum solliciteren. Daar werd ik toen aangenomen en daar heb ik een jaar of drie gewerkt in de distributie. Toen vanaf dat moment hier. Het is altijd betaald geweest.
- CB: Wat was de voornaamste reden dat u over ging naar 't Hoogt?
- FC: Omdat ik het werk in Hilversum een beetje eenzijdig begon te vinden. Er werd mij in het vooruitzicht gesteld dat als ik dit goed zou doen en onder de knie heb, dan kun je speelfilms mee helpen uitbrengen en mee naar festivals etc., maar dat kwam er maar niet van in Hilversum. Het was daar gewoon.. intern was de werksituatie gewoon niet leuk meer. Ik zat een beetje te wachten tot ik iets anders mocht gaan doen daar, maar dat kwam er maar niet van. En toen kwam deze kans, dus ben ik overgestapt.
- CB: En wat trok je dan zo aan?
- FC: Nou ja, 't Hoogt kende ik al van het Nederlands Filmfestival, dan kwam ik hier altijd. En de programmeur die hier werkte, kende ik ook al een aantal jaren. Het was hier eigenlijk een sfeer, die ook een beetje te vergelijken was met het filmhuis in Arnhem. De filmhuizen zijn allemaal zo'n beetje rond dezelfde tijd ontstaan en hebben dezelfde evolutie doorgemaakt, dus het was een beetje alsof je in een warm badje terecht kwam. Dat vond ik wel erg leuk.
- CB: De eerste paar jaar was je bureaumanager zei je?
- FC: Ja, dat klopt, ik was bureaumanager. In die tijd had je nog geen internet en waren er nauwelijks computers. Persberichten moesten zelf getypt worden en met postzegels verstuurd. Het was een heel ander soort baan dan dat er nu is. Ik deed ook de coördinatie van de kassagroep en ik deed in feite ook Publiciteit erbij. Ik schreef ook het maandboekje halfvol, dus het was én secretaressewerk, maar je kan het

niet vergelijken met een normaal kantoor, met de secretaresseafdelingen. Het was gewoon een hele andere situatie.

CB: Ja precies, er waren ook inhoudelijke werkzaamheden?

FC: Ja, zeker.

CB: Ok, en toen bent u inderdaad dus doorgestroomd naar de programmeurfunctie?

FC: Ja, toen ben ik programmeur geworden. Op dat secretariaat is het toen allemaal wat veranderd. De programmering werd wat uitgebreider. Vroeger was van tevoren al vastgesteld welke film op welke dag op welk tijdstip zou draaien, toen had je als het ware een heel maandrooster. Omdat toen het aanbod van films groter werd, kon je dat gewoon niet meer van tevoren zo vastleggen. Het werd dus drukker, omdat je iedere week moest kijken van "gooi ik die film er nu uit of zal ik hem toch een week langer laten staan?". Tussendoor kwamen er ineens nieuwe titels bij, dus het schema werd wat open gegooid. Dat vergt natuurlijk ook veel meer publiciteit, want je moest mensen laten weten wat er draaide. Toen zijn er op mijn oude plek twee mensen aangenomen, dus twee nieuwe mensen. Volgens mij was er één van de banenpoolregeling, van een gesubsidieerde baan. En uh, sindsdien is het alleen maar drukker geworden eigenlijk.

CB: Op het moment dat je doorstroomde als programmeur, terwijl je eigenlijk geen opleiding hebt in de Filmwetenschap-achtig iets. Er was dus veel vertrouwen in je kunnen?

FC: Kijk, de meeste mensen die programmeur zijn in een filmtheater hebben geen Filmwetenschap gestudeerd. Het is heel erg dat je basiskwaliteiten moet hebben. Je moet goed kunnen plannen, je moet goed kunnen overzien. Je moet een goed oog hebben voor "is dit iets voor ons of is dit meer iets voor het Louis Hartloopercomplex?". Het is heel vaak intuïtie, op gevoel. Je moet natuurlijk een grote filmkennis hebben, dat is wel een vereiste. Je moet snel linken kunnen leggen tussen films. Als er een retrospectief is, moet je ook die films kennen. Je kan niet denken van: "Wie was Antonioni? Nog nooit van gehoord. " Dat kan natuurlijk niet, dat moet je allemaal wel weten. Dat heb ik al die jaren vanaf de middelbare school al geleerd, want het was ook mijn eigen interesse.

CB: Dus eigenlijk is je hobby je werk geworden?

FC: Ja, zeker. Geen kwaad woord over Filmwetenschap hoor of over de universiteit hier, maar volgens mij kan je, als je zelf in de materie

duikt, ook van allerlei functies binnen de film- of televisiewereld krijgen. Het is maar net wat je met je kennis doet. Als er hier een cursus was over semiotiek bijvoorbeeld, dan volgde ik die ook wel. Ik heb natuurlijk wel veel cursussen gevolgd, maar puur uit interesse, want daar wilde ik ook wel eens wat van weten. Dus op die manier kom je ook wel aan een hoop kennis. Ook een hoop boeken lezen, dat wil ook wel.

CB: Ik merk bij mijn eigen opleiding van Theater-, Film- en Televisiewetenschap dat je uiteindelijk aan heel veel dingen die je leert niet zo veel hebt in de praktijk. Het vak 'Filmgeschiedenis' is dan nog wel handig voor de basale kennis van film, maar verder is het denk ik voornamelijk het academisch denken waar je nog wel iets aan hebt.

FC: Nee, het blijft uiteindelijk heel praktisch werk. Alles wat je doet, heeft een gevolg, een consequentie. Je moet dus wel even goed opletten op maandagochtend wat je doet met de programmering. En ook op de lange termijn alles heel goed in de gaten houden. Het is voornamelijk heel veel ervaring en *know how* die je op die manier opbouwt. Wat ik al zei, de meeste collega's in het land zitten ook al lang op dezelfde functie. Er zit niet echt een doorstroom in. Dat is voor de jongere erg jammer, maar ik heb zoiets "Ik zit goed". Je hebt op een gegeven moment zo'n ervaring opgebouwd en dat is binnen zo'n kleinere non-profitorganisatie wel heel belangrijk, dat je blind op iemand kan varen. En het is ook lastig om in de wereld een baan te vinden, dus iedereen blijft gewoon zitten waar hij zit.

CB: Ja, dat klopt. Ik heb zelf inderdaad ook al een beetje rondgekeken, maar een programmeurfunctie leek mij wel heel interessant, maar dat is erg lastig om daarbij binnen te komen. Het is eigenlijk niet een beroep, waarbij je na je studie door kan stromen.

FC: Nee, zoveel programmeurs zijn er nou ook weer niet.

CB: Er zijn natuurlijk ook veel mensen in dat studiegebied bezig. Ieder jaar is weer een grote aanwas.

FC: Ja, dat merken wij hier ook als we een vacature is voor secretaresse of nou ja. Vorig jaar hadden we een vacature voor Assistent Publiciteit en toen kwamen er brieven binnen van mensen die heel hoog opgeleid zijn. Dat vind ik dan eigenlijk wel heel sneu. Waarom zou je als afgestudeerd Filmwetenschapper op het secretariaat gaan werken? Maar ik snap het ergens wel, want dan ben je in ieder geval in een organisatie binnen. Zo ben ik zelf ook begonnen, dus op die manier kom je er uiteindelijk wel, maar ja het duurt gewoon heel lang. Ze liggen niet voor het oprapen die banen. Het werkt altijd goed om bij festivals te beginnen. Dan werk je

een paar maanden en als je mazzel hebt en je doet het een paar jaar, dan wordt je voor vast gevraagd. Ik ken zo een aantal mensen die in Rotterdam terecht zijn gekomen of bij het Nederlands Festival te komen. Dus ja, geduld..

CB: Goed, voor mij duurt het nog even voordat ik ga werken, maar goed haha. Even weer terug naar de vragen. Heeft u echt plezier in uw werk?

FC: Ja, zeker.

CB: Waar denk je dat dat plezier vandaan komt?

FC: Nou, de afwisseling. Bovendien vind ik de plek heel leuk. Ook al is het oud, bijna instortend kantoor, de sfeer is heel goed. Het heeft iets...hoe moet je dat zeggen..niet zo vrijblijvend. We weten allemaal heel goed, omdat we met zo'n kleine ploeg zijn, wat we aan elkaar hebben. We kennen elkaar ook allemaal goed. En het is een baan, het is geen 9 tot 5-mentaliteit. Ik moet, omdat ik programmeur ben, ook vaak 's avonds werken en in het weekend en dat komt natuurlijk bovenop de uren, waar je daadwerkelijk voor betaald wordt. Het vraagt dus een investering van iedereen, maar aan de andere kant als ik om 4 uur denk "Jeetje, het is wel heel lekker weer." en ik heb niets nijpends te doen, dan ga ik gewoon lekker wat eerder naar huis. Dat vind ik echt heel erg prettig. Zeker als ik dat vergelijk met vrienden of kennissen van mij hebben, die echt drie weken vakantie per jaar en altijd in- en uitgeklokt moeten worden. Ja dan denk ik: "Gadverdamme, daar moet ik echt niet meer aan denken." Dat vind ik dus heel prettig en je gaat gewoon veel het land in. Vrijdag is bijvoorbeeld weer een filmbeurs in Den Bosch. Dan ga je daar allerlei films kijken en dan tijdens de lunch ontmoet je weer allerlei mensen, dan kun je even bijkletsen. Dat zijn natuurlijk leuke dingen. Festivalbezoek is natuurlijk ook heel erg aangenaam, dus ja dat is prettig.

CB: Nou, dat kan ik me goed voorstellen. Vind je het ook belangrijk om uw werk goed te doen?

FC: Nou, sowieso schep je een soort eer in je werk en als ik iets niet leuk zou vinden en ik zou er met de pet naar gooien, dan merken we dat meteen. Het heeft meteen consequenties. Dan lopen de films niet meer of mensen klagen van "Hé, is die film er nou nog steeds?". Ja, je kan een keer de plank mis slaan met iets wat je uitkiest voor het programma en daar baal ik dan wel van, dus daar leer je ook weer van. Je moet het wel echt goed doen ja, want de tent moet wel lopen. Ook al zijn we non-profit, we moeten natuurlijk wel een soort basisinkomst hebben om bijvoorbeeld de salarissen te kunnen betalen en weer andere programma's op te kunnen zetten. Als ik bijvoorbeeld iemand

vraag om een film in te leiden, dan kost dat allemaal geld. Dat is een afweging die ik goed moet maken en soms moet je daar wel eens mensen in teleurstellen. Nee, wat dat betreft, moet je het echt goed doen ja. Ik kan er niet naast gaan zitten en wel zien wat er gebeurt.

CB: Nee, in een kleinere organisatie speelt dat misschien ook wel een belangrijker rol.

FC: Ja, dat zou meteen opvallen.

CB: En geeft het ook soort van voldoening? Want als het juist wel goed gaat, is ook duidelijk waar dat vandaan komt.

FC: Ja, zeker. Ja, soms loopt iets gewoon helemaal niet en dan ga ik als een gek denken van "hoe kan dat nou?". Ligt het nou aan 't Hoogt? En dan heb je zo'n computerprogramma MaccsBox waarin je bezoekcijfers van heel Nederland kan bekijken. Dan ga je als een gek kijken hoe een film het in andere premièresteden heeft gedaan. Het klinkt heel dubbelzinnig, maar je bent dan bijna opgelucht als hij daar ook niet goed loopt. [begint een beetje te lachen] Terwijl het natuurlijk heel erg is, want het is natuurlijk een film waar ik helemaal achter sta. Zoals nu, draait er bij ons een film LEBANON, een ontzettend goede film, maar die is echt helemaal geflopt tot nu toe. Hij komt niet van de grond. Daar heb je het dan ook met andere programmeurs over van "Waar denk jij dat het door komt?" Het heeft vaak met het onderwerp te maken of dat hij wordt uitgebracht in de verkeerde tijd van het jaar. Ja, ik probeer altijd wel te achterhalen hoe dat het kan. Meestal gaat het wel goed hoor.

CB: Heeft u het gevoel dat u met uw werk ook iets bereikt?

FC: Nou ja goed, als die zalen hier vol of bijna vol zitten, dan denk ik wel dat ik een doelstelling heb bereikt. We hebben natuurlijk wel als doelstelling om de wat moeilijkere film onder de mens te brengen, daar interesse voor op te wekken. We willen ook interesse opwekken voor gedachten achter die film, verbanden te leggen met andere maatschappelijke problemen. Als daar dan bezoekers voor komen, dan ben ik natuurlijk heel erg tevreden ja. Dan haal ik daar echt voldoening uit.

CB: In hoeverre vind je het belangrijk dat deze films worden vertoond?

FC: Ja, dat vind ik heel belangrijk, omdat de filmwereld niet ophoudt bij Hollywood. Ik bedoel er worden zulke mooie films gemaakt en in feite vind ik ook dat iedere film, hoe slecht hij misschien ook is, verdient om vertoond te worden. Het is een waanzinnige tour de force om een film

te maken. Ook al heb je low budget, dan nog. Mensen steken hun hele ziel en zaligheid in, dus ik vind altijd wel dat het getoond moet worden. Helaas hebben wij maar drie zalen, dus we kunnen niet alles wat we aangeboden krijgen, draaien, want dan raakt alles in verdrinking. Dan krijg je een soort van videotheekfunctie van "hup de ene erin, de andere er weer uit." Maar zo werkt het natuurlijk niet. Uhm..wat was de vraag nou ook al weer?

CB: Nou ik vroeg of je het belangrijk vond of de films vertoond werden. Vind je dat het iets toevoegt aan de samenleving?

FC: Ja, zeker. Daar ben ik van overtuigd en dat merk ik ook en dat hoor ik ook van het publiek. Dat merk je vooral met filmprogramma's waar een debat achteraan komt of waar een inleider bij is, die achteraf nog vragen beantwoordt. Dan heb je het niet over honderden mensen die daarbij zitten, al is het maar een groep van 30, die heel sterk gemotiveerd is om iets meer over een bepaald onderwerp te weten te komen, dan heb je fantastische avonden. Dan gaan mensen met een heel blij gevoel weer weg en daar doe je het natuurlijk voor. Je bent in feite wel een soort uitgaansgelegenheid met wat diepgang. Zo moet je het eigenlijk zien.

CB: Dus je vindt het belangrijk dat mensen die diepgang ook meekrijgen?

FC: Ja zeker, mensen vinden het prettig dat het geboden wordt. Als wij het niet zouden doen, dan gebeurt het gewoon niet. Of je moet eventueel op internet of televisie gaan kijken. Mensen geven dus aan dat ze het heel erg waarderen. Ook de oudere doelgroepen spreekt het erg aan. Twee keer per jaar bieden we een cursus aan samen met de HOVO [red. HOVO Utrecht is een stichting die cursussen aanbiedt op universitair en HBO-niveau voor mensen vanaf 50 jaar] en de universiteit. Dat zijn doorgaans films over bijvoorbeeld cinema van Latijns-Amerika of film de literature of het gaat over filosofie en film. Ze lopen heel erg goed die cursussen. De gemiddelde leeftijd van die cursisten is denk ik 65 jaar, dus er zijn echt een hoop gepensioneerde mensen bij. We hebben toch zo'n 90 a 100 cursisten, dus dat loopt heel erg goed. De laatste cursus ging over de Israëlische-Palestijnse kwestie. Het was een soort try-out met een discussie en een filmprogramma. Dat was iets minder goed bezocht, want het is geen hapklare brok. Het is niet van "Ik ga zitten en ik krijg een verhaal te horen van een hoogleraar of een professor en ik kijk lekker een film en ik ga weer naar huis." Door zes verschillende mensen uit Israel en Palestina werd op verschillende manieren over de problematiek een korte lezing gehouden. Daarna was dan een documentaire van een uur en daarna was er mogelijkheid om te discussiëren. Ik denk dat we toen 36 cursisten en dat viel me eigenlijk nog reuze mee. Ze waren echt ontzettend fervent aan het discussiëren,

dat was echt leuk. Die moest ik dan echt de zaal uit loodsen, van "jongens, we moeten eruit, er begint zo weer een matinee." Maar dat werd ook echt heel erg gewaardeerd, dat vonden ze prachtig. Maar ja, HOVO zegt dat: "Het is niet zo veel 35 cursisten." Die gaan meteen zorgen maken over het geld. Dat begrijp ik ook wel en toen zei ik ook van: "Ok, ik wil het best nog een keer doen, maar dan moet je die andere cursus weer wat toegankelijker houden." We hebben namelijk twee cursussen per jaar, en als die andere wat toegankelijker is, maak je daar weer een beetje winst op en dat compenseert elkaar dan weer een beetje. Ik vond het erg leuk, mensen waren heel enthousiast.

CB: Het was misschien een net te lastige kwestie, waardoor er minder animo voor was?

FC: Ja, je vraagt een input en dat vindt natuurlijk niet iedereen leuk. Wat dan overblijft, zijn wel mensen die daar heel erg mee bezig zijn. Ik merkte dat die er ook best wel veel van af wisten. Dat ze er bijvoorbeeld zelf hebben gewoond of Joods waren ofzo. Dat was echt een hele leuke discussie, dus wat dat betreft is dat echt een heel dankbaar publiek. We hebben ook echt vaste klanten die echt op alles afkomen, waar maar een discussie, lezing, debat of wat dan ook bij zit. Die vinden dat hartstikke leuk.

CB: Ik zou inderdaad zelf ook vaker willen komen, maar door het drukke leven schiet het er vaak bij in.

FC: Nou ik moet eerlijk zeggen, ik werk hier toch ook regelmatig 's avonds. Als ik dan thuis ben doordeweeks, dan wil ik eigenlijk de film van die en die nog een keer moeten zien, gewoon in de bioscoop of op DVD, maar daar kan ik mezelf dan ook niet toe zetten hoor. Dan denk ik: "He, ik blijf vanavond lekker thuis en ga een KRO detective kijken ofzo."

CB: Dat is ook wel eens lekker.

FC: Heerlijk, een rustige avond.

CB: Wat ik me verder afvroeg. Je gaf zelf ook al aan dat je wel vaker ook werkte 's avonds en in het weekend. Wanneer je extra uren moet maken, waarvoor je niet betaald krijgt, is dat een probleem?

FC: Nou, het moet niet de pan uit rijzen. Ik vind dat het bij het werk hoort. Op sommige momenten moet je er gewoon zijn om iemand te ontvangen, je moet gewoon gastvrouw zijn of zelf het publiek toe spreken of een inleiding of lezing geven. Dat vind ik op zich ook helemaal niet erg om te doen, maar zoals ik al eerder zei, als het dan een keer rustig is op een vrijdagmiddag en je denkt van: "Weet je wat,

ik ga gewoon lekker naar huis.”, dan kan dat ook. Je compenseert het dus gewoon zelf een beetje. Als ik eens een keer 3,5 week op vakantie wil in de zomer, dan moet dat ook gewoon kunnen, of als ik een keer twee dagen langer wegblijf. Dat is ook een afspraak die ik ooit met de directeur heb gemaakt. We zijn niet van die mensen die alle tijden opschrijven. Daar houd ik ook helemaal niet van en dat doet ook niemand. Het voornaamste motto is 'als het werk gewoon maar gebeurt'. Als het een keer rustig, dan kan je gewoon wat eerder naar huis. Voor Coen geldt dat helaas niet, want die moet de telefoon opnemen. Maar ja goed, die plant zo nu en dan ook wel eens een middagje vrij. Dat kan ook best.

CB: Het is dus eigenlijk tweeledig. Aan de ene kant werk je soms wat meer en aan de andere kant kan je tijd ook zelf wat vrijer indelen.

FC: Ja hoor, je merkt het gewoon wel aan jezelf, dat je bijvoorbeeld gestrest raakt of moe. Dat je weet dat je je normale uren hebt gedraaid en ook nog vorige week twee avonden en deze week het weekend. Met een cursus zit je ook weer vast aan een paar zaterdagochtenden. Dan denk ik op een gegeven moment ook wel eens van "Nu even een dagje vrij, even rustig aan." Tot nu toe gaat dat prima. Daar vertrouwen we elkaar ook heel erg in hoor. Ik heb nog geen enkel moment gehad dat ik dacht dat iemand het vertrouwen schaadde of het te bont maakte ofzo, nee totaal niet. Het gaat gewoon goed.

CB: Ok. Het is dus de onderlinge werksfeer die dat vertrouwen mogelijk maakt?

FC: Ja, zeker. En ook, kijk Henk, houdt zich momenteel bezig met het nieuwe artplex, want we willen bij de bibliotheek in het pand erbij. Vroeger verdeelden wij samen de avonden en de weekenden, zodat je niet in je eentje alle extra dingen moet doen, want dat houd je echt niet vol. Nu heb ik gelukkig Coen zo ver dat hij dat ook wil leren. Hij vindt het interessant om een keer een Q&A te leiden, want het is wel handig dat ik in ieder geval wel iemand heb waar ik op kan terugvallen als het mij te veel wordt. Dat ik kan zeggen van: "Goh, ik doe zondagmiddag. Kan jij dan vrijdagavond doen?" Hij vindt dat hartstikke leuk en ik vind het leuk dat hij die kans grijpt. Laat het hem maar eens een keer proberen, want dat maakt het werk natuurlijk ook wat afwisselender, ook voor hem natuurlijk. Hoe hij die extra uren dan compenseert, nou ja dat wijst zich van zelf. Dat kan hij gewoon zelf doen.

CB: En de onderlinge band? Want jullie zijn met een groep van 5 geloof ik?

- FC: Nou, je hebt Peter en die werkt alleen op maandag en donderdag, die is de administrateur, dus hij doet de boekhouding, de rekeningen en alle financiële zaken. Henk is de directeur en hij werkt in principe fulltime, maar hij is er sinds een half jaar niet iedere dag meer, aangezien hij bezig is met de voorbereidingen voor de artplex. Noor werkt ik dacht 4,5 dag per week en zij doet de hele publiciteit en dan werk ik 4 dagen. Coen werkt ook fulltime en dan heb je de hele kantoorstaff. En heb je natuurlijk nog het hoofd van de operateurs, Jaap, hij is hoofd Techniek. Hij werkt volgens mij ook fulltime op papier, maar die zijn wij natuurlijk niet veel, omdat hij ook heel veel 's avonds en in het weekend werkt. Hij heeft andere soort werktijden.
- CB: Merk je ook dat doordat jullie een kleine groep zijn, dat het makkelijker is met besluitvorming e.d.?
- FC: Je hebt sneller iemand te pakken om iets te regelen of om iets door te geven. Via de mail is natuurlijk wel super makkelijk. Ik werk namelijk ook wel met Cercle, de studievereniging Frans, samen en die sturen dan wel eens een mail over soorten van powerpoints en andere technische dingen. Ja, daar heb ik geen verstand van, dus ik mail dat dan weer door naar Jaap in cc'tjes, zodat zij dan ook meteen weten dat ze Jaap voor dergelijke vragen nodig hebben. Ik moet zeggen dat het echt heel fijn werkt. We hebben sinds een jaar ook een centrale agenda, die is echt te gek. Je kan altijd de agenda's van andere zien, alles is openbaar. Het is wel echt handig, want Jaap is niet iedere dag op kantoor, maar het is toch wel handig dat hij ook op de hoogte is. Dan hoef je niet hele tijd te bellen, maar kan je ook alles met een cc'tje rondmailen. Verder zijn Noor, Coen, Henk en ik hier het meest en dan wordt iedere ochtend ook wel even koffie geleut aan de balie en dat gaat allemaal heel relaxed. De contacten zijn heel goed onderling.
- CB: Is dat belangrijk voor het werk?
- FC: Ja, ik denk het wel, vooral omdat we met zo'n kleine ploeg zijn. Als daar één iemand tussen zou zitten, waarmee het niet klikt, dan heb je een probleem. Dat werkt gewoon niet. Dat hebben we wel eens meegemaakt, dat iemand gewoon niet bij zo'n groep hoort. Je kan niet zo maar iedereen daar inzetten en dat is natuurlijk wel weer het nadeel van zo'n kleine groep. En ook stel dat er iemand langdurig ziek zal worden of met zwangerschapsverlof zou gaan, ja dan hebben we ook een probleem. Dat kunnen we niet 1,2,3 invullen. Misschien een tijdje wel, maar dat zou lastig worden hoor, dus wat dat betreft zijn we ook best wel kwetsbaar.
- CB: Dat is inderdaad dan ook misschien tweeledig. Aan de ene kant ben je kwetsbaar, maar aan de andere kant ben je ook heel sterk, omdat jullie met een kleine groep heel nauw contact hebben en samen werken.

- FC: Ja, we zijn ook gewoon heel goed op elkaar ingewerkt. Dat is natuurlijk ook wat waard.
- CB: Is het bij een keuze van een baan de werksfeer ook belangrijk voor jou?
- FC: Ja, ik denk het wel. Ik zal niet snel bij een multinational gaan werken of op een anonieme afdeling in een dorpflat. Nee, daar zou ik heel ongelukkig van worden. Ik zal altijd iets kleinschaligs kiezen. Stel dat ik een andere baan zou moeten gaan zoeken, dan zou ik echt voor de kleinschaligheid gaan en niet in zo'n waanzinnige molen.
- CB: Ok, heb je het gevoel dat je binnen deze baan ook ruimte is voor persoonlijke groei en ontwikkeling?
- FC: Oeh, dat is lastig. Ik heb hier natuurlijk al een hele groei meegemaakt. Er is wel ruimte, alhoewel dat niet heel erg aantoonbaar is. Het gaat nu eigenlijk al een paar jaar hetzelfde. Wat wel leuk is, is dat het bestuur zich wel uitspreekt dat wanneer het door gaat met het artplex, dan is wel het streven dat iedereen gewoon meegaat. Het is natuurlijk een ander soort stichting en we moeten natuurlijk officieel opnieuw moeten solliciteren, maar die hebben al aangegeven dat iedereen in principe gewoon mee gaat. Wat ik daar dan in principe zo'n grote uitdaging aan vindt, en daar heb ik ook al echt veel zin in, is dat ik in plaats van 3 zalen ineens 8 zalen moet gaan programmeren. Dat is niet niks. Dan krijg je toch weer een heel ander soort invulling en dan krijg je ook te maken met andere distributeurs, die nu misschien nog kiezen voor andere zalen in Utrecht. Die misschien dan denken dat ze hun films ook wel graag kwijt willen in zo'n groot artplex. Het wordt dus in principe heel druk met afwegingen, maar ik vind het wel leuk, zie er wel naar uit. Dat geeft een nieuwe impuls en ja het zal drukker worden, dus hopelijk kan ik een leuke collega erbij krijgen, die bijvoorbeeld de speciale programmeringen doet ofzo. We moeten nog zien hoe dat gaat lopen, maar dat zie ik zeker als een uitdaging.
- CB: Ik houd me voor over vijf jaar aanbevolen voor die baan.
- FC: Haha, nou ik heb al van veel mensen vragen gehad, zo van: "Hoe lang duurt dat nog? Hebben jullie niet nog iemand nodig?"
- CB: Haha, ja dat kan ik me voorstellen. We hebben het nu meer gehad over groeiontwikkelingen binnen de baan zelf, maar heb je ook het gevoel dat je in je privéleven groei doormaakt of hebt gemaakt door je baan?
- FC: Goh ja, ik ben al 48 jaar, de grootste veranderingen hebben al plaats gevonden eigenlijk. Ik bedoel, kinderen worden groter. Mijn man werkt

ook in de filmbusiness, maar dan in Arnhem. Wat ik nog wel altijd leuk vindt, en daar was ik in het begin een beetje bang voor, dat het saaier zou worden. Dat het een soort sleur zou worden, maar we hebben elkaar nog juist een hoop dingen te vertellen. Ik werk dan in Utrecht en hij in Arnhem en we hebben dezelfde soort situatie, alleen doet hij een ander soort werk. We blijven er wel over praten, dus dat vind ik wel leuk. Je hebt toch steeds weer iets, zoals nu de digitalisering van film, die in de pijplijnen zit. Dat zal allemaal niet zo lang meer duren, maar voordat het allemaal zo ver is. Hij is daar dus heel erg mee bezig en ook andere filmtheaters ervan bewust te maken van: "Jongens, we moeten nu toch echt samen een besluit nemen, want samen als groep zijn we veel sterker." De ene koopt namelijk digitale films bij die af en de ander koopt de projector bij die. We moeten dat samen doen en wat dat betreft zijn er toch steeds weer nieuwe dingen die je bezig houden. En verder op persoonlijk vlak, nee, dat is gewoon een heel regelmatig leven.

CB: Ok, maar het blijft wel nog steeds een uitdaging?

FC: Ja, zeker. Ik vind het ook nog steeds hartstikke leuk om een koffer te pakken en naar Cannes te vliegen.

CB: Ja, dat lijkt me ook heel leuk haha.

FC: En dan zit mijn zoon van: "Mam, ga je nou al weer weg?" en dan zeg ik: "Alweer, dat is een jaar geleden!" Het is ook heerlijk, weer een keer eruit, gewoon lekker op jezelf. Even uit de sleur. Ik vind dat nog steeds heel leuk, maar ik ken ook mensen die daar helemaal geen zin meer in hebben, die dat helemaal gezien hebben daar. Dat begrijp ik eerlijk gezegd niet zo goed. Maar ja, ik denk dat dat ook mensen zijn die niet makkelijk uit hun vaste patroon kunnen stappen. Dat zal natuurlijk ook meespelen, hoe ouder je wordt, hoe eerder je dat krijgt. Ze hebben waarschijnlijk zoiets van laat het maar zoals het is en het is rustiger zo.

CB: Voor een baan als dit moet je natuurlijk wel flexibel blijven?

FC: Ja, je moet wel flexibel zijn en niet verwachten dat je iedere avond aan je diner zit, want dat moet je echt loslaten. Ik doe dit nu al zolang dat ik niet anders gewend ben en het gezin thuis ook niet. Dat is dus niet zo'n ramp.

CB: Op het moment dat je hier naar 't Hoogt overstapte en dan meer naar deze functie. Speelde toen salaris een rol in die beslissing?

FC: Uhm..daar moet ik even over nadenken. Ik heb daar toen volgens mij niet hard over moeten onderhandelen. Ik werkte toen in Hilversum

onder een vaste instelling. Hier werd toen een salarisvoorstel gedaan wat iets meer was dan wat ik Hilversum verdiende, dus ik vond het prima. Daar ben ik toen mee akkoord gegaan. Je komt dan automatisch in een bepaalde schaal en je gaat steeds een stapje hoger, totdat het op een gegeven moment stuit, dan zit je gewoon bovenin. Dat is nu toevallig al een paar jaar, dan zit je bovenin en kom je niet meer verder. Maar ja, dat snap ik ook wel, want dat kunnen ze gewoon niet betalen.

CB: Nee precies, dat is natuurlijk ook lastig bij een gesubsidieerde instelling. Daar is misschien ook wat minder geld te besteden.

FC: Ja, dat is echt lastig. Dat hoor ik van andere mensen ook. Je doet eigenlijk werk dat wanneer je dat in het bedrijfsleven zou doen, zou je minstens het dubbele kunnen verdienen. Als je kijkt naar de verantwoordelijkheid die je hebt en het overzicht dat je moet houden. Nou ja, de coördinatie van allerlei taken en alle mensen die afhankelijk zijn van jouw werk. Die salarissen heb je niet in de gesubsidieerde wereld. Het is ook niet dat het heel weinig is en wat ik al eerder zei dat je veel vrijheid hebt en niet die 9 tot 5 mentaliteit en alle kansen krijgt om wat leuks te doen, dan vind ik dat belangrijker dan een salaris. Zo werkt het gewoon en dat is bij de meeste mensen in de filmhuizen.

CB: Wanneer je een vergelijkbare baan aangeboden zou krijgen met een hoger salaris. Zou je dat dan overwegen?

FC: Nou, dan moet het wel een heel waanzinnig, mooie plek zijn, wil ik 't Hoogt daarvoor in de steek laten. Ik ben wat dat betreft wel heel trouw hier hoor.

CB: Dat heeft dan dus niet met salaris te maken?

FC: Nee, echt niet. Ik kom goed rond, dus dan moet het wel echt heel bijzonder zijn. Dat zou ik niet zo snel doen.

CB: Ok, en is het een probleem dat je nu dan wel in de hoogste schaal zit qua loon?

FC: Nou ja kijk, het ligt eraan. Ik vind het nu eigenlijk wel prima. Ik probeer wel, samen met een collega die ook al een paar jaar bovenin de schaal zit, wat te regelen. Zo van: "Kan het nu niet eens weer een keer?" Je kan het namelijk open breken, maar dat zou het bestuur dan moeten doen. Ik weet ook gewoon dat er geen geld voor is, dus daar kan je dan wel om gaan vragen, maar als het er niet is, dan houdt het op. Er is altijd wel de belofte dat wanneer het er weer eens is, dat er dan opnieuw wordt bekeken. De gemeente moet ook bezuinigen, dus de

subsidie wordt ook niet aangepast, niet geïndexeerd. Dan komt er ook niets meer binnen en dan snap ik dat ook wel. Iedereen moet een beetje rustig aan doen, kredietcrisis noem maar op. We mogen eigenlijk al lang blij zijn dat we die baan nog hebben. Voor hetzelfde geld krijgen we een gemeentebestuur die zegt: "Gesubsidieerde kunst, weg er mee!" Je zal maar een Geert Wilders hebben zitten, die zou dat meteen afschaffen.

CB: Je moet het dus op een bepaalde manier ook wel relativeren?

FC: Ja, zeker. Om de zoveel tijd hebben we het er weer eens over, maar uiteindelijk maakt het eigenlijk ook niet zo veel uit.

CB: En is de status van deze baan belangrijk voor jezelf?

FC: Nou, ik was wel heel trots toen ik programmeur mocht worden. Binnen de filmwereld is dat natuurlijk wel iets met een soort van aanzien, want als je dat hebt bereikt dan is dat heel goed. Daar ben ik wel heel trots op ja, dat ik dat op mijn eigen houtje heb gedaan. Naar buiten toe..ja.. Het heeft wel veel voordelen, want je krijgt uitnodigingen van openingen en van leuke recepties enzo, die ik ook lang niet allemaal afloop. Op een gegeven moment heb je het allemaal wel gezien, maar wat dat betreft zit daar wel status aan.

CB: Maar is dat ook belangrijk voor jou in een baan?

FC: Ik ben niet zo ontzettend super ambitieus en statusgericht. Dat zou voor mij geen doorslaggevend argument zijn. Nu het dan wel een beetje zo is, heeft dat zijn voordelen, maar natuurlijk ook zijn nadelen. Ik bedoel, je moet ook op komen draven bij een hoop dingen, waar je eigenlijk helemaal geen zin in hebt. Dat gebeurt ook. Ik moet daar dan toch namens 't Hoogt even zijn, want dat is wel een belangrijke relatie. En dan sta je daar wel eens op een doodsaaie receptie ergens bij University College en dat je denkt: "Mijn god, wat doe ik hier?" Maar ja, dat is de keerzijde.

CB: Zijn de secundaire arbeidsvoorwaarden belangrijk voor je?

FC: Ja, daar hadden we het net ook over. Je hoeft niet van 9 tot 5 te werken en als het nodig is, werk je lang en als het een keer kan, werk je wat korter. Verder hebben we niet zoveel, we hebben geen goede kantine ofzo. Het is altijd zelf bammetjes meenemen. Gelukkig hebben we hier wel altijd cup-a-soup en goede nespresso en dat vind ik al heel wat. Verder hebben we ook in principe 1 keer per jaar een personeelsuitje, maar dat hebben we nu ook al 2 jaar niet gedaan. Dat gaan we dit jaar echt een keer doen. Dat is het wel zo'n beetje. Oh en

we hebben een pasje van het NFC, Nederlandse Federatie voor de Cinematografie, waarmee we gratis naar de bioscoop kunnen.

CB: Ja, dat heb ik net inderdaad ook van Coen gehoord.

FC: Dat is natuurlijk een heel leuk onderdeel van de arbeidsvoorwaarden. Ja, dat vind ik wel erg leuk. Wij hebben verder helemaal niet zoiets als een leaseauto of een fietsplan of zoiets.

CB: De vrijheid van het zelf inplannen is dus inderdaad wel het belangrijkste?

FC: Ja, de relaxedheid dat je je eigen werk indeelt, dat het jou wordt toevertrouwd, zie maar hoe je het doet. Als het maar gewoon gebeurt. Aks ik hier nou één dag tot 's avonds 11 uur ga zitten werken, dan kan ik de volgende ochtend bellen dat ik iets later ben of dat zet ik alvast in de agenda. Die vrijheid heb je gewoon, als je maar wel iedereen op de hoogte stelt wanneer je er wel of niet bent, dat is natuurlijk wel belangrijk. Ik vind dat heel erg prettig.

CB: Ik kan het me goed voorstellen dat het inderdaad fijn is dat niet telkens iemand je op de vingers zit te kijken.

FC: Ja, dat iemand zegt: "Wat heb jij een lange lunchpauze gehad." Ik kan dat eigenlijk alleen van vroeg bij de vakantiebaantjes, dat je bijvoorbeeld bij een soepfabriek werkte of dat je bij de wasservice van een ziekenhuis werkte. Dat vreselijke bureaucratische gedoe, dat in- en uitklokken, echt vreselijk.

CB: Dat gebeurt inderdaad bij veel commerciële bedrijven.

FC: Ook bij Beeld & Geluid. Een vriend van mij werkt daar als muziekarchivaris en die moet echt klokken. Die weet dan dat hij iedere maand een overzicht krijgt van de uren die hij gewerkt heeft en dan weet hij: "Oh jee, ik heb 3 uur te weinig gewerkt deze maand." Dan gaat hij de volgende week al om 7 uur 's ochtends beginnen in plaats van om 9 uur en dan werk ik door tot 18:00 uur. En dan denk ik: "Dat je je daar überhaupt mee bezig moet houden." Dat vind ik dus echt verschrikkelijk. Daar moet ik echt niet aan denken. Hij is niet anders gewend en vindt het zelf eigenlijk ook gewoon duidelijk. Kijk dat is natuurlijk wel het voordeel, het is dan allemaal wel duidelijk. Ze weten dan ook van "jij heb je salaris ook echt verdiend, want jij hebt je uren deze maand gemaakt." Of hij dan ondertussen privémails gaat doen achter zijn pc, ik weet niet of ze dat dan in de gaten houden. Je krijgt dan zo'n gemiersituatie, bah. Dat vind ik helemaal niks. Gelukkig is dat hier niet zo.

- CB: Ok, ik denk dat ik wel zo ongeveer door mijn vragen heen ben.
- FC: Nou, gelukkig. Als je nog iets hebt, dan kan je altijd nog even mailen of even bellen.
- CB: Nou, dat wou ik toevallig ook nog vragen. Inderdaad of het nog mogelijk is dat ik nog eens contact met je opneem als ik nog vragen heb.
- FC: Nee, dat is goed, geen enkel probleem.
- CB: Nog even een andere vraag. Zou je liever anoniem willen blijven in mijn scriptie of vind je het goed dat je met naam wordt genoemd?
- FC: Goh, wat vonden de anderen ervan?
- CB: Nou, Coen vond het prima om het met naam. Het hangt sowieso af van de andere reacties, want ik wil het namelijk consequent doen, dus als één iemand anoniem wil, dan houd ik alle interviews anoniem.
- FC: Ja precies, mij maakt het niet zo veel uit. Ik heb de waarheid gesproken, dus dat is geen probleem. Ik zou het wel van tevoren even willen lezen, want dat vind ik wel interessant. Niet dat ik daar nou met een rood potlood doorheen zal gaan, maar ik heb ooit eens meegewerkt aan een onderzoek over de keuzes bij programmering en daar had ik een best lang interview met iemand over. Ik kreeg toen die tekst ter inzage en het stond vol met fouten, echt verdraaide zinnen en er stonden filmtitels bij die ik niet eens had genoemd. Iemand had er echt een potje van gemaakt, dus dat heb ik toen wel even helemaal gecontroleerd. Gelukkig ging het toen de tweede keer wel door de beugel, maar toen heb ik wel geleerd dat ik altijd moet vragen of ik het even mag inlezen.
- CB: Uiteraard. Ik ga het hele interview transcriberen, omdat het voor mij niet te doen is om alle interviews te analyseren via de voicerecorder terug te luisteren. Ik kan de transcriptie even doorsturen, dan kan je controleren of ik het goed heb verstaan.
- FC: Nee, dat is prima.
- CB: Wil je zelf nog iets zeggen of vragen?
- FC: Nee, succes bij Wolff!
- CB: Nou, dan bedankt voor het interview!
- FC: Graag gedaan.

E. Interview Coen Spijker

Datum: dinsdag 23 maart 2010

Afkortingen:

CB: Carlijn Bosch

CS: Coen Spijker

CB: Ik zal eerst nog wat meer vertellen over mijn onderzoek. Ik doe een onderzoek naar de arbeidsmotivatie van personeel bij non-profit en bij profitinstellingen. In dit geval heb ik gekozen voor een casestudy. Ik ga interviews doen met personeel van 't Hoogt als non-profitinstelling en met personeel van een profitinstelling, in dit geval Wolff Cinema Groep. Ik ga kijken naar het verschil in arbeidsmotivatie tussen beide instellingen. Ik ga er niet te veel over uitleggen, omdat er dan misschien te veel sociaalwenselijke antwoorden worden gegeven. Als eerste vraag dan: wat is je functie binnen deze organisatie?

CS: Makkelijkste omschrijving is gewoon bureaumedewerker. En eigenlijk houdt het in dat ik samen met Noor, die tegenover me zit, alles regel wat niet te maken heeft met iets wat de directeur doet, dat is vooral subsidieaanvragen en representatieve dingen, of wat de programmeur doet, die maakt het programma. Wat ik vooral doe is zorgen dat altijd iemand achter de kassa zit, de huur van zalen, ook de mailtjes beantwoorden en de post, meer het secretariaat, zeg maar. Er komen ook allerlei dingen bij, zoals binnenkort komt weer het Springdance Festival en dat coördineer ik dan een beetje voor 't Hoogt. Als ze iets hebben, dan kunnen ze bij mij terecht. Het is eigenlijk heel breed. Je bent eigenlijk ook het eerste aanspreekpunt, omdat je de telefoon ook opneemt. Ja, het is heel breed eigenlijk.

CB: Hoe ben je hier terecht gekomen?

CS: Ik ben een Master gaan doen in Utrecht. Ik heb Geografie gestudeerd en ik ging hier Stadsgeografie doen en als bijbaantje ben ik hier achter de kassa beland. Op een gegeven moment zag ik mijn master niet meer zitten. Ik wilde eigenlijk heel graag iets in de cultuursector doen. Ik werkte hier en ik hoorde dat hier wat vrij kwam, dus toen was ik er als de pinken bij om even te informeren of iets mogelijk zou zijn.

CB: En hoeveel dagen per week doe je dit?

- CS: Het is fulltime, dus 5 dagen in de week fulltime, dus 38 uur. Mijn Master heb ik niet afgemaakt en ik ben eigenlijk een compleet andere hoek ingegaan, dan wat ik gestudeerd heb.
- CB: Ja, want Geografie is natuurlijk een hele andere richting dan een filmtheater.
- CS: Ja, het is compleet iets anders.
- CB: Heb je affiniteit met film?
- CS: Ja, het is eigenlijk mijn grootste hobby, mijn grootste passie. Je komt er niet voor niets achter de kassa terecht hier. Dat doe je ook alleen als je het erg leuk vindt om hier films te kijken. Als bijbaantje was het echt het ideale bijbaantje. Eigenlijk ben ik vanuit daar in het ideale baantje gerold, als eerste baan in iets wat je heel leuk vindt.
- CB: Waar komt die affiniteit met film bij jou vandaan?
- CS: Nou, eigenlijk is dat een beetje uit toeval ontstaan. Vroeger had ik niet heel veel met films, want ik was vooral geïnteresseerd in muziek. Op een gegeven moment ben ik tijdens mijn studie in Groningen bij wijze van toeval een keertje beland in een videotheek met allemaal vreemde films. Ik pakte er eentje en ik keek die film en ik dacht: "Nou, dat is gewoon ontzettend gaaf." Daardoor ben ik vanaf mijn, laten we zeggen 21^e /22^e een enorme inhaalslag gaan maken in echte arthousefilms. Toen is dat heel snel gegroeid in iets wat ik echt heel leuk vind.
- CB: Het is inderdaad het bekijken van films. Je hebt zelf nog nooit een film gemaakt?
- CS: Nee, inderdaad.
- CB: Ok, interessant. Grappig dat je van Geografie in één keer een hele andere hoek in bent gegaan. Je studie is dus niet zo heel relevant bij deze baan?
- CS: Nee, eigenlijk nul komma nul. Het enige wat misschien handig er aan is, is dat je als geograaf heel breed wordt opgeleid en wat je eigenlijk ook leert is dingen organiseren. Dat is niet direct van mijn studie, maar dat heeft ook te maken met alle dingen die ik er omheen heb gedaan. Maar eigenlijk heb ik er helemaal niets aan gehad als je er op terug kijkt.
- CB: Het is ook meer misschien het academisch denken wat je daarbij leert.

- CS: Ja, precies. Pas na de studie denk je: "Daar heb ik wel veel aan gehad voor mijn eigen ontwikkeling." Maar heel vaak terwijl je het aan het doen bent, vraag je je dan af wat je allemaal aan het doen bent.
- CB: Maar je bent dus van je bijbaan in deze baan gerold. De werkzaamheden bij deze baan zou je eventueel ook totaal ergens anders kunnen doen. In hoeverre is het medium film van invloed geweest op de keuze voor deze baan?
- CS: Ja, heel groot. In eerste instantie wilde ik gewoon graag in de culturele wereld aan de slag. Film had dan wel mijn voorkeur, maar ik ben ook wel gaan zoeken bij andere instanties. Ten eerste omdat het mij gewoon heel erg leuk leek om in de culturele sector te gaan werken, ook omdat ik hier aan de kassa had gewerkt en ik het heel leuk vond. Ik had hier op kantoor ook al eens klusjes gedaan. Het is toch een andere sfeer dan op andere plekken. Ook doordat ik bijvoorbeeld andere bijbaantjes heb gedaan, waarbij dat heel anders was. Ja, ik had me toen op een gegeven moment voorgenomen, toen ik dacht: "Die scriptie gaat niet." om te stoppen met mijn studie. Dat was eigenlijk ook wel de voornaamste reden. Ik vond geografie ook niet zo leuk en ik wilde het gewoon gaan proberen. Ik dacht: "Ik stop gewoon met die master." Ik had sowieso al de bachelor op zak en ik wilde gewoon proberen om in de culturele sector wat te gaan vinden. Ik heb daarvoor een half jaartje uitgetrokken. Ik had eerst een bijbaantje in een magazijn en dat was niet leuk. Ik had in ieder geval geld en toen dacht ik: "Nou ja, dan doe ik dat, totdat ik iets vind." Toen vond ik dit baantje en toen was ik er echt ontzettend blij mee dat ik juist hier, omdat ik het ook al kende, terecht kwam.
- CB: Je hebt inderdaad plezier in je werk?
- CS: Ja, ik vind het hier heel erg leuk.
- CB: En waar denk je dat dat vandaan komt?
- CS: Nou, het is eigenlijk tweeledig. Aan de ene kant is er hier gewoon een hele fijne werksfeer. Het is hier heel gezellig op kantoor. Er werken hier gewoon hele leuke mensen. Dat is denk ik overal wel belangrijk. Dat kan je misschien ook ergens anders vinden, ook waar het niets met film te maken heeft. Aan de andere kant vind ik het gewoon ontzettend leuk dat ik, misschien niet inhoudelijk, maar telkens met film bezig ben. Ik houd altijd de website bij, je weet altijd welke films er draaien. Je zoekt informatie erbij en je zoekt op Youtube de filmpjes. Dat zijn allemaal maar hele kleine dingetjes, maar je bent wel constant met films bezig. Je weet altijd wat er speelt op filmgebied, omdat ik ook altijd recensies zoek om erbij te plaatsen en die lees je allemaal. Op je

werk ben je telkens bezig en ben je op de hoogte van wat er op filmgebied speelt. Bovendien zie je ook heel veel. Ik zie alle films natuurlijk en ik ga wel eens naar een filmbeurs om de nieuwste films te bekijken.

CB: Dat hoort ook bij je taken?

CS: Nou het eigenlijk iets wat erbij komt. Het is eigenlijk de programmeur, die echt beroepsmatig naar de filmbeurs gaat. Het is ook wel eens leuk dat als ik het niet zo heel druk heb op een gegeven moment, dat je ook eens een keer een middagje gaat en ook eens twee films kijkt. Dan heb je het er even over met de programmeur wat je er van vond. Dat vind ik heel erg leuk om erbij te doen.

CB: Is het belangrijk voor jou om je werk goed te doen?

CS: Ja, ik vind dat heel belangrijk. Volgens mij waar je ook zou werken, je vindt het denk ik belangrijk om je werk goed te doen als je je ergens verantwoordelijk voelt. We hebben hier een heel klein team en als ik mijn werk niet zo goed zou doen, dan zou het direct duidelijk worden, omdat je verantwoordelijk bent voor jouw taakjes. Je hebt niets om op terug te vallen, want als ik het niet goed doe, is er ook niemand anders om dat te corrigeren, want ik heb gewoon de verantwoordelijkheid voor een aantal dingen. Dus daarom vind ik het heel belangrijk. Ik voel me ook heel betrokken bij 't Hoogt en ik wil ook gewoon dat het hier goed draait.

CB: Dus eigenlijk is dit ook tweeledig. Aan de ene kant voel je jezelf betrokken en aan de andere kant heb je je verantwoordelijkheid naar je werkgever om je werk goed te doen.

CS: Ja inderdaad. Voor jezelf voel je je volgens mij heel slecht als je iets verknalt. Het is dus ook voor je eigen gemoedsrust dat je je werk goed doet en dat je weet dat je het goed hebt gedaan. Dat je ook niet denkt: "Oeh, dit heb ik helemaal niet goed gedaan.", want dan ga je ook niet rustig slapen.

CB: Heb je het gevoel dat je met je werk iets bijdraagt aan de samenleving?

CS: Ja, ik vind het zelf ook heel erg belangrijk dat de films die hier draaien ook vertoond worden. Voordat ik hier kwam werken, ging ik hier zelf films kijken en ik vroeg me altijd af waarom hier zo weinig mensen waren. Ik vind het ook belangrijk dat we een zo groot mogelijk publiek bereiken en dat zo veel mogelijk mensen die bijzondere films kunnen bekijken. Daarnaast heb je natuurlijk het Nederlands Film Festival en dat soort dingen en het is ook erg belangrijk dat die dingen hier

plaatsvinden en dat mensen naar die festivals kunnen gaan en daar ook dingen zien. Het is meer iets breed dat ik het heel belangrijk vind dat deze films vertoond kunnen worden.

CB: Waarom vind je dat belangrijk?

CS: Volgens mij is het heel belangrijk dat cultuur een plek heeft in de samenleving. Daarom krijgen we denk ik ook subsidie, omdat het belangrijk is dat mensen die van films houden, films ook kunnen zien in de bioscoop. Af en toe is het natuurlijk wel een lastige vraag van: "Is het wel nodig als die club mensen, die die films willen zien, maar zo klein is?" Maar ik vind het wel belangrijk en ik denk dat alle echte film liefhebbers, die houden van arthousefilms, dat ook heel belangrijk vinden en blijven vinden. Ik zou het voor mezelf heel vervelend vinden wanneer al die films die hier en op andere plekken vertoond worden, niet meer vertoond konden worden op het grote doek.

CB: We hebben het net gehad over dat je het gevoel hebt dat je iets toevoegt. Heb je ook het idee dat je met je werk en deze organisatie iets bereikt?

CS: Ja op zich wel. Mijn eigen baan is meer het faciliteren, dus uiteindelijk draag ik mijn steentje bij aan de organisatie. In principe had ook iemand anders het kunnen doen, maar ja.

CB: Nou ja, het heeft natuurlijk ook te maken met persoonlijke inbreng.

CS: Ja, dat is waar.

CB: We hebben het net even kort gehad over het Springdance Festival. Dat is natuurlijk een groot project. Zou je daarvoor extra uren willen maken zonder dat je ervoor betaald krijgt?

CS: Ja, het gebeurt sowieso wel eens dat hier avondvoorstellingen zijn of dat er iets is in het weekend waar iemand bij moet zijn. Dat zou ook het Springdance kunnen zijn. Dat je iemand moet ontvangen ofzo. Dat soort dingen gebeuren regelmatig en vind ik ook leuk om te doen. En als er dan wat meer uren bijkomen, dan vind ik dat ook geen probleem.

CB: Je vindt het dan ook geen probleem als dat dan niet uitbetaald wordt?

CS: Nee, nee.

CB: Waarom denk je dat je dat niet erg vindt?

- CS: Ik vind het ook gewoon leuk. Als er op een gegeven moment een rotklus zou zijn, die heel vaak terug zou komen. Iets wat ik echt niet leuk zou vinden, ik kan zo even niet een voorbeeld verzinnen, dan zou ik op een gegeven moment wel zoiets hebben van: "Ja, hallo, hier heb ik geen zin meer in." Meestal gaat het juist om leuke organisatorische dingetjes met mensen ontvangen of soms gewoon heel simpel naar een film gaan. Soms moet er gewoon iets georganiseerd worden, maar dat is gewoon leuk, want je gaat naar een film toe en ontmoet leuke mensen. Dat zijn dan wel extra werkzaamheden, maar in principe zou ik zoiets in mijn vrije tijd ook kunnen doen, dus dat is meestal geen probleem.
- CB: Denk je dat dat ook wat te maken heeft met het feit dat dit een gesubsidieerde instelling is?
- CS: Nee, wat misschien wel zo is, is dat bijvoorbeeld een ander filmhuis die met grotere begrotingen werken, die kunnen een gastheer betalen. Dat soort dingen hoeven er dan niet bij worden gedaan door de werknemer zelf, maar omdat wij misschien toch wel meer puur voor de film gaan, vinden wij het ook helemaal niet erg om soms iets extra's te doen. Het gaat natuurlijk ook om film, wat je extra doet.
- CB: Heb je het gevoel dat er in deze baan ruimte is voor persoonlijke groei en ontwikkeling?
- CS: Ja, ik krijg ook steeds meer verantwoordelijkheden. Ik ben nu een jaar bezig, nog niet eens. Je bent altijd een paar maanden bezig om echt je draai te vinden en je eigen takenpakket goed uit te kunnen voeren, maar dat gaat steeds beter. Op een gegeven moment weten je collega's ook wat je kan en je krijg je steeds meer verantwoordelijkheden in dingen die je doet. Dat zal tot op een zekere hoogte zijn, want ik zal bijvoorbeeld nooit films kunnen gaan programmeren, want we hebben een programmeur. Binnen mijn eigen takenpakket zijn er steeds meer dingen die naar mij toegeschoven worden, waar ik de volledige verantwoordelijkheid over krijg. Dat vind ik wel leuk en dat zal ook nog wel blijven gebeuren, dus ik denk dat ik hier ook nog wel genoeg groeimogelijkheden heb. Dat zal niet voor mijn hele carrière zo zijn, maar wel nog een hele tijd en daarbij is het zo dat we over een aantal jaar naar het artplex gaan. Wie weet wat er dan mogelijk is.
- CB: Is het ook zo dat naast je persoonlijke groei in je werk ook een individuele persoonlijke groei doormaakt door je werk?
- CS: Jawel, dat merk ik wel. Ik ben zelf niet het assertiefste persoon en ik merk wel dat je gewoon in je werkzaamheden echt assertief moet zijn en ook moet opkomen voor mezelf en 't Hoogt. Je moet niet makkelijk over je heen laten lopen en dat soort dingen is voor je werk heel belangrijk, maar ook voor je persoonlijkheid. Dat soort dingen leer je

en dat gaat langzaam waarschijnlijk. Dat moet je onder de knie krijgen, maar dat is wel heel belangrijk.

CB: Die groei komt door je specifieke werkzaamheden hier?

CS: Ja, ik zal een klein voorbeeld geven. Ik ben de coördinator van de kassagroep. Als er gisteren een vergadering is en iemand komt zonder zich af te melden niet opdagen, dan vind ik het heel moeilijk om diegene daar persoonlijk op aan te spreken. Ik moet dan wel een beetje laten zien van: "Hee, dit kan echt niet." Dan heb ik al gauw van: "Ah, maakt niet uit.", maar ik moet dat wel een beetje ontwikkelen, dat ik dan wel op ga staan van: "Hee, als je er niet bent, dan moet je je afmelden of je bent er gewoon. Als het nog een keer gebeurt, dan dit of dat." Dat zijn dingen die je moet ontwikkelen en dat is voor de persoonlijke ontwikkeling ook heel belangrijk, want dat gaat in je dagelijks leven ook terugkomen.

CB: Hoe belangrijk vind je de loyaliteit van de werkgever?

CS: Het is hier eigenlijk heel bijzonder verdeeld. Henk is natuurlijk wel gewoon de directeur en staat echt boven mij. Noor en ik doen het bureaumanagement en Noor is al een stuk langer bezig. Op papier staat ze misschien niet direct boven mij, maar het is wel zo dat zij iets meer overzicht en zij stuurt mij ook af en toe wel aan. Als er echt iets besloten moet worden, dan is Henk toch wel degene die dat doet. Op papier is Henk wel echt de baas zeg maar, die staat wel direct boven mij.

CB: Vind je het dan ook belangrijk dat Henk en Noor loyaal zijn richting jou, dus dat ze goed luisteren naar jou en je rechtvaardig behandelen?

CS: Ja, zeker, wanneer je bijvoorbeeld een discussie hebt en je goede argumenten aandraagt en deze meteen worden afgedaan als: "Hij is het nieuwtje, dus wat weet hij er nou van." Dat zou ik niet op prijs stellen en dat gebeurt eigenlijk ook niet. Omdat we ook zo'n klein groep zijn, kun je dat ook niet maken. Dan liggen de verhoudingen ook meteen scheef. Ik denk ook dat hier goed naar iedereen geluisterd wordt en iedere mening telt ook gewoon mee. Dat vind ik wel heel belangrijk ja.

CB: Toen van je bijbaan overging naar deze baan, heb je toen moeten solliciteren hier?

CS: Nee, eigenlijk niet.

CB: Ok, dus je bent eigenlijk heel makkelijk overgegaan?

- CS: Nou, Noor kende mij, omdat zij eerst de kassacoördinator was en zij ging over naar de PR. Ik ging dan eigenlijk op haar plek zitten en dus hebben we onderling een beetje de taken afgestemd. Zij heeft, toen de oude PR-dame wegging, mij voorgesteld. Ze had wel vertrouwen in mij en toen is het balletje gaan rollen.
- CB: Hoe belangrijk was het salaris bij deze baan voor je?
- CS: Niet eigenlijk. Ik wilde wel gewoon dat ik een fulltimesalaris had, zodat ik er normaal van kon leven. Maar als ik met mijn afgeronde bachelor zou gaan werken bij een gemeente op de afdeling Ruimtelijke Ordening, dan zou ik veel meer gaan verdienen, maar dat zag ik absoluut niet zitten. Ik vind het wel belangrijk dat ik voldoende verdien om rond te komen. Als ik maar gewoon normaal kan leven en nog een keer op vakantie kan. Maar dat heb ik, dat verdien ik, dus ik ben tevreden. Het liefst verdien je natuurlijk altijd ietsje meer, als het kan.
- CB: Als je een aanbieding zou krijgen van een ander bedrijf voor een soortgelijke functie, maar dan met een hoger loon. Zou je dat dan overwegen?
- CS: Dat ligt eraan. Op dit moment nog niet, omdat ik niet vind dat ik hier uitgeleerd ben en omdat ik het hier nog heel erg leuk vind. Maar laten we zeggen, ik heb 1 a 2 jaar meer ervaring en een vergelijkbaar bedrijf. In de filmwereld zou ik ook alleen bij een soortgelijk filmhuis willen werken.
- CB: Niet bij een commerciële bioscoop?
- CS: Nee, ik denk niet dat je daar terugvindt, wat je hier vindt. Een zelfde soort sfeer of een zelfde soort filmbeleving. Ik denk dat het daar al snel veel minder persoonlijk wordt, bijvoorbeeld een Pathé of een Wolff is waarschijnlijk gewoon een groot kantorencomplex waar het geregeld wordt. Het is waarschijnlijk niet een klein pandje, zoals hier, waar je iedereen kent. Dat is iets compleet anders denk ik, dus dat zou ik niet snel doen, ook al kan ik meer verdienen.
- CB: Dus het zou inderdaad echt bij een ander filmhuis een soortgelijk iets moeten zijn, voordat je het echt zou overwegen om naar een andere baan te gaan?
- CS: Ja, ik denk het wel ja. Ik kan het nu alleen voor dit moment zeggen natuurlijk, want ik weet nooit wat er in de toekomst gaat gebeuren. Voor dit moment kan ik het alleen zeggen.
- CB: Ja precies. Is de status van deze baan belangrijk voor jou?

- CS: Nee, want als je gestudeerd hebt en je bent bureaumedewerker, dan heb je nou niet bepaald een hoge status. Mijn functie heette in eerste instantie zelfs bureauassistent en als je gestudeerd hebt, lijkt me dat nou niet echt de baan waarvan je bij iedereen op een feestje gaat zeggen: "Nou, ik ben bureauassistent." Ik doe het absoluut niet voor de status. Ik vind dat ook niet belangrijk, maar ik vind het wel leuk om mensen te vertellen dat ik in een filmtheater werk. Dat is misschien geen status, maar meer dat ik het heel erg leuk vind zelf dat ik van mijn hobby mijn werk heb gemaakt.
- CB: Het is misschien niet zo zeer status, maar meer de reputatie van een filmtheater.
- CS: Ja, misschien wel een beetje inderdaad.
- CB: In hoeverre zijn secundaire arbeidsvoorwaarden belangrijk voor jou?
- CS: Nou, om een voorbeeld te geven: ik vind het wel ontzettend leuk dat ik een pas heb gekregen om gratis naar de film te gaan in heel Nederland. Dat zijn dingen die heel erg leuk zijn en verder vind ik dat ik fijne werktijden heb. Ik begin iedere dag om 10 uur 's ochtends bijvoorbeeld. Het is hier verder gewoon een hele fijne werksfeer. Als je je werk goed doet, kun je ook prima een keer eerder weg. Als je een keer een middag iets anders hebt, dan kun je ook makkelijk een keer een middagje vrij nemen. Als je je werk gewoon maar afhebt, dan wordt daar niet moeilijk over gedaan. Het is hier wel redelijk losjes. Het is niet zo dat als je een keer iets eerder weggaat, dat er dan meteen twee uren worden weggestreept ofzo, die je dan weer moet inhalen. Dat vind ik wel heel belangrijk. En wat ik net ook al zei, als ik een keer moet overwerken, dan doe ik daar ook niet moeilijk over.
- CB: Dus het werkt een beetje twee kanten op?
- CS: Ja, inderdaad. Iedereen gaat er ook zo mee om hier en dat vind ik ook heel fijn, dat niemand op je vingers zit te kijken. Iedereen weet ook van elkaar dat die goed werkt en hard zijn best doet en dat daarin ook onderling vertrouwen in is. Dat vind ik ook wel erg belangrijk. Voor de rest als secundaire arbeidsvoorwaarden zoals fietsplannen en dergelijk, hebben we allemaal niet. Dat zou allemaal wel heel leuk zijn als het er wel zou zijn, maar dat is er niet en dat vind ik ook helemaal niet erg.
- CB: Die filmpas die je krijgt, geldt dat alleen voor filmhuizen of voor alle bioscopen?

- CS: Nou voor alle bioscopen. Je kan per organisatie een aantal passen aanvragen, maar we hebben het geluk dat we zo'n klein team zijn, zodat iedereen zo'n pasje kan krijgen. Je kunt per doek een aantal pasjes aanvragen en wij konden er 5 aanvragen, dus iedereen van kantoor heeft een pasje. Ik woon zelf in Amsterdam, dus als ik een keer in Amsterdam ben, dan kan ik ook eens lekker 's avonds een filmpje pakken. Ook bijvoorbeeld andere films die hier niet draaien.
- CB: Hier worden natuurlijk alleen maar arthousefilms vertoond, maar vind je het nog wel leuk om naar commerciële films te gaan?
- CS: Nee, niet echt. Ik vond AVATAR nog wel leuk om de nieuwigheid, maar de echte grote blockbusterfilms, die laat ik allemaal voorbij gaan, die vind ik bijna altijd niet leuk. Af en toe pik er eentje mee, maar die vallen toch altijd tegen. Ik vind het vaak niet veel soeps. Ik heb laatst naar SHUTTER ISLAND geweest en dan heb je weer aan het einde zo'n plot waarvan je denkt: "Jongens.." Nee, ik word daar niet echt blij van. Als ik ga, dan ga ik meestal naar Amsterdam naar het Filmmuseum. Ik houd van klassiekers. Ik ben vooral heel erg fan van oude klassiekers, van allerlei Europese regisseurs. Dat vind ik geweldig, dat vind ik veel leuker dan naar een grote film te gaan. Ik kijk die blockbusters ook wel om er over mee te kunnen praten, zoals AVATAR, die moet je gewoon gezien hebben. Maar dan hoef je bijvoorbeeld niet meer naar ALICE IN WONDERLAND, dat is dan een tweede 3D-ervaring en dan heb ik het wel gezien.
- CB: Je had het net al even over dat je soms een middagje vrij kan nemen etc. Je bent dus wel tevreden met je werkcondities?
- CS: Ja, ik weet zo 1,2,3 niet zo heel veel dingen erbij te verzinnen, maar nee dat is wel prima.
- CB: Wist je dat van tevoren al dat ze hier wel wat soepeler zijn?
- CS: Nou nee, aan het sfeertje merkte ik wel, als ik bijvoorbeeld achter de kassa zat, dat het allemaal wel gezellig was. Ik wist niet hoe dat zat met vakantie ofzo, dat is in het begin toch wel aftasten. Dat gaat gewoon in goed overleg. Als ik vakantie wil, dan bespreek ik dat met het team. Als ik plotseling constant weg ben, dan zal ik vast op de vingers getikt worden. Maar goed, dat gebeurt ook gewoon niet. Daar weet ik mijn verantwoordelijkheden ook wel goed genoeg voor.
- CB: Maar bij de keuze voor deze baan waren de werkcondities van deze baan nog niet echt bekend?

- CS: Ik wist dat ik niet veel ging verdienen, maar dat vond ik geen probleem. Ik wist wel dat ik gewoon 5 dagen ging werken en dat wilde ik ook graag. Voor de rest was het eigenlijk gewoon een beetje afwachten. Ik had natuurlijk ook al een paar keer op kantoor gezeten om klusjes te doen, dus ik wist wel hoe het ongeveer eraan toeging, maar volgens mij is het altijd zo dat wanneer je een nieuwe baan begint, weet je niet precies hoe iets gaat in een nieuw bedrijf, hoe het gaat bevallen. Ik heb een proeftijd gehad tot en met december, dus dat was eerst een paar maanden. Toen hebben we onderling besloten om verder te gaan.
- CB: Want hier gebeurt bijna alles in overleg?
- CS: Ja, inderdaad.
- CB: Toen je je gesprek had na de proeftijd, was dat inderdaad met het hele team?
- CS: Het was echt met het bureauteam, dus niet met de operators en alles erbij, maar gewoon met z'n vieren. Dan werd ook gewoon onderling verteld hoe de meningen waren en of iedereen het goed vond lopen. Gewoon aangeven wat beter kon en dat ging gewoon goed. Dat vond ik ook wel fijn, omdat je in zo'n kleine groep dan weet dat de anderen ook achter je staan. Dat iedereen het fijn vindt dat je blijft.
- CB: Dat is natuurlijk altijd fijn om te horen. Is de werksfeer van groot belang voor jou?
- CS: Ja zeker, dat vind ik heel belangrijk.
- CB: Dus jullie hebben onderling ook goed contact allemaal?
- CS: Ja, vind ik wel. Ik denk dat ik dat ook ontzettend belangrijk vindt. Ik ben ook iemand die heel gevoelig is voor sfeer. Als iedereen heel chagrijnig is, dan ga ik waarschijnlijk ook chagrijnig naar huis, maar als iedereen hier vrolijk is, dan ga ik ook vrolijk naar huis. Ik denk dat ik daar heel gevoelig voor ben. Daarom is het ook fijn dat je tijdens je werk ook met mensen praatjes maakt en dat ze even bij ons aan de balie komen om even een kop koffie te drinken en even het weekend gaan doorspreken en gewoon dat soort dingen doen. Dat vind ik wel gewoon heel belangrijk.
- CB: Heb je zelf nog vragen aan mij of wil je nog iets zeggen over je baan?
- CS: Nee, eigenlijk niet. Nee, misschien wat je zelf nog leuk vindt voor films. Ik vind het altijd leuk om te horen wat andere mensen films vinden die ze de laatste tijd heel erg bijzonder vinden en waarom.

[Gesprek over filmvoorkeur van ons beiden]

CB: Oh, ik had nog vraag. Wil je in de scriptie anoniem blijven of mag ik je met naam noemen?

CS: Je mag mijn naam wel noemen.

CB: Ok, ik laat het wel even afhangen van de reacties van anderen. Indien één iemand niet met naam genoemd wil worden, dan wil ik een consequente lijn doorvoeren. Het hangt er dus een beetje vanaf wat de rest zegt. En nog iets anders: Zou ik je misschien nog eens kunnen benaderen per mail of per telefoon als ik nog vragen heb?

CS: Ja, hoor. Dat is geen probleem. Je hebt mijn mailadres, dus je kan altijd mailen. Dat is denk ik ook het makkelijkste, want dan kan ik ook even nadenken over je vraag.

CB: Nou, dan denk ik dat we verder klaar zijn. Hartstikke bedankt voor het interview!

CS: Graag gedaan.

F. Interview Mariska Veenstra-Buist

Datum: Donderdag 25 maart 2010

Betekenis afkortingen:

CB: Carlijn Bosch

MV: Mariska Veenstra-Buist

CB: Ik doe een onderzoek naar de arbeidsmotivatie van personeel bij non-profit- en bij profitinstellingen. In dit geval heb ik dus gekozen voor een casestudy met personeel 't Hoogt en personeel van Wolff Cinema Groep. In principe zijn er al meerdere onderzoeken gedaan over arbeidsmotivatie, maar ik wil het meer toespitsen op de kunstinstellingen, aangezien jullie beide met het medium film te maken hebben. Nou dan begin ik met een paar algemene vragen. Wat is uw functie binnen deze organisatie?

MV: Zeg maar gewoon 'jij' hoor. Ik ben regiomanager van de drie Utrechtse bioscopen.

CB: Ok, en wat houdt het takenpakket in?

MV: In de praktijk betekent het dat ik het meeste aan het werkzaam ben in Hoog Catharijne. Daar sta ik als bedrijfsleider zeg maar. Verder stuur ik de andere bedrijfsleiders van de andere twee bioscopen aan.

CB: En welke studie heb je gedaan voorafgaand aan deze baan?

MV: Nou maatschappelijk werk, dus dat heeft er niet zo veel mee te maken. Ik ben begonnen als servicemedewerker in de bioscoop en zo ben ik doorgegroeid.

CB: Ok, dus je bent er meer ingerold in deze functie?

MV: Ja inderdaad.

CB: Was het eerst meer een bijbaan?

MV: Ja, gewoon vanuit een bijbaantje.

CB: Ok, en hoe lang werk je hier al?

MV: Voor Wolff Cinema werk ik nou sinds november 2001 volgens mij.

CB: Was dat al in deze functie of was dat in het begin als servicemedewerker?

MV: Nee, dat was als servicemedewerker. In deze functie werk ik nu zo'n anderhalf jaar. Daarvoor heb ik anderhalf jaar als vestigingsmanager bij Hoog Catharijne gewerkt en daarvoor als tweede bedrijfsleider bij de Camera en weer daarvoor heb ik in Enschede gewerkt als servicemedewerker en operateur.

CB: Ok, dus je hebt verschillende functies binnen het bedrijf gehad.

MV: Ja, inderdaad.

CB: In hoeverre is het medium film van invloed geweest op de keuze voor deze baan?

MV: Nou, in eerste instantie niet zo veel eigenlijk. Ik was gewoon op zoek naar een leuk bijbaantje en toen kwam ik in de bioscoop terecht. Ik hoorde via via dat ze daar mensen zochten. Maar als je eenmaal in de bioscoop werkt, ga je natuurlijk wel steeds meer films kijken. Ik ben altijd wel iemand geweest die graag film kijkt en altijd wel naar de bioscoop gaat, maar nu wel veel meer.

CB: Had je zelf al wel affiniteit met film?

MV: Jawel, dat wel.

CB: Maar meer van dat je het gewoon leuk vond om een keer naar de bioscoop te gaan.

MV: Ja precies, en meer ook thuis films kijken. Ik heb nu bijvoorbeeld ook een enorme collectie thuis en dat had ik toen echt niet.

CB: Nu is inderdaad je collectie van films dan behoorlijk gegroeid en in zoverre je affiniteit voor film ook. Dat komt door dit werk?

MV: Ja zeker, ja. Je weet nu ook veel beter wat er allemaal te zien is, dus dan kijk je ook veel meer. Als je niet zo vaak in de bioscoop komt en je ziet niet alle trailers, dan is je interesse gewoon ook minder snel gewekt, dan nu.

CB: Het zijn inderdaad dus ook meer de commerciële films die je kijkt, die bijvoorbeeld in de bioscopen van Wolff draaien?

MV: Ja, ik ben inderdaad meer van de commerciële films. Ik moet ook eerlijk bekennen dat ik nog nooit in een filmhuis ben geweest eigenlijk.

CB: Ok, heb je plezier in je baan hier?

MV: Ja, zeker.

CB: En waar denk je dat dat vandaan komt?

MV: Nou voor mij is het natuurlijk altijd heel leuk geweest dat ik me zo ver heb kunnen ontwikkelen in al die tijd. Ik kan steeds weer verder komen en nieuwe dingen leren. Ik vind Wolff wel een bedrijf die je heel erg vrij laat. Ze staan open voor je ideeën en je mag het altijd zelf doen als je dat kan. Dat vind ik leuk aan dit bedrijf ook. Het is natuurlijk een bioscoopbedrijf en het heeft een bijzondere sfeer. Er werken allemaal vrij jonge mensen en die allemaal wel een interesse in film hebben en daarom is het ook wel een hecht clubje.

CB: En is die ruimte voor persoonlijke groei en ontwikkeling die je net noemde, belangrijk voor je in een baan?

MV: Ja, voor mij, dat vind ik wel belangrijk.

CB: En zou dat dan alleen zich voordoen binnen de baan zelf of speelt het ook mee op persoonlijk vlak?

MV: Nou, het is voor mij meer in de baan zelf. Misschien ben ik er dan op persoonlijk vlak meer mee bezig geweest tijdens mijn studie, bij maatschappelijk werk. Nu in de praktijk is dat wel heel anders.

CB: Dus je vindt het inderdaad wel belangrijk dat het bedrijf je de ruimte laat om je verder te ontwikkelen?

MV: Ja, dat het niet te makkelijk wordt of te saai. Ik wil graag nieuwe uitdagingen hebben in mijn werk.

CB: En dat merk je nu nog steeds?

MV: Ja, zeker.

CB: In hoeverre vind je het belangrijk om dit werk goed te doen?

MV: Ja, dat vind ik wel belangrijk. Ik wil graag laten zien wat ik kan. Ik denk dat het ook voor jezelf een teleurstelling is als je niet het beste uit je zelf haalt. Kijk, als ik het niet kan dan vraag ik hulp en als ik het echt niet kan, dan houdt het op. Maar ik wil er wel alles aan gedaan hebben om er het beste uit te halen.

CB: Doe je het dan inderdaad meer voor jezelf of ook voor verantwoording aan de andere medewerkers?

- MV: Nou ik vind wel dat ik mezelf moet kunnen verantwoorden natuurlijk, maar ik vind het belangrijker voor mezelf. Dat ik echt doe wat ik kan. Ik denk dat ik dan juist op die manier ook kan verantwoorden tegenover de baas. Ik heb dit en dit gedaan. Ook al lukt het dan niet, dan kan ik in ieder geval uitleggen waarom iets niet lukt. Het is niet zo dat ik een enorme druk voel van bovenaf en het moet allemaal perfect zijn.
- CB: En bevalt de werksfeer hier ook goed?
- MV: Ja, ik heb een beetje een 'tussenin-functie'. Ik heb natuurlijk ook veel contact met het hoofdkantoor zelf, maar ook heel veel met de mensen op de werkvloer. Dat vind ik juist het leuke aan deze functie en daardoor ben ik ook een beetje een tussenpersoon. Als mensen problemen hebben, dan hoeft dat niet direct via de directie te worden opgelost, maar dan ben ik een beetje degene die dat gaat uitzoeken. Met allemaal kan ik goed overweg en met iedereen van de directie heb ik ook goed contact, maar ook met alle medewerkers. Ik werk hier natuurlijk al een lange tijd en ik ken iedereen.
- CB: Het persoonlijke contact is dus inderdaad goed. Speelt de hiërarchie nog een rol of ga je meer informeel met elkaar om?
- MV: Nou, er is wel duidelijk hiërarchie en dat vind ik ook wel belangrijk. Er moet wel duidelijk verschil zijn in functie. Het is wel zo dat als er iemand persoonlijk iets dwars zit, dan kan ik daar wel met iemand van de directie ook over praten. Het is niet zo dat het onpersoonlijk is ofzo. Het is wel wat formeler dan dat je met een groep vrienden staat te praten. Zo zie ik dat ook met de medewerkers van de bioscoop. Ik blijf natuurlijk wel hun baas, zeg maar. We kunnen het over veel dingen hebben, maar ik hoef niet alles te weten, want ik vind wel dat daar een beetje verschil in moet zijn.
- CB: Met dit werk als zijnde regiomanager, heb je het gevoel dat je daar iets mee bereikt?
- MV: Ja, nou sowieso in deze functie als regiomanager heb ik er ook veel voor kunnen zorgen dat wij als bioscopen onderling veel meer gelijk functioneren in Utrecht. Als team van bedrijfsleiders pakken we nou zaken hetzelfde aan. Er was vroeger best wel veel verschil tussen de verschillende bioscopen en ook met dingen die mensen bij de ene bioscoop heel handig vinden, vinden werknemers bij de andere bioscoop heel ingewikkeld. Nu maken we veel meer gebruik van elkaars kwaliteiten zeg maar. Ik denk dat ik daarin iets heb kunnen bereiken.

- CB: Stel dat er bijvoorbeeld een wat groter project zou komen en je zou wat meer uren moeten maken, zonder dat je daarvoor betaald krijgt. Zou dat een probleem zijn?
- MV: Nou, nu bij mij wel, aangezien ik zwanger ben. Ik werk fulltime en ik vind fulltime wel lang genoeg. En ik ben heus wel bereid om incidenteel een keer extra te blijven, dat vind ik geen probleem, maar ik moet heel eerlijk zeggen dat ik dat niet zo snel vrijwilliger zou doen.
- CB: Het blijft wel echt je baan.
- MV: Ja precies. Als ze me een keer thuis opbellen, omdat er iets is, dan schrijf ik daar heus niet meteen een half uur voor, maar ik zie het wel echt als mijn baan inderdaad. Ik zie het niet als iets wat ik hier vrijwillig zou doen om het bedrijf omhoog te houden ofzo.
- CB: Nee precies. Je werkt hier inderdaad fulltime?
- MV: Ja, inderdaad een 39-urige werkweek.
- CB: Hoe belangrijk vind je de loyaliteit van de werkgever?
- MV: In eerste instantie staat Martijn [red. Visscher] boven me en daarboven de directie, maar daar heb ik minder contact mee. Hij is meer een beetje een tussenpersoon. Maar je bedoelt dat zij loyaliteit hebben tegenover mij?
- CB: Ja, inderdaad.
- MV: Ja, dat vind ik op zich wel heel belangrijk, dat ze achter me staan. Juist omdat ik hier al een langere tijd werk, dat ze ook weten hoe ik werk. Stel dat ze iets over mij horen dat ze eerst bij mij zullen nagaan hoe het is gegaan en ook naar mijn verhaal luisteren.
- CB: In hoeverre was je salaris van belang toen je deze baan aannam?
- MV: Nou, eigenlijk niet zo heel erg groot. Het was meer dat ik verder wilde, me verder wilde kunnen ontwikkelen. Dat daarbij een hoger salaris hoort, dat vind ik dan op zich wel logisch aan de ene kant, maar dat was niet de reden dat ik hogerop wilde komen.
- CB: Salaris is dus meer een bijkomend voordeel, als je hogerop komt?
- MV: Ja precies en ik als ik echt veel geld zou willen verdienen, dan zou ik niet in de bioscoopwereld blijven. Het is niet echt een hele goed betaalde branche. Dan had ik beter maatschappelijk werker kunnen

worden, maar dat vind ik niet leuk. Als ik daar een leidinggevende functie zou hebben, zou ik veel meer verdienen dan in de bioscoopwereld. Maar het moet gewoon echt iets zijn wat je ligt.

CB: Zijn er voor jou nog mogelijkheden om hogerop te komen binnen deze organisatie?

MV: Nou ja, deze functie die ik nou heb, is eigenlijk al voor mij gecreëerd. Hij bestond eerst nog niet, dus er zullen misschien altijd nog mogelijkheden zijn, maar ik zou zo niet weten wat. Ik weet niet of dat nog kan.

CB: Stel dat er bij een ander bedrijf een zelfde soort functie zou worden aangeboden met een hoger salaris. Zou je dat dan overwegen?

MV: Ja, dat zou ik wel overwegen.

CB: En dan echt om de reden van salaris? Dat je op die manier net dat stapje hoger kan gaan?

MV: Ja zeker en ook voor een nieuwe uitdaging. Het is niet zo dat ik het hier al gezien heb, maar ik zou het wel overwegen. "Kan ik hier nog verder of zou ik ergens anders nog verder kunnen ontwikkelen?" Ik zou daar zeker wel naar kijken.

CB: Zou dat dan wel binnen de filmwereld moeten zijn?

MV: Nou, het is eigenlijk meer toeval dat ik in de bioscoopwereld zit, maar het is wel zo dat ik hier nu al lange tijd zit, dus dat het wel een enorme omschakeling zou zijn om uit de bioscoopwereld te stappen. Dat is misschien ook wel heel leuk, maar ik zou heel eerlijk gezegd ook niet weten welke kant ik dan op moet. Ik vind het hier heel prettig en wat ik eerder ook zei over de vrijheid en de soort die je hier in de bioscoop hebt, dat is iets wat je niet echt anders zo snel terugvindt, denk ik. Dat is wel iets wat ik heel belangrijk vind.

CB: Kun je de sfeer misschien omschrijven?

MV: Nou, we doen het echt met z'n allen. Dat vind ik heel belangrijk. Ondanks dat we met allemaal parttimers in de bioscopen werken, zijn het wel allemaal mensen die hart voor de zaak hebben. We helpen elkaar allemaal mee en het is denk ik wel iets lossier dan in andere bedrijven. Ik denk dat het iets persoonlijker is dan dat je in andere bedrijven. Als je bij wijze van spreken bij een bank zou werken, zou de sfeer daar heel anders zijn. De sfeer is hier heel luchtig en dat vind ik wel leuk.

CB: En dat komt denk je specifiek door het feit dat het binnen de bioscoopwereld is of denk je dat dat bij bijvoorbeeld Pathé heel anders zal zijn?

MV: Nou dat zou wel kunnen dat het wat anders is bij Pathé, ook omdat het een grotere organisatie is. Het is daar misschien wat strakker moet en dat het ook wat meer nodig is. Ik denk dat het wel een voordeel van Wolff is dat we wat meer vrijheid hebben in het manier van leiding geven.

CB: Dus je denkt dat het doordat de organisatie van een gemiddelde grote is dat het hier dan ook wat persoonlijker en lossier kan?

MV: Ja, want we hebben natuurlijk ook wat kleinere bioscopen in Utrecht, dus dat kan dan ook makkelijker. Het is makkelijker om het overzicht te houden.

CB: Ja, want je hebt hier geen groot multiplex ofzo?

MV: Nou, dat gaat wel komen.

CB: Ja, ik hoorde dat ze al bezig zijn met een grotere bioscoop?

MV: Ja, daar zijn ze inderdaad druk mee bezig, die moet al snel gaan komen. Dat is wel heel leuk. Het lijkt mij heel leuk, omdat ik hiervoor dus in Enschede werkte als servicemedewerker en dat was wel een hele grote bioscoop met tien zalen. De bioscoop hier in Utrecht moet nog groter worden met 18 zalen ofzo, dus dat is voor mij ook weer een hele nieuwe uitdaging als het zo ver is.

CB: Zo blijft de baan ook uitdagend voor jezelf.

MV: Ja, inderdaad.

CB: In hoeverre is de status van deze baan belangrijk voor je?

MV: Nou, niet eigenlijk. Dat maakt me echt helemaal niets uit. Ik vind het gewoon belangrijk dat ik het naar mijn zin heb. Als ik het naar mijn zin had gehad als servicemedewerker altijd, dan had ik dat om de status ook niet gelaten zeg maar. Nee, dat vind ik echt niet belangrijk.

CB: En in hoeverre zijn secundaire arbeidsvoorwaarden belangrijk?

MV: Nou niet echt heel erg. Een leuk voordeeltje is dat je gratis naar de film kan, maar verder is het echt helemaal niet belangrijk.

CB: Dus geen leaseauto of fietsplan?

MV: Nee hoor, dat heb ik allemaal niet.

CB: Dus de filmpas is het enige extraatje van de zaak?

MV: Nou ja, ik heb verder nog een telefoon van de zaak. Dat is handig, omdat ik toch met drie vestigingen werk en het daarom ook makkelijker is om daarop te bereiken, omdat je anders ook niet weer waar je me kan vinden. Wat dat betreft is het ook wel nodig.

CB: Dus de secundaire arbeidsvoorwaarden is ook niet iets waar je naar hebt gekeken bij het aannemen van deze baan?

MV: Nee, helemaal niet.

CB: En heb je er bewust voor gekozen dat je bij een profitinstelling terecht bent gekomen?

MV: Nou, ik denk wel dat het meer bij mij past inderdaad. Ik houd ook van wiskunde en dat soort dingen, dus ik vind het wel leuk om te bekijken hoe je het beste uit een bedrijf kan halen. Ik heb er geen problemen mee dat het bedrijf bekijkt op welke manier het meeste geld verdiend kan worden. Ik vind het best interessant om daar over te denken.

CB: Heeft dat inderdaad dan meegespeeld in de keuze voor deze baan?

MV: Ja, nou ja, als je het dan vergelijkt met een filmhuis. Alleen al als je kijkt naar het soort films en het soort publiek dat het trekt, maar ook de hele onderneming. Dan denk ik niet dat mij dat echt past. Ik zou dan ook eerder voor een profitorganisatie kiezen.

CB: In principe heb je dus niet voor deze baan gekozen vanwege het medium film. Wilde je wel in de culturele sector terecht komen?

MV: Nee niet per se de culturele sector, maar meer het contact met mensen. Dat is toch meer iets wat ik heb meegekregen van het maatschappelijk werk. Ik vind de uitgaansrichting en het horecagevoel, wat natuurlijk ook bij de bioscoop zit, wel leuk. Je bezorgt een avondje uit en dat trekt mij toch wel het meest.

CB: Heb je ook het gevoel dat als jij je werk goed doet dat je dan de mensen een leuke avond uit kan bezorgen?

MV: Ja, inderdaad.

CB: In hoeverre vind jij werkcondities ook belangrijk?

MV: Nou, een beetje misschien. We zitten hier in wel wat oude panden, maar ik vind het wel fijn dat ik mijn eigen kantoortje heb. Daar ben ik wel heel blij mee en daar heb ik ook wel een beetje voor gevochten, omdat ik in alle drie de bioscopen liep. Als je geen eigen plek hebt, waar laat je je spullen dan? Het is wel fijn dat je je eigen plekje hebt, maar het maakt me niet zo veel uit hoe het eruit ziet. Hier beneden bij Camera, zitten we altijd in het voorraadhok en daar heb ik echt geen problemen mee.

CB: Als je eventueel een andere baan zou zoeken, waar zou je dan echt op letten?

MV: Nou de werksfeer vind ik belangrijk dat het een uitdaging is. En dat je dus met mensen werkt. Dat is het denk ik een beetje. Ik zou het ook heel lastig vinden. Ik zou niet weten waar ik moet gaan zoeken, zeg maar. Het leidinggevende vind ik leuk, want dat past wel bij mij. Het lijkt me ook wel heel raar als je dat in één keer niet meer bent. Ik heb natuurlijk ook nog een leidinggevende boven me, maar ik kan de drie bioscopen wel heel zelfstandig aansturen. De directie vraagt mij dingen om te doen en ze kunnen mijn mening vragen, maar het is niet zo dat het heel specifiek gestuurd wordt.

CB: In hoeverre vind je het belangrijk dat de films die hier worden vertoond ook daadwerkelijk worden vertoond aan het publiek?

MV: Bedoel je dan of ik het belangrijk vind dat mensen de mogelijkheid hebben om naar de bioscoop te gaan?

CB: Ja, inderdaad.

MV: Ik vind wel dat er films zijn, die gezien moeten worden, maar ik denk dat ik daar zo zwaar aan til eigenlijk. Ik denk dat het belangrijk is dat mensen iets kunnen doen wat ze leuk vinden en dat het dan film is, dat het dan prima is. Ik kan me voorstellen dat als je in een stad woont waar geen bioscoop is, dat je dan iets anders graag doet.

CB: Maar vind je inderdaad dat een bioscoop iets toevoegt aan de maatschappij?

MV: Nou, ik zie bioscoopbezoek als een relaxed avondje uit. Ik kan me voorstellen dat mensen echt iets hebben aan bepaalde films, maar ik kan me ook voorstellen dat dat misschien meer is bij minder commerciële films.

- CB: Het is inderdaad misschien minder bij *blockbusters*.
- MV: Ja, ik denk dat ons publiek gewoon komt om een leuke avond te hebben met dat als doel. Als ze er dan iets van opsteken, is dat natuurlijk mooi. Ik denk niet dat ik dat zelf zou hebben, het is in ieder geval niet mijn intentie als ik naar de film ga. Ik heb niet zo vaak dat als ik naar de film ben geweest dat ik daar enorm iets van heb opgestoken, ofzo. Misschien krijg je wel een breder beeld van wat zich afspeelt in de wereld, maar er zijn natuurlijk ook genoeg andere media waardoor je dat te weten kan komen.
- CB: Het is dus ook meer de intentie om een leuk avondje uit te hebben en niet educatief?
- MV: Nee, ik denk ook niet echt onze instelling.
- CB: Ik heb denk ik alle vragen wel gesteld. Heb je zelf nog iets te vragen of te zeggen?
- MV: Heb ik wel uitgebreid genoeg geantwoord dan? Wil je ergens nog iets meer over weten?
- CB: Nee hoor, ze waren uitgebreid genoeg! Soms kan je vragen niet echt meer stellen, omdat ze al zijn beantwoord naar aanleiding van een andere vraag. Er zijn natuurlijk ook geen verkeerde antwoorden, dus als ik wat meer had willen weten, had ik wel doorgevraagd.
- MV: Ik heb in één keer meerdere antwoorden beantwoord ofzo.
- CB: Ja, precies. Maar wil je zelf nog iets zeggen of vragen?
- MV: Nee, ik zou het zo niet weten.
- CB: Ik heb nog wel een vraag. Zou je in de scriptie liever anoniem willen blijven of vind je het niet erg om met naam genoemd te worden?
- MV: Nee, ik vind het niet erg. Je kan het misschien beter even aan Martijn vragen, wat hij vindt. Mij maakt het niet zo veel uit.
- CB: Ik ga sowieso bij alle mensen die ik heb geïnterviewd dit even navragen. Wanneer één iemand liever anoniem wil blijven, dan voer ik dat consequent door in de hele scriptie. Uiteindelijk worden de functies ook beschreven, dus het is sowieso lastig om compleet anoniem te blijven.
- MV: Ja, ik ben de enige met deze functie hier.

CB: Ja, precies dan weet je vaak toch al om wie het gaat, maar het kan soms wat fijner aanvoelen als de naam niet letterlijk wordt genoemd. En zou ik u eventueel nog eens kunnen benaderen per mail of telefoon, mocht ik nog vragen hebben?

MV: Ja, ik zal mijn kaartje even pakken.

CB: Wat vind je dan het handigste, per mail of telefoon?

MV: Nou, per mail is op zich het makkelijkste. Je kan me ook bellen. Op mijn kaartje staat ook mij 06-nummer.

CB: Ik denk dat als ik nog vragen heb, dat ik het eerst per mail probeer, dat is wel het makkelijkste. Ik weet nog niet zeker of het nodig is, maar het is wel handig dat ik de mogelijkheid heb om nog even iets na te vragen. Ik denk dat we dan op zich wel klaar zijn.

MV: Ok, nou prima.

CB: Nou in ieder geval hartstikke bedankt voor het interview!

MV: Graag gedaan.

G. Interview Martijn Visscher

Datum: donderdag 25 maart 2010

Afkortingen:

CB: Carlijn Bosch

MV: Martijn Visscher

CB: Ik ga onderzoek doen naar de arbeidsmotivatie van personeel en het verschil tussen non-profit- en profitinstellingen. Ik heb al drie interviews gedaan met medewerkers van 't Hoogt en nu dan dus drie interviews met medewerkers van Bios Wolff.

MV: Het heet trouwens Wolff Cinema Groep. Bios Wolff, zo heet alleen de website, maar dat maakt niet zo veel uit.

CB: Ja precies, ik heb ook wel Wolff Cinema Groep overal in mijn scriptie staan. Ok, de eerste vraag. Wat is uw functie binnen deze organisatie?

MV: Mijn functie is exploitatiemanager/marketingmanager. Ik zorg voor de coördinatie van het reilen en zeilen van de bioscopen in de breedste zin van het woord.

CB: Ok, en wat houdt dat precies in?

MV: Dat is onder andere personeelszaken, maar ook onderhoudsvraagstukken en van alles eigenlijk, maar vooral ook op dit moment marketing.

CB: En hoe bent u bij deze functie terecht gekomen?

MV: Nou daar ben ik ingegroeid door de jaren heen. Ik ben oorspronkelijk begonnen als servicemedewerker en ben doorgesloegen naar bedrijfsleider en uiteindelijk ben ik doorgesloegen naar deze functie. Ik geef nu de leiding aan de bedrijfsleiders.

CB: Dus jij staat nu aan het hoofd van alle bedrijfsleiders?

MV: Ja, inderdaad.

CB: Van alle bedrijfsleider in alle steden of alleen hier in Utrecht?

MV: Ja, van alle steden.

CB: Heb je zelf ook affiniteit met het medium film?

MV: Ja, gewoon ja. Ik houd van films, dat vind ik leuk. Niet altijd, maar vaak vind ik film wel leuk.

CB: En hoe kan je de affiniteit met film het beste beschrijven?

MV: Ik mag graag consumeren. Ik moet eerlijk zeggen niet heel vaak in de bioscoop, maar dat heeft meer te maken met mijn werk. Als ik naar de bioscoop ga, dan is er altijd personeel en dat is het uitje toch meer zakelijk dan gezellig. Ik kijk vaak thuis, maar ik mag wel graag film kijken.

CB: En waar komt die affiniteit met film vandaan?

MV: Geen idee.

CB: Dat is meer zo gegroeid?

MV: Ja.

CB: Had je dat vroeger ook al?

MV: Ja, dat is eigenlijk steeds meer gegroeid, omdat je er meer mee in aanraking komt. Naar mate je wat langer in de bioscoopwereld zit, dan krijg je ook steeds meer informatie over films en steeds vroegtijdiger dat je films kunt zien en ook trailers kunt zien.

CB: En in hoeverre was het medium film belangrijk voor de keuze voor deze baan?

MV: Nou, eigenlijk niet in mijn geval. Dat komt in mijn geval kom ik oorspronkelijk uit de theaterwereld. Ik vind het leuk om met publiek te werken. In een bioscoop kan dat ook, net als in een theater, dat je met gasten werkt. Je geeft dan toch een soort voorstelling, dus eigenlijk komt het meer daar vandaan dat ik het bioscoopvak leuk vind. Het omgaan met gasten en een leuke avond voorschotelen. Dat hoeft niet per se film te zien.

CB: En welke studie heb je dan gedaan?

MV: Nou ik ben afgestudeerd balletdanser van oorsprong.

CB: Ok, die hoek had ik niet verwacht.

MV: Nee, echt niemand, maar goed dat is klaar.

CB: Maar daar heb je dan niets mee gedaan?

MV: Ja wel, maar daar word je op een gegeven moment gewoon te oud voor.

CB: Ja precies, toen ben je daarna dus overgegaan als servicemedewerker bij een bioscoop.

MV: Ja, in eerste instantie als bijbaantje, omdat ik wilde uitzoeken wat ik nou eigenlijk wilde. Toen werd ik al vrij snel invalbedrijfsleider en vrij snel bedrijfsleider ook.

CB: Dat is wel een soort zelfde trapsgewijze opbouw van carrière als Sonja me net vertelde. Ook begonnen als servicemedewerker en toen steeds hoger op.

MV: Ja, iedereen schuift steeds weer iets door, als je goed bent tenminste. Ik vind het ook belangrijk dat een leidinggevende weet waar hij leiding aangeeft. Als bedrijfsleider moet je leiding geven aan servicemedewerkers en dan is het belangrijk dat je weet wat er van een servicemedewerker verwacht wordt. Als je als servicemedewerker qua kwaliteit er boven uitsteekt, dan groei je steeds verder door en kan je bedrijfsleider worden.

CB: Ok, leuk dat het hetzelfde is gelopen bij jullie. Maar het medium film heeft dus niet zo veel te maken met je functie? Je bent niet inhoudelijk bezig met films?

MV: Nou, ik maak geen films. Kijk we proberen ze wel goed in de markt te zetten met acties en activiteiten en evenementen te ondersteunen om film levend te maken. Ja, het is gewoon een productvorm die wij bieden. We bieden meer dan alleen film, we bieden echt een avondje uit.

CB: Ja, mooi verwoord.

MV: Ja, het is zo.

CB: Heeft u plezier in uw werk?

MV: Ja.

CB: En waar komt dat plezier vandaan?

MV: Nou in mijn functie is dat de breedheid in mijn functie. Soms heb je te maken met vervelende kwesties met personeel, zoals diefstal. Dat is nooit leuk om je daar mee bezig te houden. Maar gelukkig mag ik aan de andere kant ook leuke marketingactiviteiten opzetten en ontplooiën. Die mix is natuurlijk wel heel aantrekkelijk, zodat je wel een beetje lol

kan houden in je werk. Hoe zwaar het ook soms kan zijn, het is gewoon leuk. Het is leuk om dingen van de grond te tillen en iets een succes te maken. Dat vind ik gewoon leuk om te doen.

CB: Ja, precies, omdat je dan met het traject van marketing daar dan aan bijdraagt?

MV: Ja, inderdaad.

CB: En werk je fulltime?

MV: Ja.

CB: En zijn dat gewoon kantooruren of zijn dat ook andere tijden?

MV: Nou in mijn geval is het vooral kantooruren. Ik werk ongeveer van 9 tot half 7 iedere dag. Het wil wel eens voorkomen dat ik een keer moet werken in de avonduren of in het weekend om een bioscoop te bezoeken of iets dergelijks. Als er calamiteiten zijn, dan sta ik natuurlijk paraat.

CB: Vind je het belangrijk om dit werk goed te doen?

MV: Ja.

CB: En waarom vind je dat belangrijk?

MV: Dat is een persoonlijk ding. Ik vind het gewoon voor mezelf belangrijk dat ik het gewoon goed doe. Het zit gewoon in me dat als ik ergens aan begin dat ik het gewoon afmaak. En dat betekent dat je het ook goed afmaakt.

CB: En naast de persoonlijke aanpak, heb je ook gevoel dat je verantwoording moet afleggen aan je leidinggevende?

MV: Nou, ik heb de directie boven me staan en die zijn niet zo dwingend in verantwoording afleggen enz. Kijk als ze het gevoel hebben dat ik de verkeerde kant op ga, dan zullen ze dat heus wel zeggen, maar ze zijn niet zo dat ik wekelijks moet rapporteren wat ik allemaal uitspook en dat soort dingen. Dat valt dus wel mee, die druk is er niet zo erg. Ik heb redelijk veel vrijheid.

CB: Heb je het gevoel dat je iets bereikt met dit werk?

MV: Ja.

CB: En wat dan?

MV: Ja, dat is heel veelzijdig. A, de organisatie zelf intern die start wat beter dan voorheen. Dat heeft te maken met bijvoorbeeld.. Ik ga een voorbeeld geven, dat is misschien wat makkelijker. Vroeger was het een beetje traditie dat er gewoon 4 servicemedewerkers stonden ingeroosterd en dan 2 kassamedewerkers en natuurlijk een bedrijfsleider. Dat was gewoon standaard, dat was al jaren zo, ongeacht de drukte. Dus of je nou volle zalen hebt of je hebt een zomerse dag als vandaag en je hebt over een hele dag 30 bezoekers. Het zullen vandaag wel wat meer zijn geweest, maar toch. Ongeacht het aantal bezoekers stonden er altijd een bepaald aantal personeelsleden. Dat is iets wat we de laatste jaren wel veranderd hebben. Dat is niet iets dat je afdwingt in de hoofden van de mensen dat we er anders mee om moeten gaan. Als je maar 30 bezoekers hebt, dan heb je niet 7 of 8 man personeel nodig, dan kan je het ook met z'n tweeën doen. Dat hebben we laatste jaren wel meer bereikt, dat mensen daar ook meer mee bezig zijn. Het is maar een voorbeeld hoor, maar dat is wel redelijk cruciaal aan de organisatiekant. Aan de andere kant, aan de marketingkant: we hebben een heleboel acties en evenementen opgezet afgelopen jaren, die inmiddels zo succesvol zijn dat ook 'concullega's' van ons die acties en activiteiten aan het overnemen zijn. Nou niet echt aan het overnemen, maar gewoon kopiëren. Ladiesnight is denk ik wel een bekend voorbeeld. Die komt bij ons vandaan oorspronkelijk en inmiddels doet ook Pathé dat. Wij doen dat al 5,5 jaar en Pathé doet dat nu 2 jaar ofzo. Hetzelfde geldt ook voor de High Tea en Megakidsparty. Het is allemaal door de concullega's ingezien dat het wel effect heeft.

CB: En vindt u dat vervelend?

MV: Ja, aan de ene kant wel. Natuurlijk vind ik dat wel vervelend, want we waren wel uniek daar in. We onderscheidden ons daarmee van bijvoorbeeld een Pathé. Pathé is toch meer, als ik het plat mag zeggen, een filmfabriek. Het is niet zo zwart-wit als ik het nu zeg, maar bij hen is het toch meer kaartje kopen, film consumeren, een bekertje cola en popcorn en daarna weer weg. Wij proberen dat wat breder te trekken, dus echt meer het avondje-uit-gevoel om de film heen. We hebben nog steeds pauze in de film en dat soort dingen. Nou weet ik niet meer waar ik heen wou.. Oh ja, die evenementen onderscheidden ons wel van een Pathé, maar Pathé gaat nu ook dat soort dingen doen, dus dat verschil wordt een beetje troebel. We zijn nu wat minder onderscheidend ten opzichte van Pathé. Dat vind ik er jammer aan. Aan de andere kant vind ik het ook wel weer een compliment dat we iets bedacht hebben, wat kennelijk zo in de branche wordt overgenomen. Plus het houdt ons scherp om ook weer nieuwe dingen uit te vinden en te bedenken en zo toch iedereen weer een stapje voor te zijn.

CB: Dus het vormt ook een soort van uitdaging?

MV: Ja, het ons wel scherp.

CB: Hoe belangrijk is het dat er uitdaging in een baan blijft?

MV: Cruciaal. Als een baan saai wordt en je gaat op de automatische piloot, dan lijkt me er in ieder geval niets meer aan. Ik ken mensen genoeg die al 25 of zelf 30 jaar in de kassa zitten van een bioscoop een paar avondjes in de week en die vinden dat heerlijk. Dat is prima, maar voor mij geldt dat dus niet.

CB: Je gaf aan dat jullie echt een avondje uit bieden. In hoeverre verschilt dat dan met Pathé?

MV: Nou, dat is een beetje wat ik je net schetste. Bijvoorbeeld een pauze is daar een onderdeel van, dat mensen tijdens de film een moment hebben om lekker met elkaar te praten over de film en wat ze er vinden en kunnen filosoferen over waar de film heen kan gaan na de pauze en een kopje koffie kunnen nuttigen enz. Voor kinderen is het cruciaal dat ze even naar het toilet kunnen, voor volwassenen trouwens ook. Dat soort dingen zijn redelijk cruciaal. Het gastheerschap van onze medewerkers ook. Ik merk bijvoorbeeld bij andere bioscopen dat het personeel amper weten wat er draait, laat staan dat ze er iets over kunnen zeggen. Ons personeel is doorgaans beter geïnformeerd. Ze weten ook een praatje aan te knopen met een gast. We proberen ook zo veel de leidinggevende op de werkvloer te hebben, zodat die kunnen optreden als gastheer/gastvrouw en ook mensen welkom kunnen heten en mensen ook een fijne thuisreis kunnen wensen als ze gaan. Ja, het zijn allemaal kleine dingen, maar allemaal van dat soort dingen dragen er aan bij.

CB: Heb je het gevoel dat je met dit werkt ook iets toevoegt aan de maatschappij?

MV: Aan de maatschappij, poe dat is een zware. Ja, dat denk ik wel, nu je het zo vraagt. Ik heb er nooit zo over nagedacht, maar nu je het zo vraagt, is het antwoord ja.

CB: En wat denk je dan dat het toevoegt?

MV: Nou, laat ik daar een voorbeeld van geven. Ik kom oorspronkelijk niet uit Utrecht, maar ben daar uiteindelijk wel gaan wonen, vanwege mijn werk hier. De eerste winkel die ik hier binnenstapte, daar moest ik een antwoordapparaat kopen, daar werd ik alleen maar verwezen naar een collega, want die ging over die antwoordapparaten, maar die was met

lunchpauze. Ik heb daar een half uur in die winkel gestaan en ik heb me na een half uur ergernis omgedraaid. Dat systeem herhaalde zich in andere winkels hier in de stad. Dat heeft met mij gedaan dat ik zelf bot er in word en verhard er in word. Ik ben ook wel een beetje geschrokken van mezelf, ik ben niet doorgeslagen ofzo hoor, maar ik merkte het aan mezelf. Ik wilde dat ook helemaal niet. Wij merken ook wel dat als wij prettig omgaan met onze gasten, dat zij met een goed gevoel naar huis gaan en dan ook dat goede gevoel houden. Het draagt wat bij aan de maatschappij, om dat wat verder door te trekken. Als we nou niets zouden doen en mensen zouden een rotavond hebben en chagrijnig naar huis gaan, dan kan ik me voorstellen dat mensen op straat ook rot gaan doen tegen andere mensen. Ik zeg niet meteen dat ze dan een bushokje gaan kapot maken, maar ik kan me voorstellen dat je dat meeneemt dat gevoel. Andersom als je wel een fijne avond hebt gehad en je gaat met een fijn gevoel naar huis en als ze dat gevoel vasthouden, zullen ze ook aardig zijn tegen de omgeving. Ik heb er nog nooit zo over nagedacht, maar nu je het zo vraagt, ja ik denk dat wij iets bijdragen aan de maatschappij.

CB: In hoeverre vind je het ook belangrijk dat deze films worden vertoond en dat mensen hierheen kunnen gaan?

MV: Ja, het gros van de films die hier het beste lopen zijn commerciële pulpfilms. Die mensen hebben gewoon een leuke avond. Vind ik het belangrijk dat die mensen die films zien? Ja, ik vind het gewoon belangrijk dat mensen vermaakt worden, dus ja dat vind ik belangrijk. Een ander soort film en dat heeft dan vaak een geëngageerd thema. Ik heb gisteren een film gezien, FIRST MISSION, die gaat over Artsen zonder Grenzen. Dat is wel echt een film, waarvan ik wel vind dat je het gezien moet hebben, al is het maar dat je weet wat het überhaupt is. Dat je bijvoorbeeld meer meevoelt, waarom dat nou zo'n thema is elke keer. En waarom ze, nou ja collecteren doen ze niet echt, maar waarom een bijdrage wel wenselijk is. Daarom heb ik ook zoiets van dit is een ander soort film, maar daarvan vind ik wel dat je die gezien moet hebben. Zo nu en dan heb je dat soort films, niet heel vaak. Maar dat is een ander soort films en daar zit een andere filosofie achter waarom ik denk dat mensen een bepaalde film moeten zien. Mensen willen in eerste instantie gewoon vermaakt worden, gewoon een leuke avond hebben. Als er een boodschap in zit, dan prima. Ik bedoel zelf in Avatar zat een boodschap, begreep ik achteraf. Prima dat er een boodschap in zit als iemand dat bedacht heeft. Ik geloof niet dat dat de reden is dat mensen naar de bioscoop gaan of zouden moeten gaan. Ze willen gewoon een leuke avond hebben, gewoon vermaakt worden.

CB: Wanneer er eventueel een groter project is en je zou meer uren moeten maken, zonder dat je daarvoor wordt betaald. Zou dat een probleem zijn?

MV: Joh, om het maar even heel simpel te zeggen. Ik krijg betaald op basis van een fulltimeraanstelling van 156 uur per periode, dus 39 uur per week. Ik werk ik denk ik wel ietsjes meer, zeg maar, dus het antwoord is nee. Mijn werk is wel redelijk flexibel, want als ik andersom eens een keer een vrije dag wil, dan neem ik een vrije dag.

CB: Het gaat dus twee kanten op?

MV: Ja, maar ik ben ook nooit zo bezig met mijn uren. Ik denk dat ik meer uren maak, dan dat er vergoed worden.

CB: Dat wordt niet streng gecontroleerd?

MV: Nee, nee. In ieder geval bij mij niet, maar dat komt denk ik ook, omdat ik er gewoon altijd ben. Bij servicemedewerkers gaat dat wel een beetje anders.

CB: Ja, als het om servicemedewerkers gaat, is het natuurlijk anders.

MV: Nou ja, laat ik eerlijk zijn. We hebben hier op kantoor een man of 15 werken en een beetje in dezelfde vorm, zoals ik dat doe in verschillende functies. Bioscoopmensen zijn vooral parttimers, die eens een avondje werken. Ja, die moet je wel een beetje strikt houden.

CB: Dat is dan jouw functie om ze strikt te houden?

MV: Ja en nee. Ik monitor het, ik signaleer en ik koppel terug en ik grijp in wanneer het echt uit de hand loopt, maar dat zijn wel taken van de direct leidinggevende. Maar wel elke week zie ik de gewerkte uren en als ik denk dat iets uit de pas loopt, dan ga ik daar wel iets over vragen op zijn minst. Op zijn minst vragen en als het uit de hand loopt, dan nou ja goed..

CB: Heb je het gevoel dat deze baan je ook ruimte laat voor persoonlijke groei en ontwikkeling?

MV: Ja.

CB: En in hoeverre?

MV: Nou, in heel veel opzichten. De directie gunt mij de vrijheid dat ik me redelijk uit kan leven. Het vertrouwen heb ik kennelijk verworven door

de jaren heen. Dat betekent ook dat als ik denk dat iets interessant is, dat ik dat kan gaan uitzoeken en ontwikkelen. Daar word je zelf ook rijker van. Ik zal je een voorbeeld geven, daar zal je waarschijnlijk om moeten lachen. Ik heb tot een week of 3, 4 geleden nog nooit verdiept in Hyves of Twitter of iets dergelijks. Inmiddels zijn we daar ook heel hard mee bezig om dat op te zetten voor ons als communicatiemedium. Dat betekent wel dat ik me daarin moet verdiepen, of nou ja moest, dat wilde ik zelf. Ik had daar wel eens van gehoord, maar ik wist eigenlijk helemaal niet wat het kon of deed. Dus ja, niet dat ik daar nou per se iets aan heb privé, maar uiteindelijk word je er wel rijker van, van ballast en bagage. Dus ja.

CB: Dus vind je persoonlijke groei ook belangrijk in een baan?

MV: Nou, ja, kijk, je vroeg een paar vragen geleden iets over uitdaging. De hoofdzaak van een uitdaging is juist ook dat je er iets van leert en meeneemt. Kijk, je kunt ook altijd op je tenen moeten lopen en het net niet halen, wat je voor ogen hebt. Dat is ook een vorm van uitdaging, dat je mensen zo onder druk zet dat ze kennelijk moeten presteren, maar dan is het zo blind maar op een doel afgaan, zonder dat je daar iets van leert en dat is geen uitdaging. In mijn optiek is een uitdaging iets waar je ook iets van leert en waar je langzamerhand ook in groeit.

CB: Persoonlijke groei kan ook gaan over hoger komen in een bedrijf, maar het kan ontstaan als je telkens nog een uitdaging krijgt.

MV: Nou, ik kan ook niet veel hoger komen, want we hebben een familiebedrijf. We heten niet voor niks Wolff Cinema Groep. De familie Wolff zit aan het roer, dus een directeurschap zal voor mij er niet heel snel inzitten, want dan moet ik op z'n minst mijn naam gaan veranderen ofzo, dan moet ik familie worden.

CB: Want zijn het broers die aan het roer staan?

MV: Ja, het zijn broers. En hun vader zit hier ook nog naast.

CB: Die zit ook nog in het bedrijf?

MV: Nou, niet feitelijk in het bedrijf, meer als commissaris en niet als actief medewerker of directeur ofzo. Hij bemoeit zich er nog wel een beetje mee, meer in grote lijnen, niet meer met de dagelijkse gang van zaken.

CB: Je hebt aangegeven dat alleen de directie echt boven je staat. Vind je het ook belangrijk dat zij loyaal zijn richting jou?

MV: Ja, natuurlijk.

CB: En in welke opzichten?

MV: Ja, in welke opzichten.. Kijk, wat ik al zei, ze gunnen me de vrijheid voor wat ik doe en wat ook wel nodig is. Natuurlijk praten we er over en als ik een plan heb, dan zal dat heus met hen bespreken of in ieder geval voorleggen. Dus die vrijheid heb ik en daar spreekt ook een stuk loyaliteit in uit al. Je hebt natuurlijk ook salariele loyaliteit vanuit de directie en ik mag niet klagen.

CB: Was het salaris ook van invloed voor de keuze voor deze baan?

MV: Nee, indertijd helemaal niet. Of nou helemaal niet, dat is ook niet helemaal waar. Ik vind het belangrijker om een leuke job te hebben om een leuke baan te hebben, dat ik daar ook 's morgens vrolijk naar toe kan gaan en 's avonds vermoeid, maar in ieder geval tevreden naar huis kan gaan. Dat is me vele malen belangrijker dan salaris. Dat neemt niet weg dat ik door de jaren heen toch graag wat groei in salaris. Ik bedoel alles wordt ook wel duurder, dus daar wil ik dan ook een beetje in meegaan. Ik wil wel fatsoenlijk wonen en een auto kunnen rijden.

CB: Maar in principe is salaris dus inderdaad niet zo zeer van invloed op de keuze?

MV: Nee, secundair.

CB: Maar stel dat er een vergelijkbare baan zou worden aangeboden bij een ander bedrijf, waarbij je in een hogere schaal terecht zou komen. Zou je dat dan overwegen?

MV: Nou, dat is best wel een lastige. Niet direct en ook daarvoor zou gelden dat het salaris niet van primair belang is om te gaan hoppen zeg maar. Als ik een aanbod zou krijgen, zou ik eerder naar de directie hier stappen en zeggen: "Joh, ik heb een aanbod en kunnen we nog eens naar mijn salaris kijken." Ik denk dat ik dat eerder zou doen. Ik vergelijk het ook wel eens met het bankwezen. Je kan in het bankwezen een bonus verdienen en flink groeien in salaris, maar het is wel een branche die je moet liggen. Je moet er tegen kunnen dat je van 9 tot 5 werkt en dat je iedere dag in een saai grijs pak rondloopt en achter je bureau zit. En dat je, dat ligt een beetje aan je functie, weinig contact hebt met de buitenwereld. Het is allemaal wel echt strikt en strak en dat moet je maar passen en mij past dat niet. En dan kan daar nog zo'n hoog salaris tegenover staan.

CB: Dus salaris is minder van belang, maar juist meer dat je vrijheid krijgt in je werk?

MV: Ja, inderdaad.

CB: Is het van belang of het een non-profit of een profitinstelling is?

MV: Nee, wat dat betreft ook niet. Ik vind wel, het verschil tussen een non-profit en een profitorganisatie is wel dat ik het leuk vind om nog eens ergens iets van winst te behalen. En bij een non-profit, naast dat ze als basis geen winstoogmerk hebben, zit daar ook geen stukje uitdaging in om te kijken of je meer winst kan halen uit iets. Of dat je eventueel een evenement niet alleen kostendekkend maakt, maar ook winstgevend maakt. Die uitdaging zal er bij een non-profitorganisatie absoluut minder liggen en ik vind dat wel een belangrijk ding. Ik vind het sowieso belangrijk om je budget te verantwoorden, maar als het alleen maar is dat zolang het budgettair is, dan doen, ja dan vind ik dat een beetje jammer. Dan vind ik dat daar een stuk aan mist.

CB: Je vindt de uitdaging bij een profitinstelling leuker?

MV: Ja, inderdaad. Maar hoewel een gezonde mix wat mij betreft, want je kunt ook doorslaan door alleen maar naar die winstpunten te kijken, dat alles om geld draait. Dat vind ik dan ook wel weer niet goed.

CB: Je bent met de marketing van films bezig, maar je bent niet zo zeer inhoudelijk met film bezig.

MV: Nou ja een beetje hoor. De marketing van films wordt in principe niet door een bioscoop verzorgd, maar door de distributeurs. Wij kunnen dat alleen maar ondersteunen en uitbouwen. Marketing als bedrijf, dan organiseren we bijvoorbeeld zo'n Ladiesnight, om maar iets te noemen. Daar genereer je publiciteit mee en mond-tot-mond-reclame enz. en wat zakelijke dingen. Daarmee plug je wel die film, je promoot wel die film, maar die promoot je vooral in jouw bioscoop. Dat mensen weten dat die film in die bioscoop draait en dat is wel redelijk cruciaal.

CB: Je hebt al eerder aangegeven dat het medium film hierin niet echt van belang is..

MV: Nou, ja wel van belang natuurlijk.

CB: Nee, precies. In deze baan is het natuurlijk wel van belang, maar als je eventueel een andere baan zou overwegen dan zou het medium film niet per se een rol hoeft te spelen?

MV: Dat hoeft niet, maar film heeft het voordeel dat er nogal veel films in één jaar uitkomen. Allemaal volledig wisselend van sfeer en kwaliteit en ook qua acteurs. Alles is anders. Maar er zit ook een soort

glamourding omheen. De première gisteren zat bijvoorbeeld vol met bekende Nederlanders, rode loper, TV. Het is wel eens leuk om dat een keer mee te maken. Dat is wel iets wat film mee heeft. Er zit wel echt glamour aan vast. Het maakt het wel anders als je bijvoorbeeld schoenen verkoopt en in mijn optiek maar gewoon schoenen zijn.

CB: Dus in zoverre speelt film dan wel mee?

MV: Ja, want het is wel een leuk product om iets mee te doen. Het geeft voldoende ruimte om steeds iets anders te ontwikkelen. Bij film kun je met iedere verschillende plotline weer een andere actie of activiteit verzinnen om er iets gekks mee te doen en om er publiciteit mee te genereren. En dat kun je met schoenen niet echt. "Nu zonder veters!" Klittenband was toen natuurlijk hip, toen het ontstond, maar dat is ook de laatste vernieuwing die ik heb meegemaakt op schoenengebied, los van de modellen en kleuren. Ik heb verder ook geen verstand van schoenen.

CB: Is het wel belang voor jou om in de culturele sector terecht te komen of zou het dan toch echt bij film moeten blijven?

MV: Nou, het voordeel van film is dat het een laagdrempelig glamorousgehalte heeft. Bij het theater ligt die drempel bijvoorbeeld ook een stuk hoger en daarin ben je ook veel minder flexibel om daar iets lolligs of ludieks mee te doen. Je komt daar al gauw in het geijkte terecht en *that's it*. Nou ik zal een raar voorbeeld geven. Stel Herman Finkers maakt een film, zal hij niet doen. Maar stel hij maakt een film, dan kan je daar iets om heen bouwen, daar kan je iets mee doen in de bioscoop. Je zou er een stand-upcomedian neerzetten, van alles kan je er omheen bouwen om een leuke avond te maken voor de klanten. Dat kan je niet doen als hij naar de schouwburg komt. Dan kan je niet een andere cabaretier naast zetten ofzo, of je imiteert zijn stem of accent. Dat doe je niet in het theater, dat is gewoon niet kies. Dat kan je bij film wel, want dat is wat volkser.

CB: Het zal er ook aan liggen wat voor soort film, want bij een filmhuis zal misschien de drempel wat hoger liggen.

MV: Ja, en toch denk ik, dat is een beetje mijn ding, dus je moet maar kijken wat je er mee doet. Ik denk persoonlijk dat de filmhuizen best wat actiever marketing kunnen bedrijven, dan dat ze nu doen. Ze doen nu wel vaak het geijkte, terwijl dat met name het Louis Hartlooper Complex met Jos Stelling dat wel leuk doet met vaak lezingen en dingen er omheen, maar dat is wel allemaal echt in de culturele hoek. Dat mag wat mij betreft zou hij dat wel wat breder en laagdrempeliger kunnen maken, maar hij doet dat wel leuk. Hij is één van de weinige die dat

ook echt doet. Ik denk dat met name in de culturele hoek in de arthousebioscoop nog wel wat te halen valt. Ik vind dat de gemiddelde arthousebioscoop ook een stoffig imago heeft, wat theater doorgaans ook wel heeft, helaas. En volgens mij kan dat veel hipper.

CB: Misschien moet je daar dan eens je marketingskills laten zien. Je zit natuurlijk hier, maar heb je niet de drang om daar iets te veranderen?

MV: Joh, ik heb hier nog zo veel om te veranderen. Ik heb het hier goed naar mijn zin en ik heb een uitstekende band met de directie en met andere collega's. We hebben een heel leuk team. Ik heb het hier ontzettend naar mijn zin, dus ja, ik heb niet de wens om mijn werk zo voorop te stellen dat ik voor andere bedrijven dat zou gaan doen.

CB: En is werksfeer belangrijk voor je?

MV: Ja, de werksfeer moet wel goed zijn. Je moet wel hard werken, maar mijn ervaring hier is ook dat als je zo nu en dan even een grapje maakt en de lol erin houdt en zo nu en dan eens even het werk neerlegt om wat leuks te doen met elkaar, niet te veel en niet te vaak hoor, maar gewoon zo nu en dan, dan komt dat alleen maar ten goede aan de productiviteit van het werk. Als je mensen in een keurslijf douwt, van jij doet de hele dag van 9 tot 5 en je hebt om 12 uur lunchpauze en verder zit je daar maar. Ik denk dat je daar redelijk op afstompt. Juist als je met elkaar de lol erin houdt en nieuwe uitdagingen blijft zoeken, dan houd je het met elkaar levend waar we mee bezig zijn op een leuke luchtige manier. En dat zal alleen maar bijdragen.

CB: In hoeverre is de status van deze baan belangrijk voor je?

MV: Wat bedoel je daarmee?

CB: Nou als exploitatiemanager heb je toch een bepaalde status. Is dat belangrijk? Vind je het belangrijk om aan de buitenwereld te laten zien wat je doet?

MV: Nee, ik ben niet zo'n egotripper in de zin van dat ik dat zo belangrijk vind. Nee, we hadden laatst een discussie over een auto, over in welke auto ik moest rijden. Dat was niet hier, maar meer in het algemeen, maar dat interesseert me gewoon niet. Ik hoef niet een hippe auto, als hij maar gewoon lekker rijdt. Nee, ik geef daar niets om qua status. Het is wel zo dat ik graag laat weten waar we mee bezig zijn in deze branche en wat we aan het doen zijn en waarom, gewoon om die contacten te onderhouden en te zorgen dat we met elkaar weer nieuwe dingen kunnen doen. We hebben een hele kleine branche en het is een heel klein wereldje. De ene keer doe je een leuke actie met Disney en

de andere keer doe je een leuke actie met Warner Bros. of met A-film of wie dan ook. Dan laat je toch altijd even weten waar je mee bezig bent, zodat zij er op kunnen anticiperen. We zijn nu een week of 3 bezig met Hyves en Twitter en zelf met Youtube. We hebben een Youtube-kanaal gestart vorige week. Dat wordt ook meteen opgepikt. Toen ik dat via LinkedIn heb laten weten dat we daar mee bezig zijn, merk je nu ook meteen dat distributeurs komen van: "We hebben wat dingen voor iPhones, van die hoesjes. Misschien kunnen we een leuke Twitter-actie doen met elkaar." Nou van dat soort dingen. Dus ik laat dingen weten, maar het is geen egotripperij. Ik doe dat wel vanuit een persoonlijke account, maar het is geen egotripperij, het is gewoon de zakelijke kant.

CB: Maar dat is ook niet per se status, dat is meer slim netwerken?

MV: Ja, inderdaad.

CB: Maar status van een baan is dus niet echt belangrijk?

MV: Nee, het is niet mijn drive in ieder geval.

CB: Ok, we hebben het er al even kort over gehad, maar in hoeverre zijn secundaire arbeidsvoorwaarden van belang bij een baan?

MV: Dat ligt er een beetje aan. Strikt genomen zijn primaire arbeidsvoorwaarden geld, loon en dat soort dingen. Secundaire zijn juist de extraatjes. In mijn geval zijn de secundaire arbeidsvoorwaarden belangrijker nog dan de primaire arbeidsvoorwaarden. Ik wil niet zeggen dat ik ze niet waardeer, de primaire arbeidsvoorwaarden. Natuurlijk moet er een leuk salaris tegenover staan en dat soort dingetjes, maar dat is de basis zeg maar. Werksfeer vind ik heel belangrijk en gewoon dat je je vrijheid hebt in je werk en dat je op die manier ook je waardering vindt in je werk. Dat vind ik me voor mezelf nog belangrijker, dan dat er feitelijk aan geld op mijn rekening wordt gestort elke maand. Dat geld daar betaal ik mijn hypotheek van, de auto en de lasten en daar ga ik een keer van op vakantie. Het is gewoon je primaire levensbehoefte wat dat betreft, maar daar heb ik A geen klagen over en B ik heb liever gewoon lol in mijn werk. Dat vind ik belangrijker dan die centen.

CB: Hebben jullie bepaalde extra's?

MV: Ja, de premières vallen over te twisten of het nou een extraatje is of juist de job. Laat ik eerlijk zijn. Ik vind de premières wel leuk hoor, maar er zijn ook tijden waarin je iedere drie weken wel een première hebt en dan ken je het wel. De lol gaat er dan wel een beetje vanaf,

dan wordt het een beetje sleur. Dat komt gelukkig niet zo heel vaak voor. Er is niet echt iets geregeld qua extraatjes. Er komen dingen op ons pad die leuk zijn. We hadden laatst een meeting bij Disney en daar hadden we ook contact met de Home-department, de mensen van de DVD's. Ach ja, dan mag je eens een DVD'tje uitzoeken. Dat is leuk. Of dat echt een vastgelegde secundaire arbeidsvoorwaarde is? Nee. Maar dat is wel gewoon leuk.

CB: Hebben jullie wel een leaseauto of fietsplan ofzo?

MV: Nee. We hebben leaseauto's gehad en daar hebben we eens kritisch naar gekeken, inclusief ikzelf, en eigenlijk bleek dat de hele kwestie voor de company al redelijk kostbaar was en ook met de bijtelling voor jezelf eigenlijk ook niet eens zo heel interessant was. Zo'n leaseauto klinkt altijd heel leuk, maar kost uiteindelijk veel meer geld dan mensen denken. Eigenlijk hebben we dat hier maar eens afgeschaft. Iedereen die een leaseauto had, heeft een vergoeding gekregen en heeft de auto over kunnen kopen. Tegenwoordig heeft iedereen zijn eigen auto. We hebben ook nog een plan gehad om een fietsplan op te stellen, maar dat werd zo ingewikkeld. Dat komt ook door al die servicemedewerkers, die allemaal maar één avond in de week werken. Hoe ga je dat dan administratief regelen en vastleggen en wie heeft nou waar wel en niet recht op? Nou ja, dat werd erg veel gedoe, dus hebben we dat idee laten varen.

CB: En de werkcondities hier. Je hebt een eigen kantoor?

MV: Ja.

CB: Is dat ook belangrijk in een baan?

MV: Ja en nee. Het voordeel is wel dat ik eigen kantoor heb en dat ik me kan terug trekken. Ik heb natuurlijk tal van kwesties die ook van vertrouwelijke aard kunnen zijn. Het is dan wel belangrijk om je eigen werkplek te hebben. Vind ik het cruciaal? Nee, niet per se. Het is leuk, maar ik zit ook nog aan de voorkant, dus heb wel een mooi uitzicht.

CB: Ik ben ongeveer door mijn vragen heen. Heb je nog iets te zeggen of vragen?

MV: Nee, ik zou niet weten wat. Er is een heleboel aan de orde gekomen volgens mij.

CB: Ja, volgens mij ook. Dan heb ik nog wel één vraag. Zou je liever anoniem willen blijven in mijn scriptie of vind je het goed om met naam genoemd te worden?

MV: Ik vind het op zich niet erg als je mijn naam noemt, nee. Ik wil het wel graag eerst even zien zeg maar.

CB: Ja, ik had ook met 't Hoogt afgesproken dat ik wanneer ik grote lijnen de tekst af had, dat ik het dan zou sturen, zodat iedereen het even door kan lezen. Ik heb het nou ondertussen aan iedereen nagevraagd en niemand vond het een probleem om met naam genoemd te worden.

MV: Ja, ik zou het ook consequent houden.

CB: Nee, dat was ook de bedoeling. Ik wilde een consequente lijn trekken, vandaar dat ik ook aan iedereen heb gevraagd. Ik zal het sowieso sturen als ik het ongeveer af heb. Ik zal sowieso de definitieve versie sturen, maar ik zal ook eerder wat sturen, zoals bijvoorbeeld de transcriptie van het interview.

MV: Begin inderdaad eerst maar met mijn stuk door te sturen.

CB: Wil je graag de transcriptie van het interview?

MV: Ja, het deel dat je gaat publiceren.

CB: Ok. Ik heb dan nog een laatste vraag. Vind je het goed als ik je nog eens benader per mail of telefoon, mocht ik nog vragen hebben?

MV: Ja, dat is prima. Wel liever via mail, want ik heb nog al eens wat te doen en ik ben vaak weg, maar mail lees ik vaak thuis zelfs ook.

CB: Dan zijn we verder klaar. In ieder geval hartstikke bedankt voor het interview.

MV: Graag gedaan.