Reimagining the work break through

p a l y

Master thesis by Sylvia Kormelink

MSc Design for Interaction
Faculty of Industrial Design Engineering
Delft University of Technology

Supervisory team
Chair: Dr. ir. Gert Pasman
Senior lecturer User Centered Design
Faculty of Industrial Design Engineering Delft University of Technology

Mentor: Dr. Haian Xue
Assistant Professor of Design for Mood Regulation
Faculty of Industrial Design Engineering Delft University of Technology

Delft, The Netherlands
18/04/23

Acknowledgements

Over the course of the last seven or eight months, as this graduation project came into existence, I have received support in many shapes and sizes. I would like to express my gratitude to all those thoughtful individuals for their help.

For one, I would like to extend my gratitude to my coaches, Haian and Gert. They showed me that a graduation project does not have to be this big and scary thing. Instead, we enjoyed pleasant and inspiring conversations that helped me move forward in my project. Their empathy and flexibility were especially welcome in the more difficult times.

Furthermore, I would like to thank CREFM and her enthusiastic employees for their involvement in the design process. A special thanks goes out to Naomi for bringing all these lovely workers together for three separate dates, and Boris for getting me in touch with the company.

Not only CREFM, but the TU Delft StudioLab also played a big part in evaluating the design. By lending me a space in their office, and sharing thoughts and feedback on short notice, they made it possible to bring my project to a close.

The final prototype created for the project was quite the undertaking that was brought to life with the help of many individuals. I want to thank the staff at the Studiolab again, for their advice for anything from arduino to electronic components. Secondly, I want to thank my close friend Sanne, for helping to make my code do what I had envisioned.
My dad spared me a lot of headaches through continuous advice on materials and building approach for the prototype. I would also like to thank many of my friends for helping me move, set up and take down my prototype on various occasions.

When it finally came to finishing my thesis, I have received the kind help of my friend Britt in proofreading my writing. Her detailed feedback played a huge part in improving the clarity, consistency and thoroughness of the report.

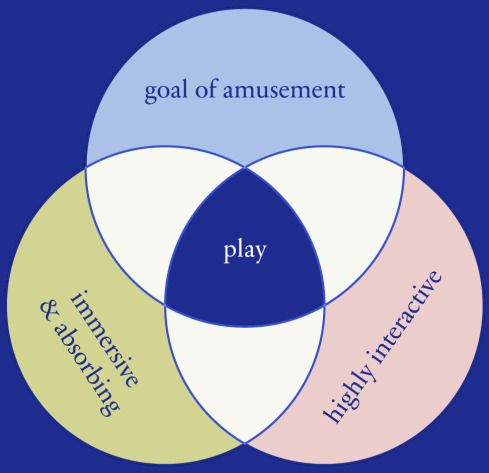
I want to give a final thank you to everyone who was involved in less explicit ways, be it a listening ear, distraction from stress or company throughout some of the tougher patches. Thank you!

Without further ado, I wish you lots of fun and inspiration in reading through the colourful pages of my report. Enjoy!

Executive summary

Most people are familiar with play as entertainment in the form of toys and games for children, but the same cannot be said for play as a means to energise for adults. And taking breaks to refresh during work is not something that we are generally good at, as was reflected in the results of various interviews that were conducted on break habits.

Though there are many definitions of play floating about, Van Fleet & Feeney (2015) define play as an *activity* or *behaviour* built of three characteristics: (1) goal of amusement, (2) highly interactive and (3) immersive & absorbing.



These core elements are exactly what makes play so difficult to implement, though simultaneously so valuable to employees in a work environment, which in many ways reflects the opposite of such elements. For example, in a work environment one is expected to strive for efficiency and success, whereas play aims to amuse.

This thesis focuses on the conflicts that arise when playful behaviour meets the office setting, which were identified through qualitative research activities. Results of these activities indicated that there are many motives that withhold employees from using break facilities such as a ping pong table when they are offered by the company. For example, some individuals expressed that they *want to spend their time efficiently*, and therefore did not have time to play with such facilities. Others felt that they *want to take a break at their own convenience*, and gathering tools and opponents to play with, would certainly take away from that convenience.

These motives formed the basis for design criteria to be used for evaluation of the design during development and a scope, which was based on two core user dilemmas:

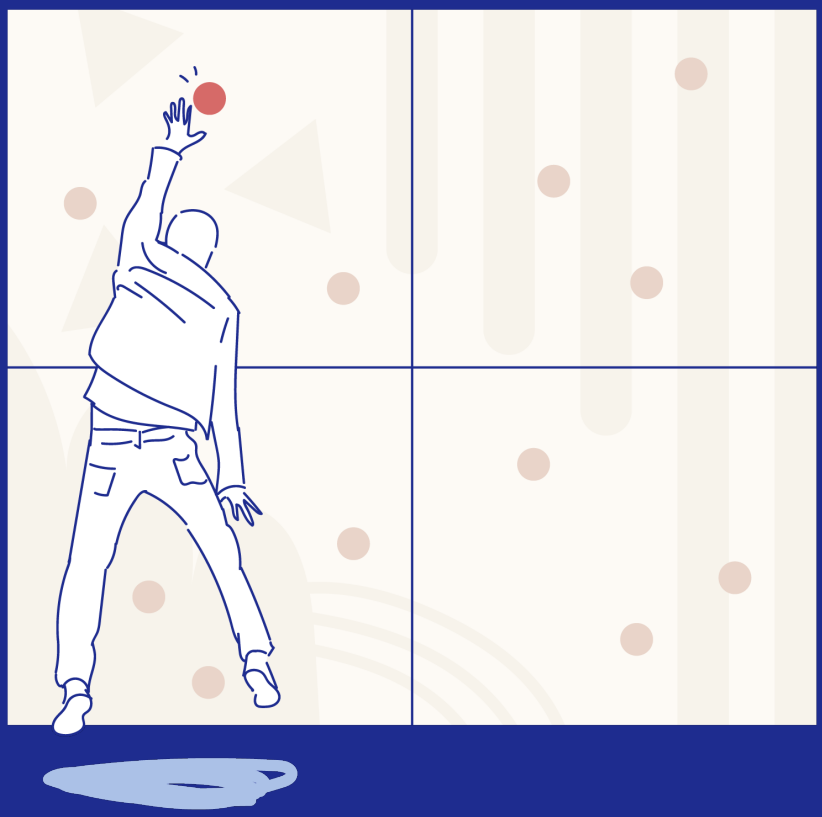
1 I want to be fully engaged in an activity but still be mindful of those around me;

2 I want to spend time with colleagues, but I don't want them to see my shortcomings.

Through various iterations of ideating, prototyping and testing with users (including CREFM employees and StudioLab members), a final design was created to ultimately help *energise office workers through playful breaks.* This concept, aptly named Button Bash, consists of interactive, modular panels featuring buttons and light, as shown on the next page.

In interaction with and appearance of the product, it adds a playful character to stiff surroundings, and helps users find opportunities to recharge through active play.

Pressing one button on the panels starts an active play activity in which users are required to follow the light along all corners of the wall. By using large buttons and simple 'rules', it aims to help office workers clear their minds and move the entire body around. When all buttons are pressed, users can get back to work feeling satisfied and energised.



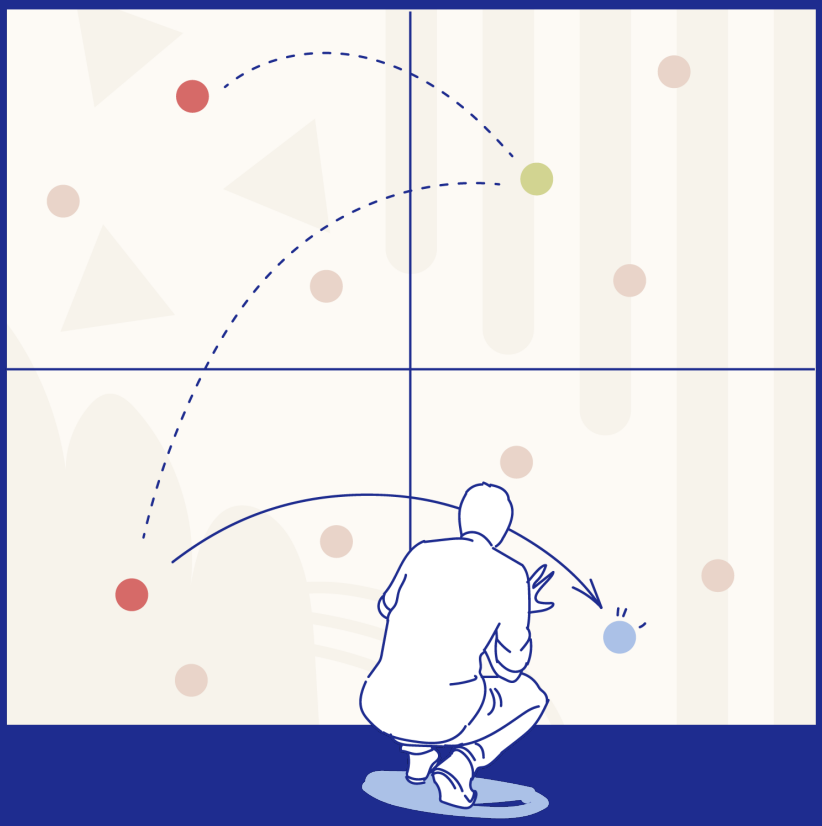


Table of contents

01

Introduction 6
1.1 Project scope 6
1.2 Project approach 8

02

Literature 9
2.1 An introduction to play theory 9
2.2 Defining play 10
2.3 Play at work 11
2.4 Conclusion 12

03

Context research 13
3.1 Methods 13
3.2 Participants 14
3.3 Getting to know the work environment 14
3.4 Exploring work culture 19
- 3.4.1 Neglecting breaks
- 3.4.2 (Un)inviting workplaces
  3.4.3 Unused facilities
- 3.4.4 Team composition
- 3.4.5 Conclusion

3.5 Conflicts in play 21
- 3.5.1 Key motives
- 3.5.2 Identifying dilemmas
- 3.5.3 Conclusion

3.6 Discussion 25
3.7 Concluding: designing for dilemmas 25
- 3.7.1 Design criteria

04

Conceptualisation 29
4.1 Method 29
4.2 Idea generation 30
4.3 Design directions 31
- 4.3.1 Digital playground
- 4.3.2 Anonymous cooperation
- 4.3.3 Play-to-go

4.4 Concept validation 33
- 4.4.1 General approach
- 4.4.2 First feedback session
- 4.4.3 Second feedback session

4.5 Discussion & conclusion 47

05

Evaluation 49
5.1 Methods 49
- 5.1.1 Introduction to StudioLab
- 5.1.2 Feedback session
- 5.1.3 Survey
- 5.1.4 Qualitative interviews

5.2 Updated design criteria 53
5.3 Evaluation results 54
- 5.3.1 Feedback session results
- 5.3.2 Survey results
- 5.3.3 Interview results

5.4 Conclusion 61

06

Final design **63**

6.1 Design overview: energising with play 63

- 6.1.1 Button Bash
- 6.1.2 The product
- 6.1.3 Product in context

6.2 Recommendations 68

- 6.2.1 Designing for play at work

6.3 Conclusion 71

07

References **73**

08

Appendix **75**

1 Introduction

A happy workplace requires healthy workers. To reduce stress, fatigue as well as boredom from work activities, it is recommended to take breaks as a part of health-promoting behaviour. Especially nowadays, with employees working from behind their computers for hours on end, these breaks are an important tool in battling physical inactivity and preventing burn-outs.

On long, draining days at the office, an average work break includes a trip to the coffee machine, consuming caffeine and sugar while having a quick chat with co-workers. Though these means do provide some energy, they are quick solutions that provide limited success for a short amount of time.

So what might be a good alternative to the standard coffee break?

1.1 Project scope

Researchers in America found that coffee can act as a source of anxiety and irritability, not just energy. Energy bars seem to have a similar downside, providing an energy boost of relatively short duration with its contained sugar (Taylor, 2005).

Furthermore, it has a limited effect on the long-term mental and physical well-being of employees at their workplace. The human body is capable of generating energy without the use of these external supplements, through play for example. If applied correctly, this could lead to more desirable results which enhance both energy levels and well-being.

As we grow up, however, the opportunities to play grow slim, especially in the work environment.

Rather, play is perceived as childish, a striking contrast from the behaviour that is expected at work. Thus, a big challenge in this context is to make people feel comfortable with playfulness in a 'formal' environment.

The ease at which people can engage in playful behaviour, as is the case with work culture as well, is very specific to their background. This will of course influence their stance and reservations towards playing at work. Therefore the focus for this project will be on formal, non-creative workplaces.

1.2 Project approach

In this thesis, I set out to explore the potential of play(fulness) in breaks to disconnect from work and gain energy. Because human behaviour and interactions are at the core of the project, the design process was organised to create many touch points with the target group. This entails qualitative interviews, built upon gaps from literature, and the creation and evaluation of ideas and prototypes.

The next chapter provides a summary of relevant literature on the topic of play (at work) to gain a better understanding on what it entails to play and spot early opportunities for research and design.

In chapter 3, the context of the project is studied through qualitative interviews, the results of which helped in building a framework for the design.

Feedback sessions with the target group played a big part in the development of the design process, as described in chapter 4. With the help of a final prototype, the resulting concept was then evaluated in chapter 5 with the help of set criteria.

In a last iteration, the final design was created as presented in chapter 6, concluding the project with recommendations for the future.

2 Literature

This chapter presents a summary of literature findings related to play and playfulness in the work environment, which provide opportunities for further (empirical) research activities. An attempt is made to create a 'play definition' that is ultimately maintained for the duration of the project.

2.1 An introduction to play theory

Some scholars go as far as to express that play is "among the least studied and least understood organisational behaviours" (Mainemelis & Ronson, 2006). Being closely related to a variety of disciplines including psychology, sociology, education, management and philosophy, has resulted in a variety of perspectives to grow without a clear, overarching framework (Petelczyc et al., 2018). For example, play is defined as a trait, feature or an activity depending on whom you ask.

Though we know of the benefits play has on the well-being of children (Howard & McInnes, 2012), its potential for adults is still largely undiscovered. Van Vleet and Feeney propose that though play is at its core about having fun, it likely benefits adults in a social, mental and physical way, while relieving stress (see figure 1) (Van Vleet & Feeney, 2015). Despite this potential slowly getting recognised, many employers have yet to open up to play.

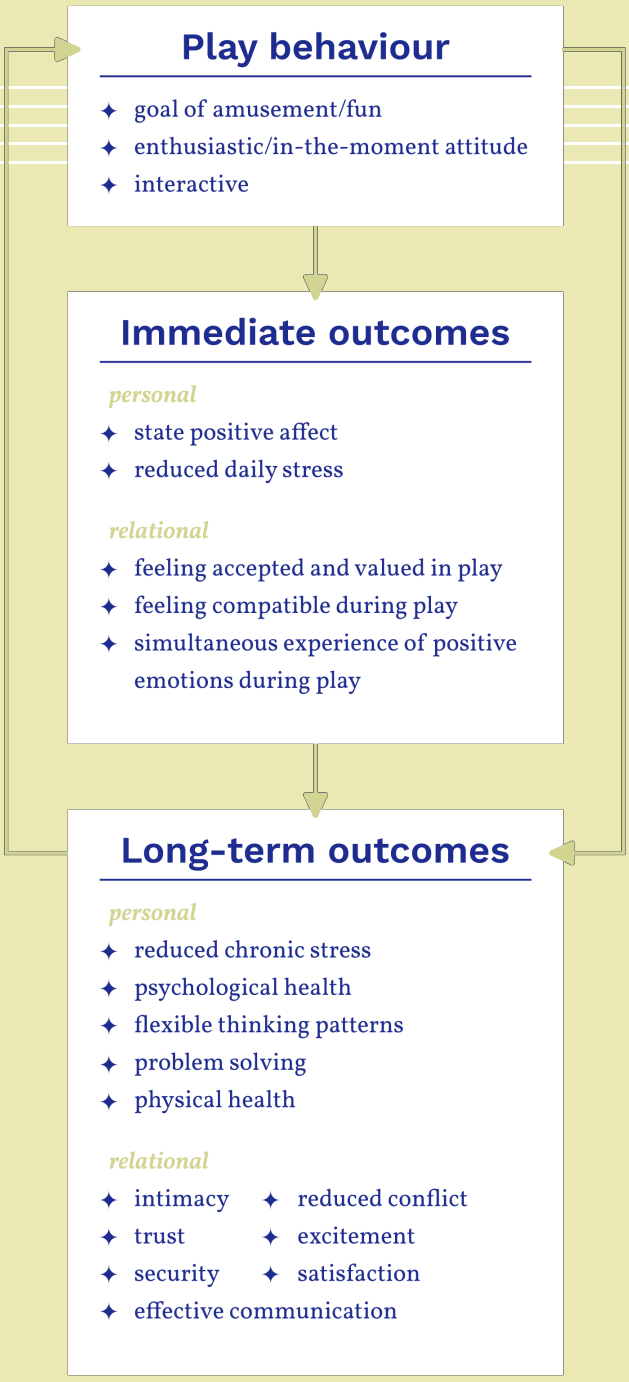


Figure 1 *Model of effect of play in adulthood (Van Vleet & Feeney, 2015)*

2.2 Defining play

For the context of this project, a single view is introduced as a guideline to define and evaluate play. This interpretation originates from Van Vleet & Feeney (2015), who state that play is an activity or behaviour defined by three pillars, as depicted in figure 2. This definition is more or less confirmed by a statement from psychiatrist Dr Stuart, founder of the Institute of Play in California, who states that as long as play is any kind of activity that offers *a sense of engagement (highly interactive)*, it *takes you out of yourself and away from a sense of time and place (immersive & absorbing)* and *brings pleasure , where the experience is more important than the outcome (goal of amusement)* (Taliotis, 2017). What is not included from Dr Stuart's statement, is that play is voluntary.

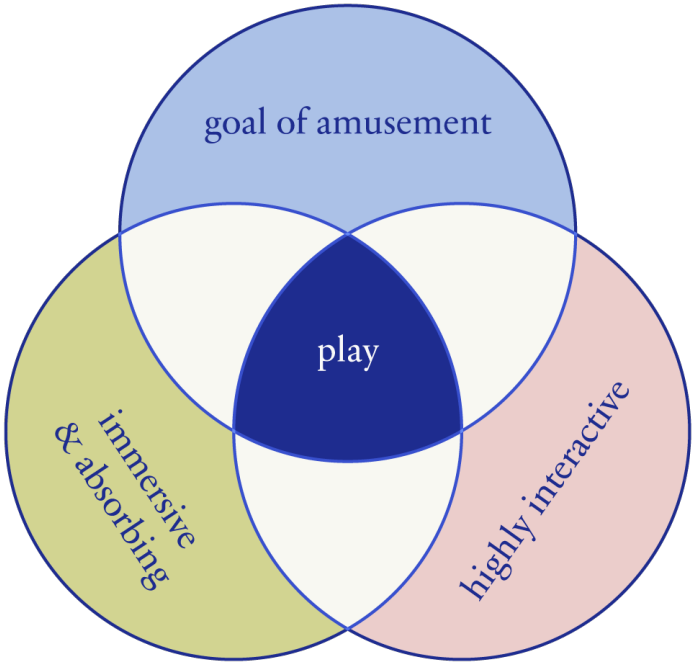


Figure 2 *Three pillars of play, as defined by Van Vleet & Feeney (2015).*

What makes this definition more relevant in comparison to its counterparts, is that this definition is one of if not the most recent (originating from 2015), it focuses on adult play rather than child play and it builds on three simple elements that allow for flexibility in design. Using this definition explains why certain activities, including online shopping, would fall outside of the boundaries of play.

Though the emphasis on play lies in having fun, that does not exclude a secondary goal. You could play to get to know another person or to curry favour with your boss. As long as the play is still driven primarily by the goal of having fun.

2.3 Play at work

Nevertheless, what Van Fleet & Feeney left out of their scope is that play can be a trait or organisational feature; a personality trait known as 'playfulness' that some people have a higher tendency to or, similarly, a trait for companies that some encourage and support more than others.

Some well-known examples of play can be seen at Facebook, Google and LinkedIn, who choose to believe in its positive effect on behaviour, attitude and community building. A few examples of these playful features found in Google offices in Mexico and Zurich are depicted in figure 3 and 4.

Playful company or not, when we apply the three pillars of play to the work environment, we find that a challenge surfaces. Considering the watchful eyes of colleagues or even a boss, it is difficult to fully immerse oneself in a playful activity. Moreover, getting a real sense of amusement in a place that is largely focused on being effective and achieving results is quite a challenge.



Figure 3 *Swings in Google's Mexico office (by Torres, E. 2020)*



Figure 4 *In Google's Zurich office, a break room is dressed up with big letter tiles that can be playfully rearranged (by Google, n.d.).*

Though the trend of people working from home was already on-going, this desire for flexible working grew even larger because of the recent covid pandemic. With more and more employees choosing to work remotely, face-to-face interactions with co-workers are growing smaller in number. This in return leaves a big impact on the (social) culture at work, with less time to create and nurture social connections in the work environment. Play, however, could be a part of the solution in making these sparse moments meaningful (Petelczyc et al., 2018).

2.4 Conclusion

Play is a phenomenon that has largely been overlooked when it comes to adults, even in research. Furthermore, with play being so closely related to many disciplines in science, it is difficult to define. For this report, we adhere to the definition as created by Van Vleet & Feeney (2015), which states that play is an activity of behaviour which *1) aims for amusement, 2) is highly interactive* and *3) is immersive & absorbing.*

Engaging in play or playful behaviour could improve the social, mental and physical well-being of workers in the office, but it is yet to be embraced by most employers. Besides big companies like Google and Facebook who have adopted play elements in their environment, there is little to find about reservations from companies and employees who do not engage in such activities. Moreover, literature lacks empirical data on how play activities influence workers' energy.

3 Context research

The literature as summarized in the previous chapter led to the discovery of some gaps in knowledge which point in the direction of empirical research. Through research activities, including observations, interviews and exercises, the context was brought to life. Nine participants were approached for these activities. In this chapter, the set-up, execution and results from these interviews are discussed.

3.1 Methods

From the preliminary literature research, three topics were identified as drivers to feed into the research activities, being **work culture, perspectives on play** and **play at work** respectively.

A total of two rounds of qualitative interviews were held to help gather more information about those topics. Whereas the former focused more on work culture and 'painting a picture' when it came to the context of the project, the latter served to dig deeper into perspectives on play at work. The exact set-up can be found in Appendix A & B.

Participants for this part of the research were recruited through personal networks and by walking up to employees in the IDE building. This resulted in a selection of participants working varying jobs, and with different environments and experience. What they all had in common, was having to work behind the computer for at least some time during the workday. An overview of all participants can be found in the next section.

How do people experience their respective work environments?

What do current break habit of office workers look like?

What factors make a break activity (un)appealing?

How do companies currently nurture healthy breaks?

How is play and playfulness regarded in the office?

Both interview sessions were transcribed and analysed in Miro. The full transcripts with notes can be found in Appendix C. Theory regarding design for emotion (Desmet 2021) was applied to the gained insights, to find underlying motives that cause certain behaviour or perspectives to form when it comes to play and rest at work. Motives that strongly contrasted one another would form conflicts or *dilemmas* that create a framework to design for.

3.2 Participants

A total of nine participants were gathered over the span of two research activities, whose characteristics can be found in figure 5. To protect their privacy, quotes and other data related to participants is accompanied with a corresponding 'fake name' in the rest of this report.

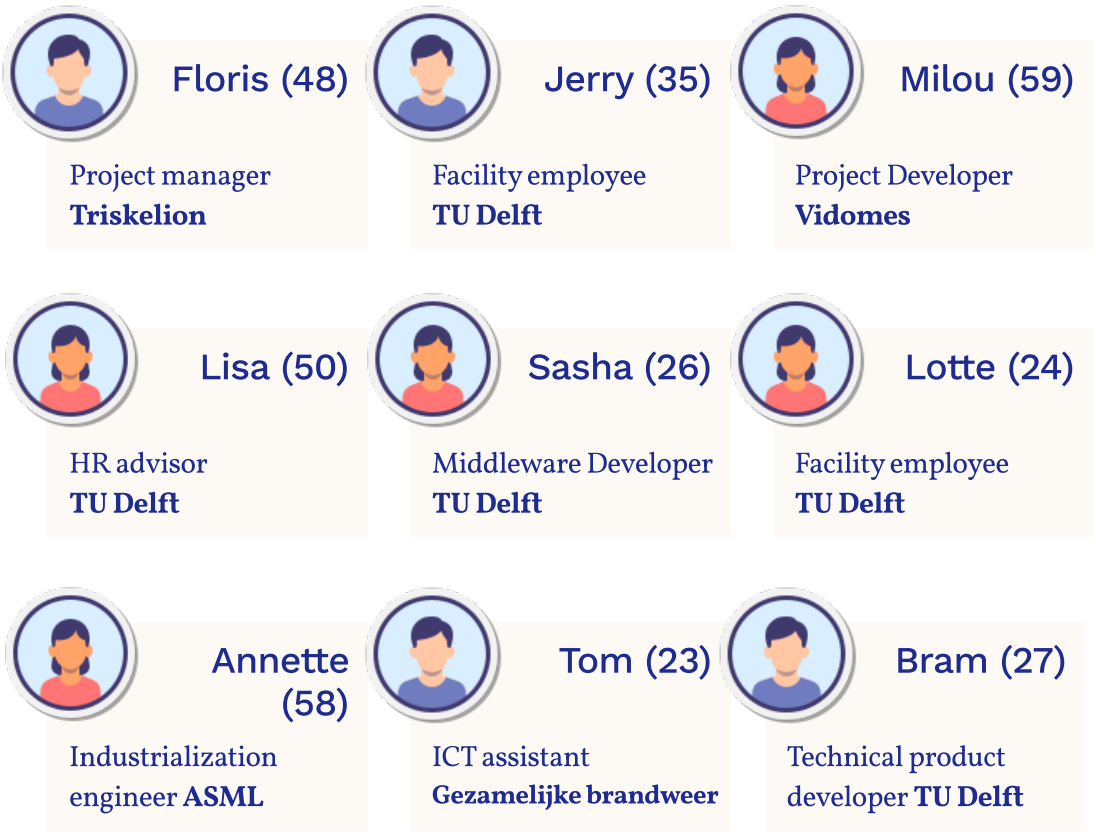


Figure 5 *Participant overview, including age, (fake) name and occupation.*

3.3 Getting to know the work environment

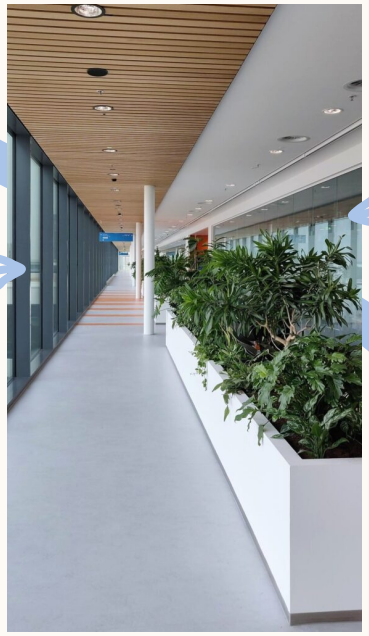
As previously mentioned, one factor that is likely to have a large impact on the work (and play) culture which differed from one participant to the other, is the work environment. Though some participants did work for the same company, simply being in a different department created a big contrast in the team size or the actual space they are used to working in. A few visual examples of these spaces, supplied by the participants or collected from the internet, can be found on the next pages in figure 6, 7, 8 and 9. This imagery is supported with short descriptions, alongside an introduction to the company itself as was *summarised from the interviews.*

Annette's office - ASML

ASML is one of the global leaders in IT, specialising in the development and manufacturing of machines to produce chips. Annette works at the global headquarters at Veldhoven, housing over 19.000 employees (ASML, n.d.).



coffee corners in the hallways



row of meetingrooms

windows to the outdoors

hallways

Long hallways connect open workspaces to one another. The hallways are equipped with multiple coffee machines and small seating areas to sit down and have a chat without causing a distraction to others. Annette's workspace is at the end of the hallway.

"You won't usually find people sitting casually on the desks like this. You'd be told to go chat somewhere else." (Annette)

meeting rooms



open workspace

Annette's workspace, like most others at their office, is mostly open, with narrow paths in between the grouped desks. Spaces like these house around 100 employees.

workspace behind cafetaria windows

big cafeteria (1 of 4)



The headquarters are made up of multiple buildings, featuring a total of four cafeterias. The biggest cafeteria on the ground floor, offers a variety of meals and seating areas. This cafeteria in particular is pretty far removed from Annette's workplace, so she does not come over much.

Figure 6 *Infographic of Annette's workplace.*



Figure 7 *Cafeteria at ASML Veldhoven during lunchbreak.*



Figure 8 *Employees create their own entertainment on a rare quiet day at the office.*



Tom's office - Gezamenlijke Brandweer (GB)

The Gezamenlijke Brandweer is a central organisation providing fire fighting and emergency services in the industrial area of Rotterdam. The organisation is in charge of managing various fire brigades, and is in frequent contact with its firefighters. Tom, however, works in the headquarters alongside 50 other office workers.

Tom's workspace consists of a secluded room next to a long hallway connecting multiple departments. The workspace is shared with 2 others, a co-worker and a boss.



ICT department

"A rare picture of the office after we cleaned it. A messy office is just a given in ICT." (Tom)

The work of an ICT employee sends Tom to various corners of the office.



server room

With work piling up most of the time, Tom often finds himself taking breaks behind the computer in this room.

desktop of co-workers



Figure 9 *Infographic of Tom's workplace.*

3.4 Exploring work culture

Across the six respondents that participated in the first round of interviews, a large variety in work culture could be observed. As was previously stated, participants came from a variety of workplaces with different occupations, which is certainly one explanation for these differences. However, not all statements and observations from these interviews could simply be explained by those factors.

3.4.1 Neglecting breaks



One of those notable observations is that participants had the habit of neglecting rest in their workdays. This can be clearly seen from the timelines that they were asked to make at the start of the interview. A few examples from this exercise can be found in figure 10. A full overview of all timelines is shown in Appendix A. Whereas all participants reported to taking some time in their day for a lunch break, rest in their day was often limited to just that. Moreover, over half of the participants admitted to eating their sandwiches while continuing to work.

"I have lunch behind my desk. We usually keep going. That's a really bad habit, especially coming from HR."
Lisa (50)

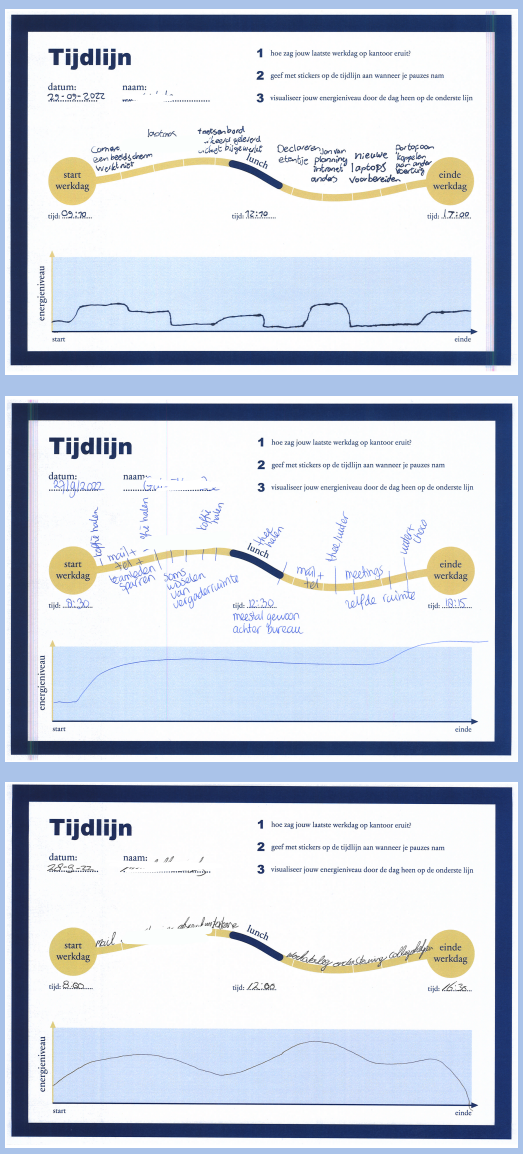


Figure 10 *Timelines from participants show their work activities and energy level.*

3.4.2 (Un)inviting workspaces

"In the past, you were seated with maybe ten others. When one of them said "Come, let's go have some tea", we would do that together. But now we don't do that anymore, since there are so many people."
Annette (59)

Another important insight is the influence of the physical work environment on work culture. One of the participants working for a large IT company explained how moving to another office had been detrimental to a healthy work culture. Being in a space with 100 employees (part of which is depicted in figure 6) was equivalent to creating a mental barrier to simply approach a co-worker for a break out of fear to disturb the 98 others.

3.4.3 Unused facilities



Despite some companies already offering facilities that could be considered fitting for a break or play activity, such as the foosball table or ping pong, they are often left collecting dust. There is likely something that is keeping employees from interacting with such facilities, which was explored further in the second round of interviews.

"We do have a ping pong tab le at the office, but I never see people use it." **Bram (27)**

"I was actually just thinking.. we DO have a ping pong table at the office. But I've never seen anyone play. That might be because there's never any rackets there." **Floris (48)**

3.4.4 Team composition



"You would come to work to find a dirty picture on your background. A bit of a man's world." **Jerry (35)**

After all, we are influenced by our direct surroudings. Participants noted that their team composition, whether age, background or something else, could influence their playfulness. Ultimately, the boss was the defining factor in what behaviour was deemed appropriate and therefore decided how they would act.

"There is definitely a clear hierarchy at the office. At the end of the day, the boss makes his mark on the work culture. He decides what is and is not okay to do." ***Annette (59)***

"In the new building, there's constantly people walking past you. There are no dividers in the room, so you effectively have a space with 100 workers." **Annette (59)**



This was very different in the 'old building' where her team, consisting of 10 colleagues, had a space of their own. How exactly these environments influence the behaviour of workers and why is explored in chapter 3.5.

3.4.5 Conclusion

The data gathered from the interviews looking into work culture helped to gain an understanding of the current state of things; what their team looks like, how and when they take breaks. Furthermore, the responses hinted towards some of the conflicts that arise when play is introduced in a work environment. To understand what it is that makes one view play in a positive or negative light, and what workers desire from a break in their workdays, a follow-up interview was organised. The insights from these interviews are described in chapter 3.5.

3.5 Conflicts in play

As was first mentioned in the introduction of this report, the idea of playing at work is assumed to come with its own set of conflicts. Examples include that play is still largely considered to be childish, and as you grow up, you outgrow playful behaviour, or that play is generally unfit for the formal and serious workplace. These conflicts come to be when two instrinsic motivations constrast one another. Although chapter 3.4 showed notable observations from interviews on the current situation in the office, it did not yet provide a deeper look at these motives that bring about the dilemmas that office workers experience regarding the topic of play at work. Therefore, more interview were conducted to dive deeper into the thoughts and motivations of the target group, and to find what makes a break activity (un)appealing.

Why are facilities like the ping pong table not being used? What is keeping them from engaging in this activity?

This was tested with the help of visual references depicting (un)familiar break activities. These activities (full overview in Appendix B) could be performed alone or with others, last a minute or an hour etc. By combining relevant factors on a matrix (figure 11 and 12), six activities were chosen that covered the majority of resulting quadrants. This was intended to help identify any correlations between certain behaviour and play factors.

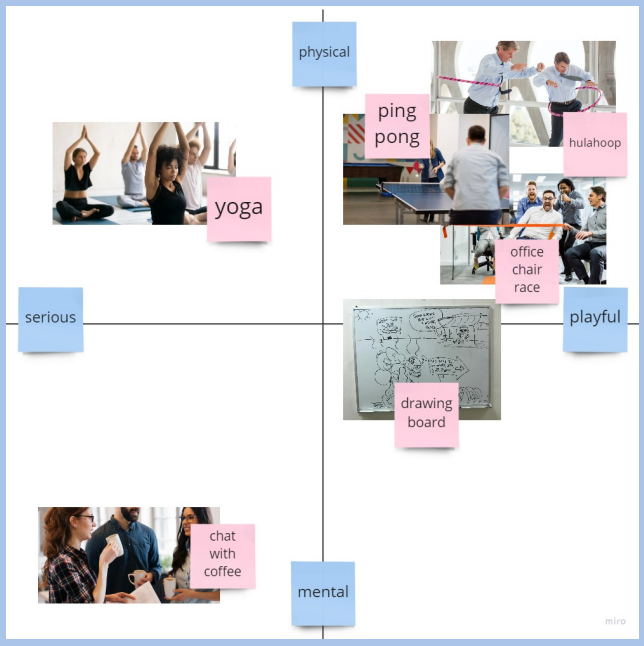


Figure 11 *Six break activities plotted on a matrix from serious to playful and physical to mental.*

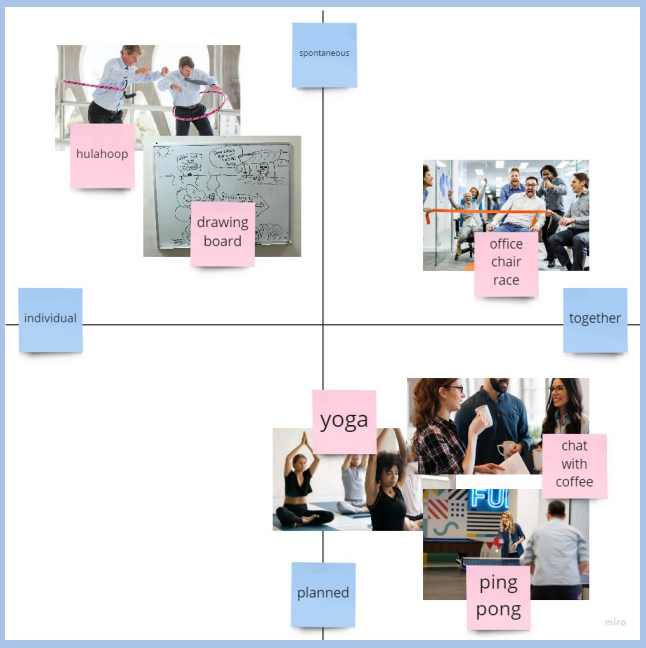


Figure 12 *Six break activities plotted on a matrix from spontaneous to planned and individual to together.*

3.5.1 Key motives

Upon a first analysis of the transcripts, interesting quotes were linked to underlying motives. These were either directly gathered from participants by asking plenty of probing questions or interpreted from their words along with the accompanying sentiment found in the original audio recordings.

Motives are statements from the perspective of the participants, starting with "I want…", which relate to one of the 13 needs that are fundamental requirements to nurture our well-being (Desmet & Fokkinga, 2020). For example, the motive "I want to eat healthy " would relate to the need for *fitness*, taking care of one's body.

Motives that were relatively similar were combined under one umbrella. The motives shown on the following pages were formed by merging similar statements and selecting those that participants seemingly felt stronger about than others. The clustering of motives and conflicts can be found in Appendix C.

comfort | community | competence | fitness | relatedness | stimulation | morality

fitness

✦ I want to move my body around.

"In the afternoon, I have short meetings on the third floor. Those are nice because I get to go for a little walk." ***Lisa (50)***

stimulation

✦ I want to take my mind off work.

"Definitely get away from the screen. Taking your break in front of the computer, that's definitely a poor experience. I think you need to get away from your work for it to count as a break." ***Annette (59)***

competence

✦ I don't want my co-workers to see my bad qualities.

"People will see how bad my drawing is. And then you're not proud of it either. […] others making comments on the result." ***Floris (48)***

comfort

✦ I want to spend my time efficiently.

"They always ask me if I can stay for a meal, but that means not doing anything for an hour and 15 minutes. So I say: well look, I have about three more things left to do today, or else I'll have to work longer, so I'll be leaving." ***Tom (23)***

comfort

✦ I want to take breaks at my own convenience.

"I've never seen anyone play ping pong. But that might be because there are no rackets." ***Floris (48)***

community

✦ I want to act responsible in my work environment.

"I mostly think I need to behave and I am very aware of how others see me. Especially at work, I think it's important that people can get a proper response." ***Tom (23)***

relatedness

✦ I want to connect with co-workers.

"But that is something you mostly do alone […]. If it's about getting energy, I notice that being with colleagues and talking about something else, can give a little extra." ***Floris (48)***

morality

✦ I don't want others to see that I'm not working.

"I think if it's in a visible place, you wouldn't want to spend long on it. Since you will clearly not be working." ***Annette (59)***

stimulation

✦ I want to give my undivided attention to an activity.

"You give it your all, act like an idiot for two minutes, and have a lot of fun. You move around a bit and then it's done." ***Floris (48)***

3.5.2 Identifying dilemmas

Even while conducting interviews, participants noticed themselves how their thoughts were not always in line with one another. This conflict or tension expresses itself in the form of a dilemma that can be designed for. On this spread, those dilemmas driving behaviour in break and play activities at work can be found. Related motives are labelled below each dilemma.

Out of all dilemmas, two were chosen as starting points for design: **I want to be fully engaged in an activity but still be mindful of those around me** and **I want to spend time with colleagues, but I don't want them to see my shortcomings**. As opposed to other dilemmas, which are seemingly easy to resolve and give little space to ideation, these two incorporate issues that most participants struggled with and that clearly influence a lot of the choices they made.

Dilemma: I want spend my break with colleagues, but plan it at my own convenience.

I want to take breaks at my own convenience.

VS

I want to connect with colleagues.

Dilemma: I want to completely take my mind off work, without worrying about getting back on time.

I want to take my mind off work.

VS

I want to spend my time efficiently.

Dilemma: I want to immerse myself in an activity, but not get judged because of it by co-workers.

I want to give my undivided attention to what I'm doing.

VS

I don't want others to see that I'm not working.

Dilemma: I want to spend time with colleagues, but I don't want them to see my shortcomings.

I don't want my co-workers to see my bad qualities.

VS

I want to connect with colleagues.

Dilemma: I want to be fully engaged in an activity, but still be mindful of those around me.

I want to give my undivided attention to an activity.

VS

I want to act responsible in my work environment.

Dilemma: I want to take it easy in my break, but actively move my body around too.

I want to take breaks at my own convenience.

VS

I want to move my body around.

3.5.3 Conclusion

The average office worker runs into numerous intrinsic conflicts when taking a break at work. These could be big or small, triggered by the activity themselves, the environment or from within. By identifying dilemmas built from motives found in interviews with the target group, two interesting problem areas were found, which will be built upon in the design process through ideation.

3.6 Discussion

Play itself is a term that is difficult to translate, and quick to be misinterpreted as simply games or only play as we know it from when we were kids. This caused some misconceptions in the first round of interviews, as no definition of play was given on purpose. Though that did not cause any big issues, it was still resolved through a second round of interviews, using visual references. These included some more 'playful' examples, to guide participants to think about play in what was intended for the research.

Some interviews had to be cut short as they were planned during the workday, as it was easier to reach out to those participants at that time. This scenario did cause some interviews to be cut short or rushed, meaning not all conversations came to the desired 'depth'.

Furthermore, there was some overlap in participants' attributes, e.g. where they work or the job they have. For example, most interviewees worked in ICT. Even so, these ICT workers seemingly had quite different tasks in a day because of the exact occupation or the company (composition). Some were solely responsible for computer related issues within the company, but others facilitated communication between colleagues in the field or worked on very isolating tasks.
It is important to note, however, that these workers might be inclined to think towards play in a certain way because of similar interests or education, which could be a cause for similar responses in the interviews.

3.7 Concluding: designing for dilemmas

In this chapter, the context of the project, being office workers in their work environment, was explored. Data was gathered through observations, exercises and two rounds of qualitative interviews. This data helped create an understanding of the environment and work culture, as well as contradictions in workers' intrinsic motivations.

Despite the presence of break facilities offered by some workplaces, such as a ping pong table, respondents generally took few breaks in their workdays. If they did, it was often limited to grabbing a coffee or having a chat with co-workers.

In a second round of interviews such contradictions were dissected, which resulted in insights in the form of motives, and finally user dilemmas.
Two of these dilemmas were selected as a starting point for ideation, being ***I want to be fully engaged in an activity but still be mindful of those around me*** and ***I want to spend time with colleagues, but I don't want them to see my shortcomings***.

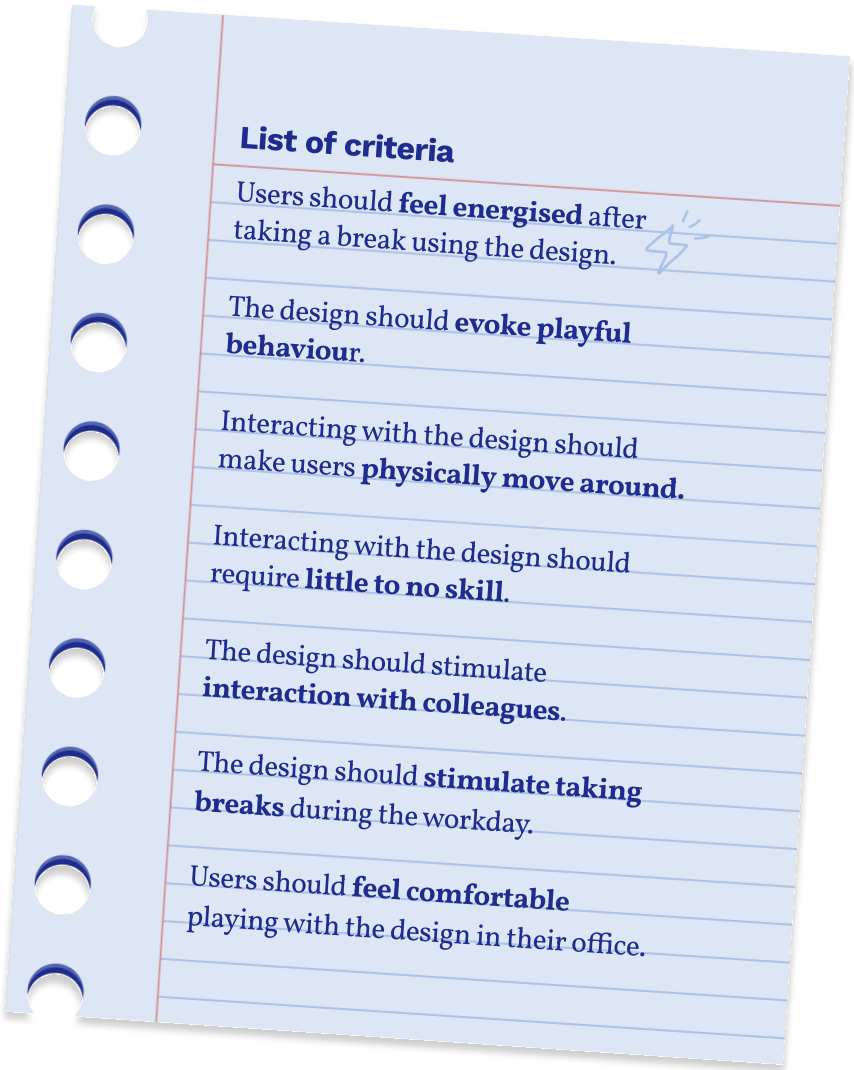
One can design for dilemmas, following one of four approaches in accordance to the Design for Emotion methodology (Desmet 2021)**:**

1. **Compromise**: offering an alternative that satisfies both sides of the dilemma.
2. **Resolve**: settle the dilemma by capitalising on both motives at the same time.
3. **Prioritise**: making long term goals more attainable or rewarding, and the opposite to impulses.
4. **Expose**: used to bring awareness to dilemmas, to ultimately encourage reflection.

The aim of the design is not to bring awareness or completely remove these intrinsic conflicts found in employees, as they are deeply rooted in social constructs. Instead, the design will focus on compromising and prioritising motives, *so that displaying playful behaviour and taking breaks at work becomes easier over time*.

3.7.1 Design criteria

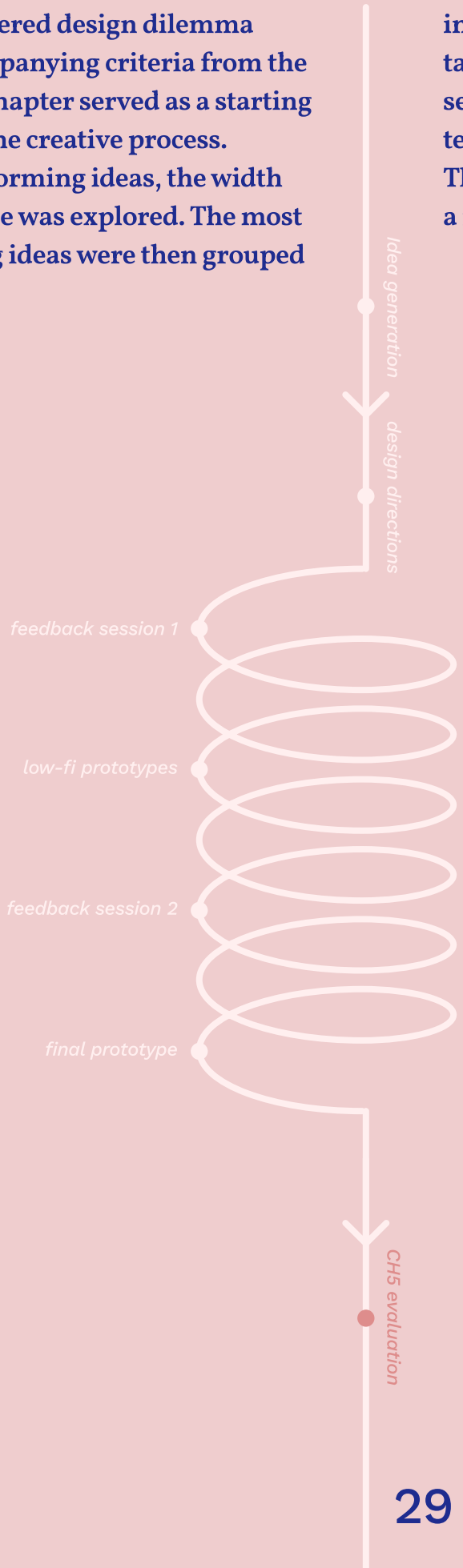
Besides setting a scope and general approach for the design process, a list of criteria was created using valuable insights from the context research. Unlike many criteria, which focus on specifics related to, for example, the size or durability of a product, these criteria were written from the user's point of view. *What should the design do for the user to make a positive impact?* The criteria below are organised by importance for the design.



Besides offering more input for the design process, the criteria also helped make choices from one idea to the next.

4 Conceptualisation

**The discovered design dilemma and accompanying criteria from the previous chapter served as a starting point for the creative process.
By brainstorming ideas, the width of the scope was explored. The most interesting ideas were then grouped in idea directions and presented to the target group. In various iterative cycles, selected concepts were improved on and tested through prototypes.
This ultimately led to the creation of a final prototype.**



4.1 Method

Two dilemmas formed the basis of the creative process:

1 I want to be fully engaged in an activity but still be mindful of those around me;

2 I want to spend time with colleagues, but I don't want them to see my shortcomings.

The first ideas in through brainstorms with peers, using various creativity techniques, which were then categorised into design directions. An idea from each directions was made into a representing concept.

With the help of the target group and the list of criteria, choices were made on what concepts to move forward with.
This started the iterative cycle of creating prototypes to test with peers and office workers, to develop concepts that fit the context and purpose.

From all prior insights, a final prototype was created to be evaluated later on.

4.2 Idea generation

The design context was first explored with a broad set of ideas generated through individual and collective brainstorm with peers. These were supported with common generative techniques such as braindrawing and -writing, as well as *how to's*, which helped reformulate reoccurring conflicts in the scope (van Boeijen, Daalhuizen, Zijlstra & van der Schoor, 2013). An example of the latter is *'how to indirectly involve others'* or *'how to get immersed in a busy space'*.

Some pictures of these brainstorms can be seen in figure 13 and 14.



Figure 13 *Overview of small ideas surrounding 'how to' questions.*

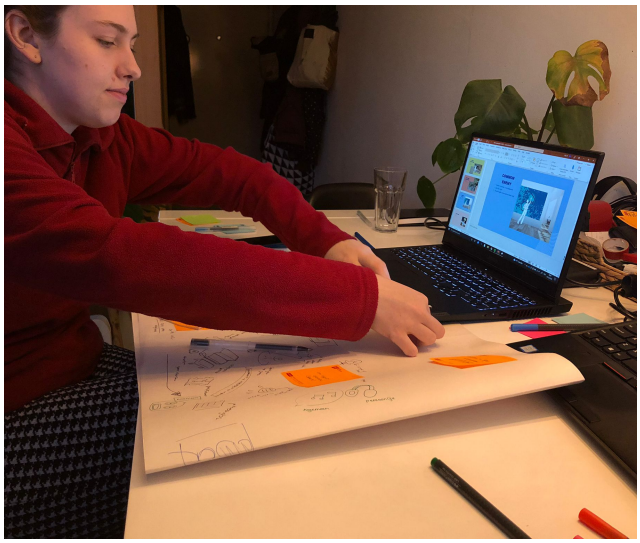


Figure 14 *Post-its helped categorise ideas and highlight insights throughout the process.*

After spreading out and exploring the corners of the scope, the first batch of ideas were scratched due to a loss of relevance. This could be due to the idea being too unrealistic (*a bouncy castle in a meeting room*) or because they were too far removed from the scope. In some cases, these ideas or parts of them would be merged with others, building towards well-rounded concepts to test later on.

4.3 Design directions

In order to communicate a broad variety of ideas clearly to the target audience, ideas were categorised based on similar qualities. From there on out, ideas that shared similar objectives were categorised into themes:

digital playground: *physical play in digital space.*

anonymous cooperation: *facilitating individual play towards a collective goal.*

play-to-go: *playful interactions that are inherently integrated in the office.*

Appendix D showcases a complete overview of categorised ideas. One idea for each theme was developed into a representative concept. These concepts are shown here, along with a short description of the design direction and its purpose.

4.3.1 Digital playground

Creating playful spaces through digital means was the mean signifier for this idea direction. In *Dodge the camera* (see figure 15), the environment as seen through a camera is reflected on a screen, and areas appear that users must dodge. To do so, users can duck, jump, or simply move limbs around.

Why?

By creating a small window to active play in the midst of a busy workday, workers are given an excuse to stretch their limbs.



Figure 15 *Dodge the camera*

Key qualities

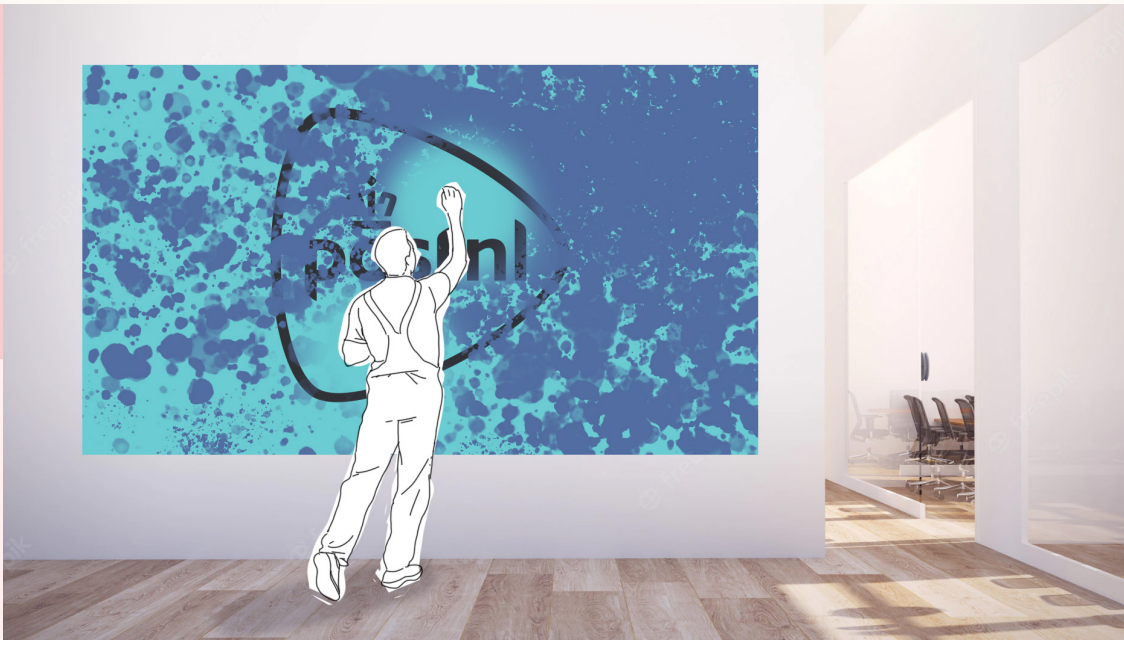
4.3.2 Anonymous cooperation

Why?

Colleagues indirectly play together, strengthening bonds between them, but keeping them from judging others while playing.

Connecting people indirectly, creates opportunities to play freely, without restrictions. In the concept *Common enemies*, an enemy spreads over the canvas, which can be conquered by users brushing their hands over it (see figure 16). Keeping an eye out with co-workers throughout the day keeps this enemy at bay.

Figure 16 *Common enemy*



Key qualities

- continuous
- cooperative
- sensory interaction

4.3.3 Play-to-go

Why?

Rather than attempting to create strong behavioural change, small and playful interactions can provide brief breaks to workstress.

In contrast to the other design directions, *play-to-go* focuses on small, integrated designs that form a network of playful actions through the office. *Pass along* is such a concept, made of simply buttons that bounce a signal along from one location to another (see figure 17). In this way, it offers a brief playful encounter within reach.

Figure 17 *Pass along*



Key qualities

- non-disruptive
- short interactions
- no skill requirement

4.4 Concept validation

4.4.1 General approach

The work of a CREFM employee includes long hours of sitting behind a computer screen. This characteristic fit well within the defined target group. The environment of these workers is illustrated in a few pictures in figure 20.
The decision to work with a single company to organise multiple user feedback sessions was made for consistency of context and work culture to design for. As previously explained in chapter 3, these are important factors to the behaviour and playfulness that employees display at work.

A total of three feedback sessions were planned through a contact at the office, to ensure the inclusion of feedback at three crucial moments in the creative process: *design directions, first prototype testing* and *final prototype evaluation.*

Each session was about one month (or more) apart from the next, to give enough time to incorporate feedback and take some steps forward in the design.

Sessions were followed by five/six participants, which provided enough voices for a fruitful discussion, without becoming overwhelming to manage for a single facilitator. These participants, however, were not the same throughout all three sessions, as shown in figure 18. Besides offering a larger variety of ages and occupations (see figure 19), this also offered more perspectives. Participants who followed along for the entirety of the process were able to see the design develop and comment on that, whereas others who only dropped in once could offer a fresh perspective on the design.

This session was the final concept evaluation, discussed in chapter 5.

Participant	First session	Second session	Third session
Jessica	✓	✗	✓
Gijs	✓	✓	✗
Joris	✓	✗	✓
Evan	✓	✗	✗
Noa	✓	✓	✓
Sabrina	✓	✓	✓
Bram	✗	✓	✗
Brian	✗	✓	✗
Martijn	✗	✗	✓
Total	6	5	5

Figure 18 *Table depicting the participant distribution over three feedback sessions with CREFM.*

Age	Occupation
49	integration manager
50	project control
30	management coordinator
61	housing manager
45	operation coordinator
49	program change manager
27	maintenance specialist
53	maintenance manager
48	projectmanager

Figure 19 *Overview of occupation and age of the feedback session participants.*



Figure 20 *Pictures taken around the CREFM office*

4.4.2 First feedback session

The primary goal of the first session was to introduce the project and the participant's involvement therein. After all, this was the first session hosted on location, and the first time meeting face to face with participants. A total of six employees joined the hour-long session during their lunch breaks. The results of this session were used to narrow down the design direction and further develop those into prototypes.

4.4.2.1 Session objectives

An important goal for this session was to introduce participants to the design project and its approach. In terms of feedback, the session served two goals:

1 *To **validate previous insights***: since the design would be applied to CREFM workers and their office, it was important to confirm whether the insights gathered from previous research participants aligned with this focus group.

2 *To **evaluate design directions** with the target group*: ultimately, participants should weigh in on important choices made in the design process, including getting their thoughts on created design directions and its qualities.



Figure 21 *Team two creating a new/improved concept at the end of the session*

4.4.2.2 Session procedure

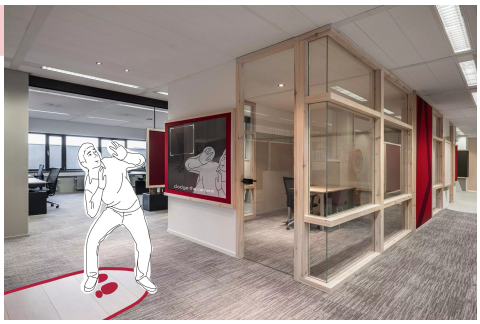
Like all other sessions, this session was set to take up an hour in total. The time was divided with help of a supporting slide deck. Limited notes were taken during the session, since facilitating took priority. Instead, the session was recorded with audio and video, to be revisited at a later time. Summarised notes from these recordings can be found in Appendix E. The first 20 minutes were spent on an introduction, as well as some information regarding consent (see Appendix E).

Participants were then introduced to the design directions, along with a visual showing a concept representing that direction (see figure 22). These directions are labeled as:

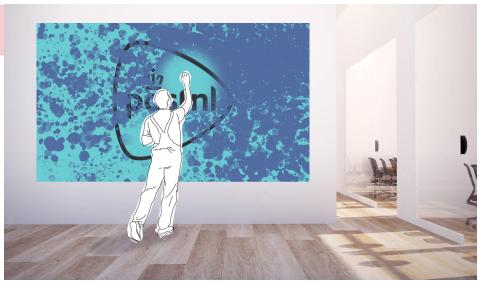
A) Digital playground
B) Anonymous cooperation
C) Play-to-go

After collectively discussing the concepts, the group was split up into two smaller teams. Each team was then tasked with building on or creating their own new idea based on the presented concepts and insights they had previously brought up (see figure 21). For this task, they were given a paper template with guidelines, which can be found in Appendix E. The session was concluded with an elevator pitch from both teams presenting their newly created idea.

A



B



C



Figure 22 *Three shown design directions.*

4.4.2.3 Session insights

Take-aways on each concept shown during the feedback session are listed on the next pages. In summarising the feedback, a few insights were found that were not only valuable to the concepts presented in this session, but the development of the design and the sessions as a whole. These insights come down to the following:

"[...] though I maybe wouldn't play there myself, being in a place like that is more inspiring than playing on the swings yourself."
Joris (30)

1. Participants tend to look for a perfect solution, consisting of multiple means to suit all needs.

2. The playful appearance of the intervention can be just as important as the activity itself, to inspire and energise.

3. Micro-breaks are supposed to be easy, but tend to be overlooked more, or even ignored by participants.



Digital playground / *dodge the camera*

Participants noted that they would need to *make* time to engage in the shown concept. This was likely because they expected the duration of said break activity to be on the long side, and because they had already assumed that the concept would be located in a separate and dedicated space, as they believed it could not be effectively placed in an open work space. This would cause too great of a disturbance to their colleagues.

It was, however, regarded as a good energiser and a way to relieve some stress.

"The digital concept is fun, but it would be extremely distracting, especially in our work environment."
Noa (45)

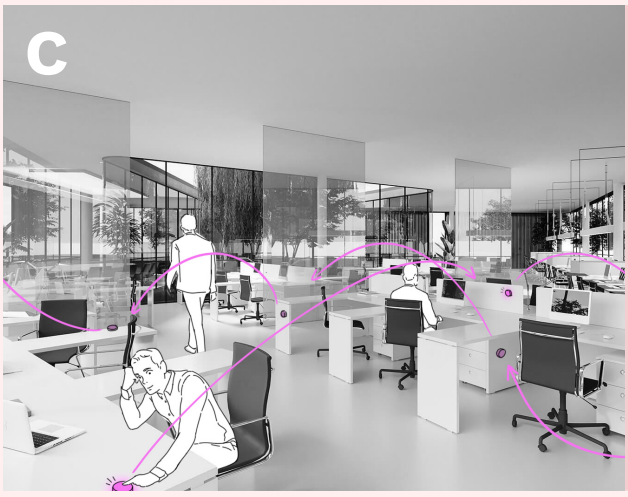


Anonymous cooperation / *common enemy*

The group could see this concept being something they quickly engage in on their way back from the toilets for example.
Due to the nature of the game, it might be addicting or even frustrating to some people, feeling an urge to turn off all the lights or get rid of all the dirt whenever they pass it.
One participant stated that it would satisfy the need to just quickly get their mind off work whenever they need it.

"It seems like a neurotic concept, that would bring out my autistic tendencies."
Evan (61)

"Something that invites people to move around could be very valuable. "
Jessica (49)



Play-to-go / *pass along*

Participants believed the concept to not be very playful. To make it more play-like, they suggested making the game competitive.

Jessica also expressed her concern of people being seated all day, referencing '*sitting is the new smoking*', an expression on the detrimental effects that sitting can have on one's health. By moving the buttons to a wall instead, workers are forced to get up and walk over.

Participants were asked to create an improved and/or new concept with inspiration drawn from shown examples and discussions held during the session. This was done in randomized groups of three as shown in figure 23. It is important to note, however, that they had a very short time, about ten minutes in total, to create *and* present these concepts due to a lack of time.

The resulting concepts are shown in figure 24 and 25. Though the concepts themselves were mostly digital and lacked an element of active play, the key qualities that each group had chosen did confirm some of the previously set criteria and a preference for quick breaks to connect with others.



Figure 23 *Team 2 discussing their concept together.*

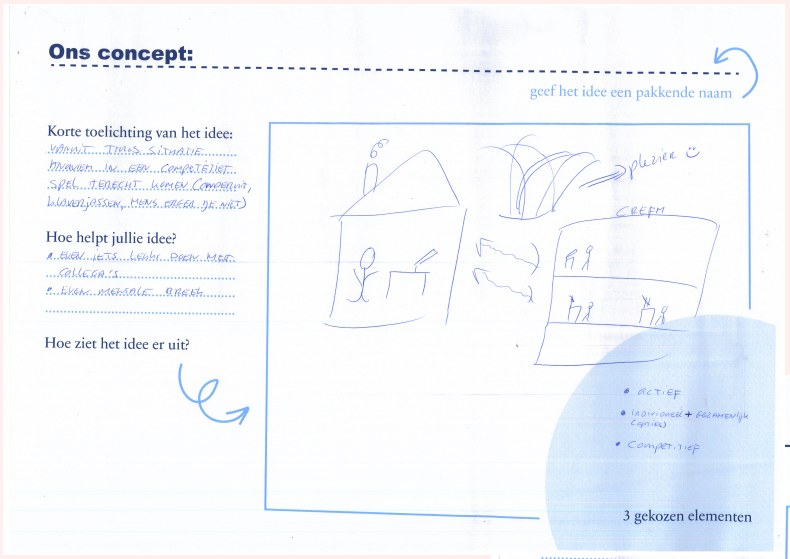


Figure 24 *Concept from team 1: a gaming platform to connect office workers with workers at home.*

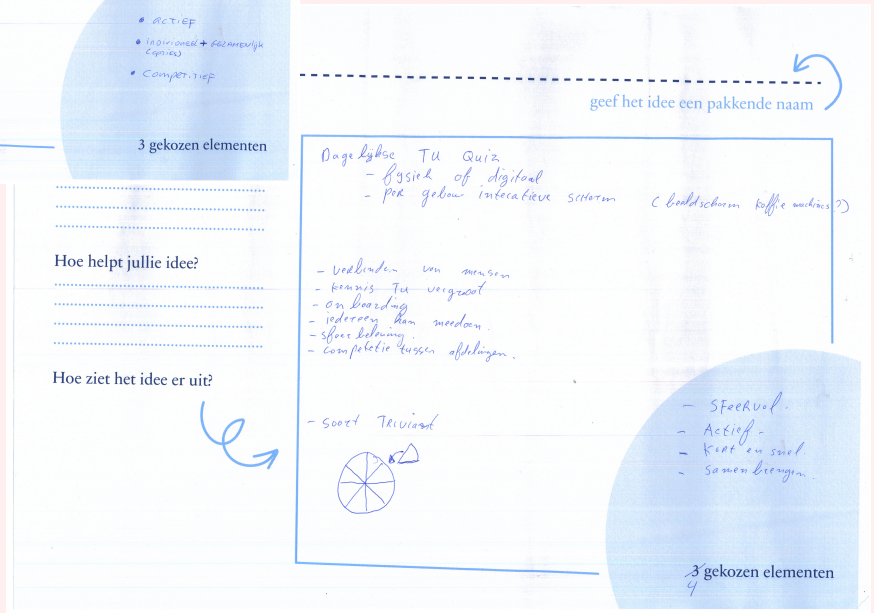


Figure 25 *Concept from team 2: quiz portal on coffee machines to compete against other TU Delft employees.*

4.4.2.4 Design iterations

After taking feedback from participants into consideration, a choice was made to focus on designing an activity that caters to *micro-breaks*, a small break of roughly 5 minutes or less that is taken throughout the workday at random intervals, rather than the *lunch break*. This would make it easier for workers to fit the activity in their workdays as they see fit.

The two concepts that encompass on a *connection with colleagues* and *quick, but fun* play the most, were the **play-to-go** and **anonymous cooperation** concepts. Elements that were positively received of either concept were merged and built upon in the design. A number of design variations were then tested with peers in preparation of the next feedback session at CREFM.

A number of existing concepts and products were referenced as inspiration for these design iterations, many of which are found in entertainment such as games and tv-shows (see figure 26). Examples include (top left to bottom right) an interactive artwork by *Pixel Artworks,* an interactive floor by *Activate Games,* the tv game show *Total Wipeout* and the game *Dance Dance Revolution.*

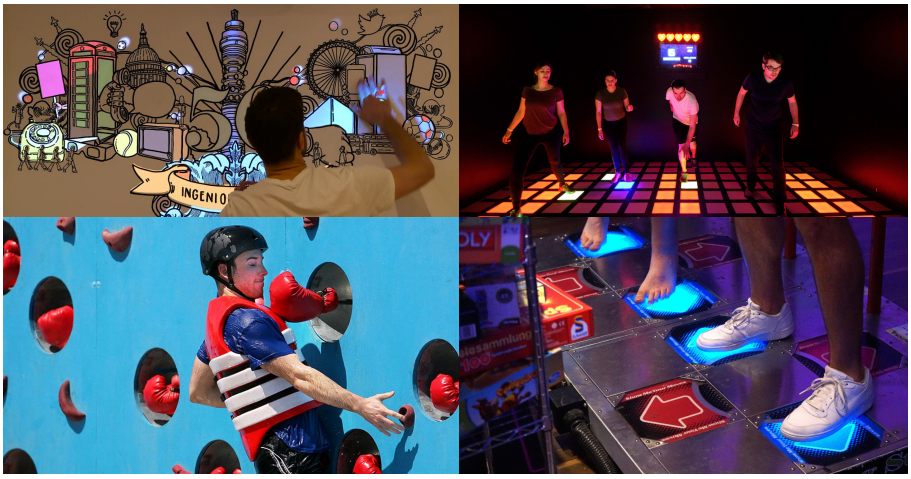


Figure 26 *inspiration board of various interactive games and playful activities.*

Some very simple variations of the play were tested with peers using everyday materials around the house and office. These peers will henceforth be labelled under the aliases *Bella* and *Victor*. Design iterations included 1) a Twister like play on a tiled floor using post-its (figure 27), 2) pressing various soft squares spread across a workspace (figure 27), and 3) leaping from one 'island' to the next (figure 29). Each shown prototype is accompanied with a QR code leading to a short snippet of its use during tests.

After testing a variation once, the game or rules would be changed, using the same prototype. This allowed for quick testing and evaluation of many ideas. For example, the first time testing the twister-like activity, the user (*peer 2*) was told to step on every tile with a post-it, to consequently remove all post-its. After that round, he was told that the post-its can only be removed by holding two post-its at once. Then, he was asked to try to quickly remove all post-its, setting a personal record.

low-fi prototypes



Figure 27 *Prototype: twister-like game.*

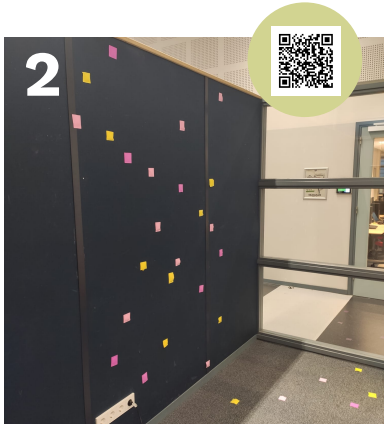


Figure 28 *Prototype: wall buttons.*

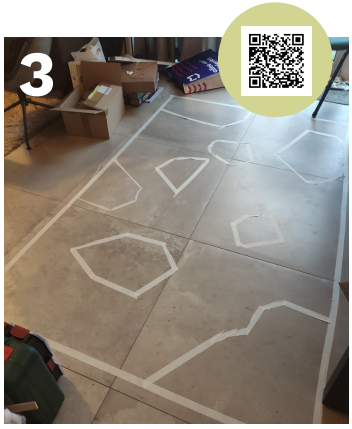


Figure 29 *Prototype: islands.*

Main insights from these iterative tests mostly confirmed established knowledge from context research:

- Getting sweaty after playing is uncomfortable at work, therefore movement should not be too physically demanding.

- Competitive games bring attention to gaps in skill, and are only really considered fun if you have a chance to win. If the gap is too large, it is no longer fun for either party.

"I would feel more justified to move crazily and quickly if something evoked that, like a timer." ***Bella (23)***

"Competitive challenges are only really fun when you can win." ***Victor (22)***

- When users get in the 'flow' of the game, they tend to exert more energy and movement (*as is also visible in footage of the second prototype*)

As a result of these take-aways, two improved concepts were created; the twisted steps (figure 30) and button mash (figure 31). These two would be made into prototypes to validate in the first feedback session.

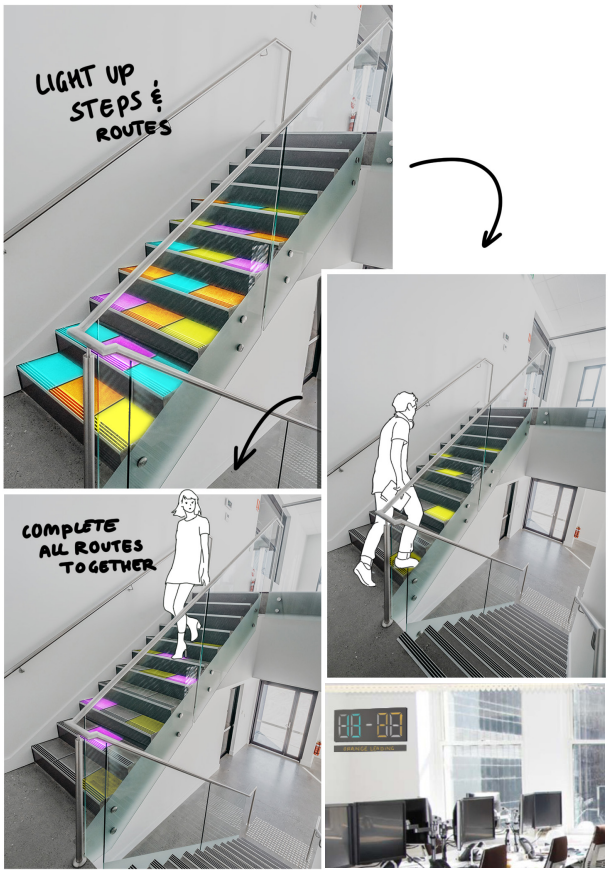


Figure 30 *Twisted steps: tiles on the stairs create pathways for workers to follow and score points.*

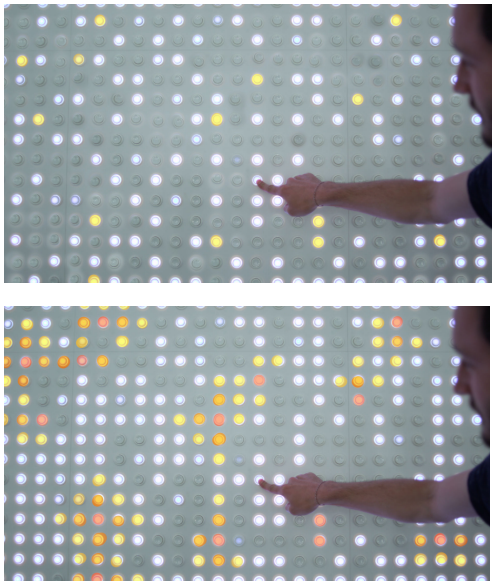


Figure 31 *Button mash: turn off all buttons before the light spreads by working together.*

4.4.3 Second feedback session

With two new concepts, a second feedback session was facilitated. In this session, five CREFM employees evaluated the concepts by testing prototypes. Feedback from these hands-on interactions could then be used to make a final concept choice and create a new, improved prototype.

4.4.3.1 Session objective(s)

The main goal of the session was to evaluate two concepts. By making participants engage with real objects in their own context, the behaviour evoked through the prototypes could be carefully observed. Moreover, using prototypes would help facilitate conversations and gain feedback that were more relevant to the scope. The following research questions stood at the core of the session:

1 *How do participants engage with and behave around the (physical) concept?*

2 *What makes concepts fit the CREFM work environment?*

3 *What is the preferred concept to participants and why?*

4.4.3.2 Session procedure

The entire session was set around maximising time spent on trying out two prototypes. The first prototype consisted of various coloured tiles cut from plastic tablecloths, that covered a part of the staircase in the building (see figure 32). This ran from the second to the third floor, which are the floors that the company occupies. No explanation regarding the prototype was given, so that participants had to rely on intuition and could keep an open mind when interacting with the prototype.



Figure 32 *Coloured tiles covered ten steps of the stairs to the third floor.*



Figure 33 *Paper buttons protruding from a base were hung on the wall.*

The second prototype, as depicted in figure 33, was a wall of buttons. These buttons in different shades of green were made of paper using origami, which made it possible to physically push them inwards and have them pop out again. While a total of 28 buttons were being placed on the wall of the meeting room, the participants were asked to write down ideas and thoughts to improve the first prototype.

After the prototype was all set-up, participants were asked to walk up and engage with the prototype however they would like. Again, no context was given to this prototype until they were done exploring it themselves.

4.4.3.3 Session insights

Both concepts were tested and discussed right after testing it out. Interesting conversation points and observations have been summarized for each concept on the next spread. Audio recordings for the session had unfortunately been compromised, so there are some inconsistencies between *real* statements and those reported here. Notes that were saved can be found in Appendix F. Besides feedback directly related to the two concepts, a few overarching insights were found as a result of the research questions. These could be incorporated in the next steps:

1. Participants want to be able to get started with the activity as soon as possible, without any obstacles.

"Not being required to do or adjust anything as the tiles are simply there, is probably one of its strongest suits." **Sabrina (49)**

2. To fit the many different demands of employees, the play should be open to multiple interpretations and interactions.

3. The safety of workers is very much valued at a personal and corporate level.



Figure 34 *Participant going up while following dark green tiles.*

Twisted steps

Context

Over the span of just five to ten minutes of setting up the prototype, about eight employees passed through the staircase. Participants who work on the third floor mentioned that they often go down to the second floor with the stairs to get coffee, since the coffee served there tastes better. The design should not, however, obstruct the use of the staircase.

First use

All but one participant intuitively followed one colour to go up the stairs (see figure 34). Sabrina was the only person to alternate between two colours (blue-green-blue-green). Co-workers that passed by while setting up or even during the test, seemed to catch on quick as well. They, too, followed one colour up and down.

Explorative use

Participants were asked to rearrange some of the tiles by pulling the velcro apart and creating new routes. Two participants then challenged one another to follow a colour to their choosing. Though fun, that is not a part of the desired interaction as they themselves imagined it. Making changes was a hassle, and they would rather play immediately. As time went on, some participants shared their concerns regarding safety for others. *What if you slip and fall?* It was still recognised, however, that playing along and following the tiles is all voluntary.

> "You can't avoid it, which I think will make more people use it."
> **Noa (45)**

Overall, participants were more enthusiastic about the *Button mash* concept. Various ideas were brought up on how to improve either concept, by adding elements such as sound, scoreboards, or a control panel on the computer. Ideas related to the *Twisted steps* concept were written down during the session (see figure 37). The resulting mindmap can be found in Appendix F.

"It shouldn't create an indefinite stand-off that makes you just keep playing."
Gijs (50)

Button mash

Context

On first glance, participants felt that the amount of buttons was still limited. They would prefer buttons to fill the entire wall. In fact, they mentioned a particular wall neighbouring the toilets on the third and second floor that would be a perfect fit. Especially in the context of playing a quick game while on the way to a meeting or coming back from the toilet, this would be a fitting location.

First use

Though the paper buttons were working fine when testing them placed on a table, some of the buttons failed as they were placed on the wall, popping out of their box because of gravity. This did cause the group to be cautious in their actions, and only a few participants actually tried the prototype out themselves. Those who did, mostly tested the range of buttons (see figure 36), but where done *playing* pretty quickly.

Explorative use

After a short explanation, more participants got involved to explore their own variations to play with. For example, figure 35 shows two participants trying to press multiple buttons simultaneously. From talking to them afterwards, you could clearly hear that they had exhausted some energy doing so.



Figure 35 *Pressing one button with a foot and another with a hand*



Figure 36 *Tall participant reaching for the highest button on the wall.*

"This concept is a lot more versatile and that generally seems more fun to me."
Brian (53)

Figure 37 *Participants brainstormed ideas to improve the Twisted Steps and make it fit their context.*



4.4.3.4 Design iterations

As was stated in the session insights, the button mash concept was most positively received out of the two. This was mainly due to its versatility, ease of use and playfulness. In comparison to the stairs, it also provides an additional means to get people active, whereas the Twisted Steps capitalizes on existing movement (moving from one step to the other). Because it was stronger in that aspect, as well as being more visible to the work floor, the *button mash* concept was chosen to move forward with.

Furthermore, some time was spent on exploring the physical appearance of the design. This had been mentioned as notable feedback in the first feedback session, and its effects had yet to be tested on users.

A colourful and playful exterior can be just as, if not more important to some in inspiring, energizing and facilitating playful behaviour. Looking outside of pre-existing playful offices, such as that of Google, inspiration was found in colourful spaces designed by artists. Two examples of such work is that of *Yinka Ilori* and *Lisa Congdon*, both known for their bold visual language and patterns. Some inspiration found from these artists can be found in figure 38 (Yinka Ilori, n.d.)(Lisa Congdon, n.d.).

These designs show an inherent playfulness that is not just limited to the physical interaction, but instead, to the visual. Bright colours, unusual patterns and textures all help create a small safespace for playful behaviour.



Figure 38 *Miscellaneous works from Yinka Ilori and Lisa Congdon.*

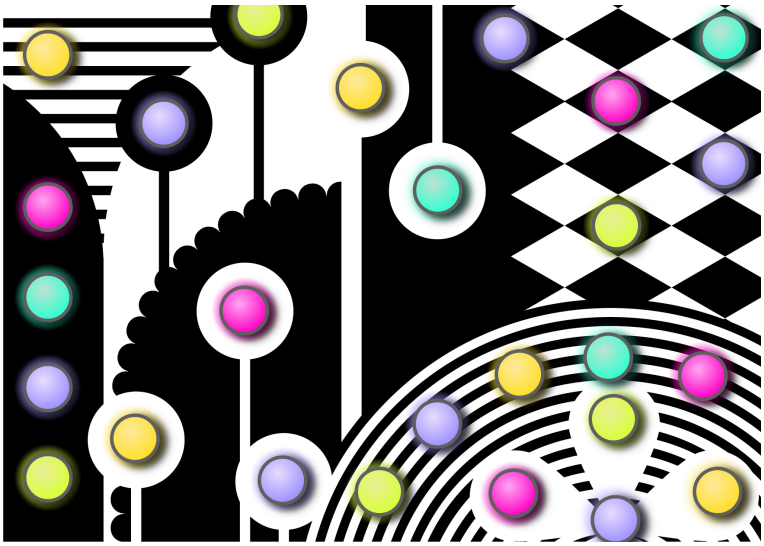
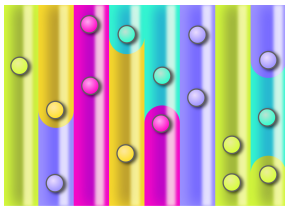
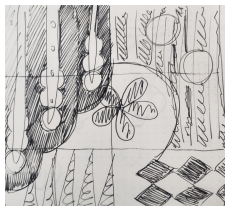


Figure 39 *Final style iteration uses black and white graphic patterns to contrast colourful buttons.*





A few approaches to a playful language were explored. The muted tones/greyscale backdrop seemed more fitting for the workplace, as it is less loud. The visual image should be fun, but not distracting in and of itself. In a last iteration, the buttons were made colourful, bringing attention to the interaction itself (figure 39).

The created imagery was projected onto a large screen and personally tested (see figure 40). The buttons were about the size of a post-it (75x75mm). The button sizes seemed fitting, being about the size of your palm, and invites a harder push. This makes the play more energetic. As can be seen in the video, most buttons could be pressed within reach of the centre. Therefore, the user would not move around as much. To enforce moving around fully, the final prototype should be a bit wider (about two times the width of the screen).



Figure 40 *Testing the lay-out and sizing.*



Figure 41 *Wooden panels getting painted.*

In terms of interaction, the button wall was mostly kept consistent with the previous prototype, but enhanced with electronic elements. These included coloured lights, functioning buttons and randomising actions through code.

To get closest to the real thing for a final evaluation, the utmost care was put into making the prototype work and look as intended. This included building multiple wooden panels, writing code, soldering wires and electronic modules and painting the exterior (see figure 41). A closer look at this process can be found in Appendix G.

4.5 Discussion & conclusion

Through various rounds of user and peer feedback, the first ideas were developed. Ultimately, the design was developed into a final prototype for the workers at CREFM. This prototype is evaluated in the next chapter.

Though the organised feedback sessions were a huge help in obtaining feedback from the right audience, they came with some challenges. It was the first time facilitating feedback sessions on this scale with an external party. This was mostly noticeable in the first session, which was very rushed and did not give as much relevant feedback for the project. Furthermore, planning every session ahead of time, though necessary to work with the company, meant that the timing of some sessions was not optimal. For example, time between the first and second session was too short to make desired adaptations to the concept *and* get prepared for the session itself. Ultimately, the design did not develop as much or drastically as previously intended.

An attempt was made to incorporate most insights from testing and discussing the ideas, however, some were either inapplicable to the chosen concept, or contradicted previous insights. For example, participants of the feedback sessions frequently mentioned implementing some sort of *competitive element* to the play. In previous interviews and tests with prototypes, however, it became apparent that competitive play often leads to feelings of insecurity, where people worried about co-workers picking up on their lack of skill for a certain activity. Furthermore, when the match-up for competitive play was poor, it would decrease the enjoyment of said activity for both parties.

Other insights were more suited for design criteria, which were used in the final evaluation in chapter 5.

5 Evaluation

Through iterative steps in the design process with the support of feedback from office workers, a final prototype was created. This fully interactive prototype was evaluated using three methods: *1) a feedback session; 2) a survey; and 3) qualitative interviews.* This chapter discusses the approach to these various means of evaluation, and provides a *qualitative* review of said prototype.

5.1 Methods

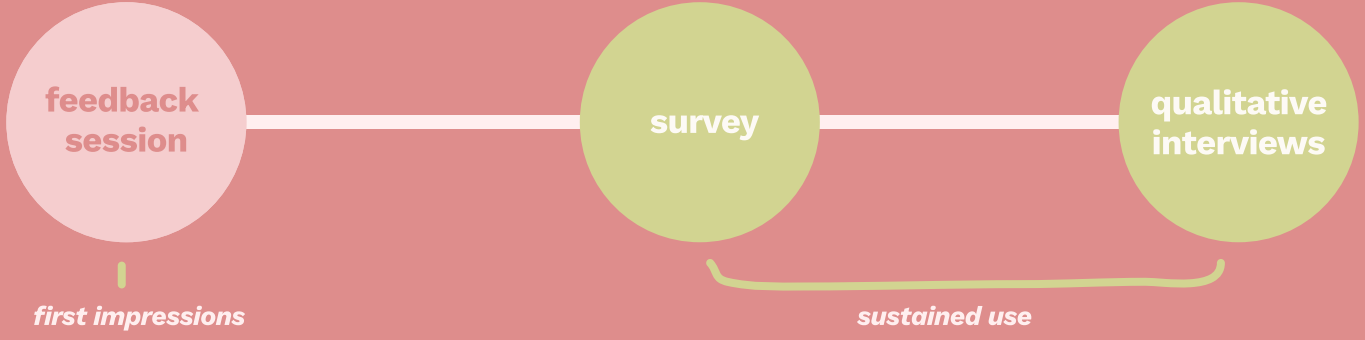
Three methods were utilized to evaluate the final prototype, which was set up at CREFM and the TU Delft StudioLab for a week (figure 42):

1. **Feedback session**: an hour-long session with five CREFM employees to get a close observation of use and discuss first impressions of the prototype from users who were involved in its design.
2. **Survey**: a quick 2-min questionnaire, focused on roughly evaluating design criteria after users have interacted with the prototype in their own context and their own time, without facilitation. This was run at both locations.
3. **Qualitative interviews**: 15-20 minute interviews with three workers at StudioLab after the week long presence of the prototype, with the intention to dive deeper into the effects of the prototype on break habits, energy and play in the office.

Altogether, these methods allow the evaluation of short and long(er)-term effects and general experiences with the prototype at various levels.



Figure 42 *General set-up of prototype with information.*



5.1.1 An introduction to StudioLab

The StudioLab is a collective of around 40 researchers as a part of the Human Centred Design department at the TU Delft. This group consists of a mixture from professors to graduation students. The intention of the StudioLab is to facilitate collaboration and sharing knowledge with other researchers. That is expressed in two large open workspaces, Studio Dream (figure 43) and Studio Mingle (figure 44). Furthermore, the workspace is equipped with various meeting rooms along the central hallway. The prototype was set up in Studio Dream.



Figure 43 *Overview of Studio Dream at TU Delft (by StudioLab, 2015).*



Figure 44 *Overview of Studio Mingle at TU Delft (by StudioLab, 2015).*

Working with another office, meant that evaluation results would be influenced by new context factors and a different work culture. First and foremost, the majority of StudioLab workers have a creative academic background. As such, the inherent playfulness of individuals at this office is likely to be quite different to that of employees at CREFM, who took part in the feedback sessions.

It also stands to reason that these creative individuals would be more open to trying out new ideas. This was also apparent in the reply to a request for permission to place the prototype in the StudioLab: *"A little bit of disturbance is especially interesting, and of course we hope that people at the Lab will actually start using it." (StudioLab community manager).*

To the extent possible, conclusions were drawn that accounted for this contrast in background of participants.

5.1.2 Feedback session

Five participants took part in the hour long feedback session at CREFM. A final prototype was prepared for this session, which was intended to be placed on a large wall in the work area on the third floor (see figure 45 & 46). This specific place had been suggested for that exact purpose by participants of the second feedback session, described in *chapter 4.4.3*. The convenience of this location near the entrance and toilets would make it easier to engage in play and take a (quick) break.



Figure 45 *Intended wall for the prototype, besides the restrooms.*



Figure 46 *The wall faces the open work area.*

Unfortunately, this was not permitted due to the *disturbance* it would cause to workers and *higher-ups*. Despite arguing for the research value of leaving the prototype in the open workspace, the person in charge believed that something within the interactions or the prototype itself would be too distracting for workers. Therefore the prototype was instead moved to a meeting room, isolated from the rest.

The prototype was first tested through a staged scenario in which employees were busy 'working' while a few individuals take a break in front of the wall, to mimic the real context. This was facilitated with a personal puzzle booklet (shown in Appendix H) handed out to participants, which gave them a task to focus on. At a random page in this booklet, a participant would be told to *take a break*. After every participant had the opportunity to use the prototype in this setting, the floor was opened to discussion within the group and freely testing the prototype.



Figure 47 *Instructions and a request for feedback were hung next to the prototype on the wall.*

5.1.3 Survey

After the feedback session at CREFM, the prototype remained at the office for another week. This was accompanied with a power source and instructional posters (see figure 47): one providing a guide to using the prototype and a second poster directing users to a QR code to leave feedback after use.

The survey was made to take two minutes, asking respondents for ratings of key subjects based on design criteria, to convince more employees to fill it out. The full survey can be found in Appendix H.

The survey did not yield any responses while the prototype was located at CREFM. As for why that might be, is further discussed in *5.3.2 survey insights*. Because of the importance of evaluating sustained use of the prototype for the design goal, it was set up again at another location, the StudioLab at TU Delft. Five respondents filled the survey out here.



Figure 48 *The prototype was left mounted on a wall at Studio Dream for about a week.*

5.1.4 Qualitative interviews

On top of gathering feedback from users through a voluntary survey, a small number of qualitative interviews were planned with workers at the TU Delft StudioLab. These interviews lasted 15-20 minutes, in which deepening questions were asked about their experiences with the prototype after it had been present for a week (depicted in figure 48). Interviews were held individually, in a meeting room of the StudioLab. For the sake of these interviews, a document was prepared with guiding questions. This can be found in Appendix H. The conversation was captured using audio recording.

5.2 Updated design criteria

For the evaluation of the final prototype, some final adjustments were made to the design criteria set in *chapter 3*. These changes were based on insights gathered from previous feedback sessions. The ultimate goal of the design, '*the design should help users feel energised after a break*', remains the same.

List of criteria

1. Users should **feel energised** after taking a break using the design.
2. Interacting with the design should make users **physically move around**.
3. The design should (visually) **evoke playful behaviour**.
4. The design should be **readily available**, meaning it requires no preparation from the user.
5. The design should stimulate (in-direct) **interaction with colleagues**.
6. The design should **stimulate taking breaks** during the workday.
7. Users should **feel comfortable** playing with the design in their office.

Adjustments

In conversations with CREFM workers, it was brought to light that the ready-to-go aspect of the break activity was crucial to make it fit the busy workday. Even without interacting, however, a playful appearance could boost workers' playfulness.

5.3 Evaluation results

Rather than zooming in on the prototype's details to optimize the product, the goal of the final evaluation, and the prototype in that sense, was to learn about the ways in which the conceptual break made a difference to employees' habits, behaviour and, most importantly, energy levels in a workday.

5.3.1 Feedback session results

In the feedback session with CREFM employees, the prototype was tested and discussed within a meeting room, as shown in figure 50. The main insights were summarised in categories relevant to the evaluation. Notes of the conversation can be found in Appendix H.

> "I think it brings people together, who you might not normally run into. When you're playing here it's a lot easier. You at least have something to talk about."
> **Noa (45)**

Criterion 5: Interaction with colleagues

During the session, participants chose to play with the prototype on their own, despite some having overlap in their given break. Figure 49 shows an example of this observation, waiting for someone else to be done before engaging with the prototype. In that sense, the prototype may not have invited direct cooperation with co-workers. When it comes to indirect interactions, however, participants noted being curious, watching how others played with the object which made them want to get involved. According to users, the concept could potentially be a new 'coffee corner' in a social function.



Figure 49 *Two participants waited for others to finish using the prototype before engaging themselves.*

See the prototype in use here



Figure 50 *Overview of the session set-up.*

Criterion 2: **Physical activity**

In watching the participants interact with the prototype, it could be concluded that overall, the design makes workers move around. The extent to which they do, seemed largely determined by how immersed participants were in the play and perhaps their personality. Figure 51 and 52 are snapshots from two different participants handling the prototype, but there is still a clear difference in body language (passive versus active). In active use, participants generally were quicker to press buttons, moving their entire body rather than just shifting their weight around to reach buttons.



Figure 52 *Participant demonstrating more active use while pressing a low button on the wall.*

"Right now, it's pretty calm. The longer that object is here, the more people will pass it by. You will be used to it by then."
Joris (30)

"To cover the distance between the bottom left and top right, that movement is like this [...] More buttons would make it even better."
Sabrina (49)

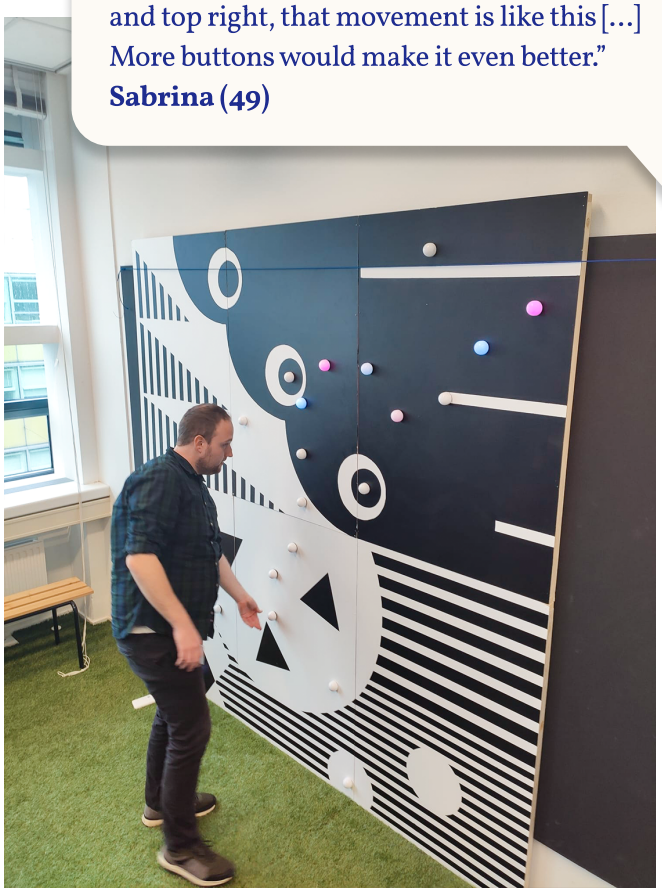


Figure 51 *Participant demonstrating more passive use while pressing a low button on the wall.*

Criterion 6: **Stimulate taking breaks**

A concern brought up in a previous feedback session was that micro-breaks, which the concept targets, tend to be ignored. In this session, a few participants noted that a trigger should be implemented upon walking past that would draw one's attention. This could be flickering lights or some movements. Long term, however, this issue could be tackled by changing up the patterns, colours etc. Another thought was that the competitive element discussed before, battling between departments or other buildings with the same interactive wall, could add value to play over an extended period of time.

Criterion 3: Evoking playful behaviour

Linking back to the three pillars of play as described in chapter 2 *literature*, we can evaluate whether or not the behaviour displayed by participants would be considered playful.

First of all, the act should be immersive & absorbing. This factor is a little difficult, as being *too absorbing* could make employees fearful of missing out on their work. Participants seemed to mostly set their own goals for the open-ended play, such as turning off all buttons or turning off all the pink lights. Others simply continued for a bit and were satisfied. In line with the aspect of being *highly interactive*, users were trying out various ways to interact with the prototype and extended on its interactivity in the discussion part of the session. This included the competitive elements, changing the appearance etc.

In terms of *amusement*, this was in part influenced by the appearance itself, and the interactions with the prototype. Participants expressed their appreciation for the playful appearance of different patterns: *"it influences the mood in the room and just makes me feel happier" (Joris).* To some, the apperance influenced the play itself, believing the patterns somehow influenced the buttons that should be pressed. A few participants also laughed out loud while interacting with the prototype.

Criterion 1: Energising office workers

Ultimately, the concept should help users take breaks that do a better job energising workers than other micro-breaks do. From a single hour, this was difficult to truly evaluate. By the end of the session, participants generally seemed to leave with more energy than they entered with. *A quote from one of the participants sums it up best.*



"Bottom line is that it makes you occupied with something that is **not** work, and that boosts your energy. Of course you're chatting at the coffee machine, but 9 out of 10 times you're still talking about work. Here you're doing something completely different. I think it's healthy for people to really mentally disconnect too."
Jessica (49)

Figure 53 *Close up of the prototype in use before the session.*

5.3.2 Survey results

The online survey as presented directly next to the prototype, had yielded zero responses by the end of the test duration at CREFM. Instead, an attempt was made to gather results through physical hand-outs of the questionnaire. Besides giving people a window to fill it out, this personal approach aimed to increase workers' willingness to help out.

Criterion 4: **Readily available &**
Criterion 6: **Stimulate taking breaks**

About nine CREFM employees on the third floor were approached to fill out the survey, all of whom replied that they had not been aware that this prototype even existed. Notably, one employee mentioned not having used the specific meeting room which housed the prototype in over two months. Some respondents also expressed that they would have liked to use the prototype, had they been aware of its presence.

Though unfortunate, these statements do underline the importance of location and accessibility in promoting use. To be more specific, it demonstrates how *hiding* a break activity in a meeting room, as happened in this instance, is detrimental to the criteria of being readily available and stimulating taking breaks.



StudioLab responses

At the IDE StudioLab, the second location to host the prototype, five responses were gathered to the online survey.
Despite showing an increase in reach, the quantity of responses was still too little to realistically draw conclusions from.
Instead, the survey responses of the interview participants were listed with their profile in *5.3.3 interview results*, to provide more context to their perspectives.

5.3.3 Interview results

After a week of the prototype being there, three survey respondents from the StudioLab were invited for a short interview. The questions referenced criteria related to *feeling energised, interaction with colleagues, stimulate taking breaks and feeling comfortable,* which are especially relevant to sustained use of the design. Transcripts to these interviews can be found in Appendix H.

Interview participants



Merel (27)

Graduate student at **StudioLab**

Studio Dream

- joined: 2 years ago
- in office: all days



Susie (24)

Graduate student at **StudioLab**

Studio Dream

- joined: 1 month ago
- in office: all days



Ian (52)

Community manager at **StudioLab** + teacher at **IDE**

Studio Dream

- joined: 24 years ago
- in office: occasionally

Participant responses

The following contains the interviewees' responses to the survey, as described before. Statements were rated from one to five, one being *fully disagree* and five is *fully agree*. Colours correspond to the profile of the individual above. One question was omitted due to its ambiguous wording causing mixed results (*the presence of this design made it harder to focus on work*).

How often did you use the prototype?

1 time · 1 time · 3 times

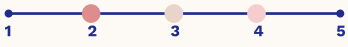
How long did you last use it?

1-3 min · 1-3 min · 1-3 min

I think the design is visually appealing.



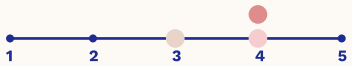
The design invited me to interact with it.



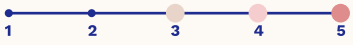
The design made me physically move.



The design fits in my work environment.



Engaging with this prototype gave me energy to work again.



This design gave me more energy than my usual (micro)break.



I want to use this design again.



Criterion 7: **Feeling comfortable**

The level of comfort in engaging with the prototype was, again, largely attributed to the location (see figure 54) and the level of comfort within their team. The newer members of StudioLab felt that they might disturb the focus of other workers in Studio Dream, whereas one participant who had a long history with the lab did not think twice about interacting and whether or not that might be bothersome.
All participants preferred the break room or hallways over the current location, because their environment and culture dictates that these places are meant to be more lively.

"I would have been more hesitant in Studio Mingle, because it has a more subdued, quiet atmosphere. I did get a similar feeling here, but at the same time, it'll only take three minutes, so whatever."
Merel (27)



Figure 54 *The prototype was situated in the back of Studio Dream.*

Criterion 6: **Stimulate taking breaks**

Besides location, this criterion was mostly referenced in the context of long term use of the product. *Do workers go back for this activity multiple times in a week or even a day?* Out of three participants, two used it only once, and another used it on three occasions. One participant observed that the interest in the prototype declined after a few days.

Besides the design not actively drawing enough attention to itself, it also provided inadequate feedback, which was a case for confusion and insecurity to some. This could have further demotivated use.

"After some time had passed, it almost felt like it was just a part of the interior."
Susie (24)

"I wasn't sure if that was *it*, so I was mostly thinking '*am I doing this right? Is it working? Or not?*'. It was still fun to do, but a little confusing nonetheless."
Susie (24)

"You are constantly typing during the day, so finally getting up and moving around is great. What we get very little in a day, is the *big* movements, it plays on that missed opportunity."
Ian (52)

Criterion 1: Energising office workers
When comparing the proposed playful break with their usual breaks, participants saw potential in the concept's ability to provide them with more energy. This was mostly due to the physical engagement of the entire body, which was absent in other forms of break activities.

The extent to which the activity was perceived as energising might also be linked to the time spent on the activity. Participants all stated that they had used the prototype for about one to three minutes, however, the exact duration is unknown. Therefore, no conclusion could be drawn on this hypothesis.

That being said, the product should draw more attention to itself and improve enjoyability over time, so that this energising effect does not get lost on its target audience.

"I really enjoyed that I got to move my arms around too! Sure, you get some activity when taking a walk, but that is the same old, moving of the legs. This was truly a different type of physical activity."
Susie (24)

Figure 55 Prototype lighting up in the StudioLab, next to Studio Hatch.

5.4 Conclusion

In this chapter, the results of the final evaluation were presented. The goal of this evaluation was to review the design on the criteria found in *5.2 updated design criteria.* To fully explore these criteria both in short term and long term use, a final prototype was tested using three methods:

1. *Hosting a **feedback session** with CREFM employees.*
2. *Running a digital **survey** as an addition to the prototype*
3. *Conducting **qualitative interviews** at the StudioLab*

Though the survey, in the two times it was ran, did not gather enough data to be used as a stand-alone means of evaluation, the lack of responses did contribute to the assessment of some criteria.

1 Energising office workers

This crucial design requirement was mostly tested in *qualitative interviews*. Here, participants reported that the activity provided them with more energy than their usual breaks, such as grabbing a coffee or reading a book. The physical movement the activity evoked was seen as a key factor hereof. Nevertheless, most interviewees only used the prototype once, giving them little to compare to other break activities.

2 Physical activity

Participants from both CREFM and StudioLab experienced the prototype to evoke physical activity in ways that they did not find in other breaks. Especially stretching the arms *and* legs was something they expressed a liking for. The extent to which users would move around seems largely linked to their immersion in the play.

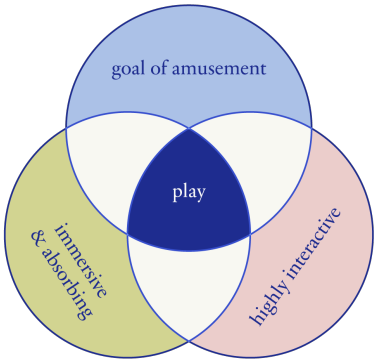


Figure 56 *The pillars of play as defined in chapter 2.*

3 Evoking playful behaviour

Play, as defined in chapter 2 *literature*, is achieved through an activity that is *interactive, immersive & absorbing,* with a *goal of amusement* (see figure 56). Members of the StudioLab mentioned having *fun* at multiple occasions during the interview, though they lost part of their immersion due to a lack of understanding for what the play exactly was. The appearance of the design was received as playful and exciting by all participants.

4 Readily available

In addition to the lack of survey responses at CREFM, a number of approached employees reflected the conclusion that the prototype was barely used within a week. The isolated location created an additional barrier for people to use the prototype and made it difficult to simply run into the product and enjoy a quick activity.

5 Interaction with colleagues

Tests showed various forms of use, wherein some preferred to play alone, and others engaged together with others. In interviews, participants mentioned the prototype being a conversation starter, bearing a social function much like the coffee corner. The long term viability of this benefit is yet to be evaluated.

6 Stimulate taking breaks

The prototype showed room for improvement to invite interaction. After the curiosity that came with a new feature in the StudioLab wore off, it lost the appeal to play with it again.

7 Feeling comfortable

The required input that the design asked from users was found to be within the boundaries of comfort. Depending on the location, participants did feel anxious about causing a disturbance to others if they were to get excited and cheer others on. This sentiment was amplified in quiet workplaces and within workers who were relatively new to their work environment.

5.4.1 Design alterations

Through the evaluation on multiple criteria, valuable insights were gathered on the strengths and weaknesses of the design, as well as potential for further improvement. These insights were used to inform a number of final design alterations:

- The design should improve its **presence** in the office and **attract** *by responding to passersby*.
- The play should avoid **confusion / insecurity** *by guiding users through the play.*
- Improve **physical activity** and **playfulness** *by increasing the size of the buttons.*
- **Clarify** pressing **interaction** of buttons *by adding a rim to buttons.*

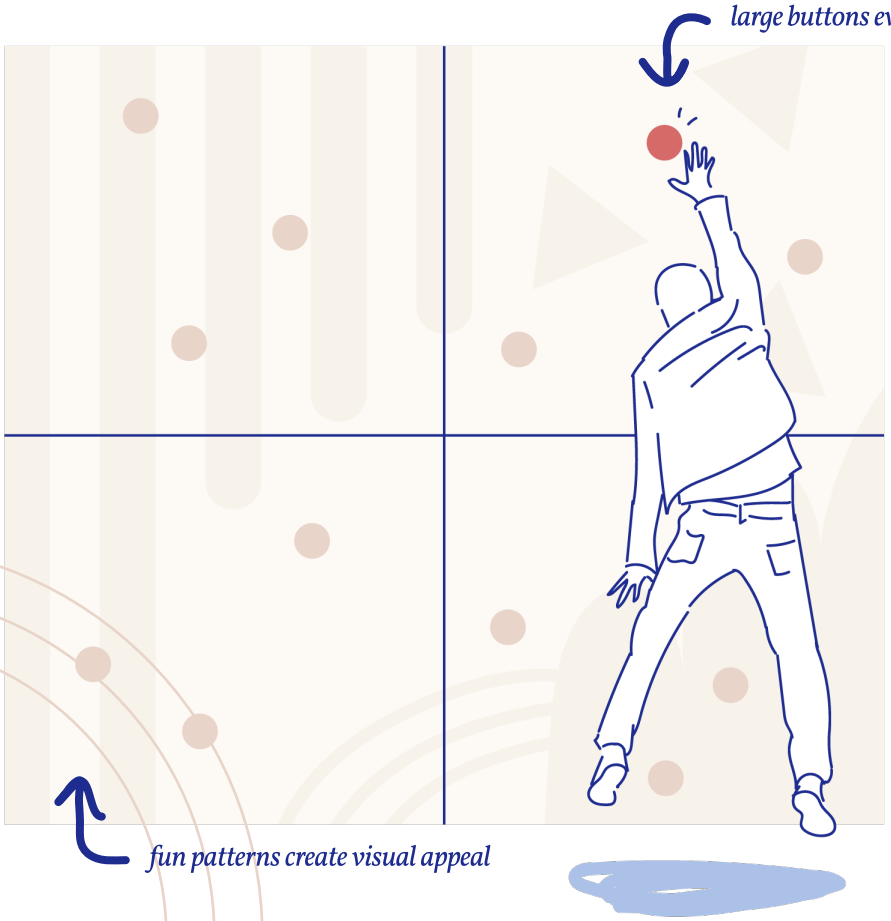
6 Final design

After an extensive evaluation with various users, the design had been reworked a final time. With these alterations, the design, presented here as 'final', is an imagined intervention to help office workers gain energy in a playful way. This chapter provides a detailed overview of the features and functioning of the design, demonstrating the intended use, and an assessment on its feasibility. Finally, the chapter is brought to a close with recommendations for future research and opportunities for play at work.

6.1 Design overview: energising with play

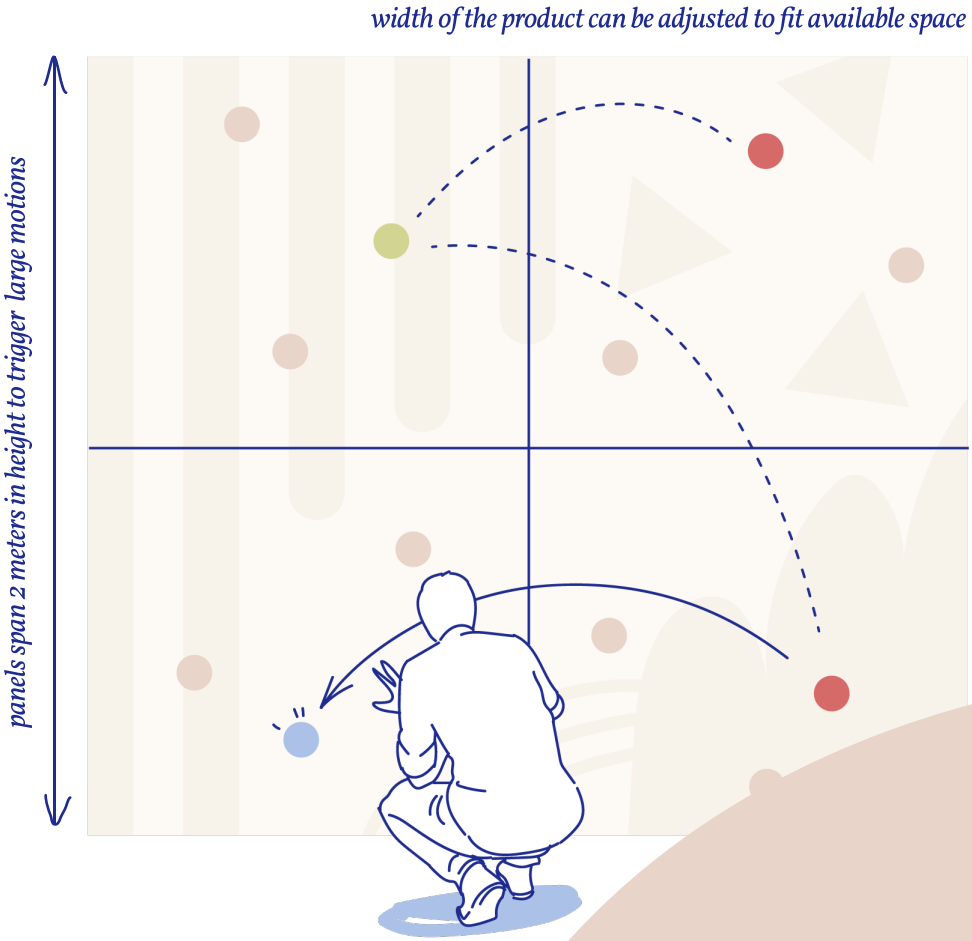
The final prototype as used to evaluate the design in the last chapter, consisted of six graphic panels with interactive light-up buttons. With the intent to create a break activity that helps users gain energy throughout the workday, the design as evaluated in the previous chapter, underrwent some small changes. These alterations, as reflected in the final design, improved the **presence** and **playfulness** of the product, and helped avoid **confusion** and **insecurity** while interacting with the product.

This section presents the final design, named Button Bash, and its intended use through visuals, and elaborates on the three core questions of *what, how* and *why* in relation to the design.

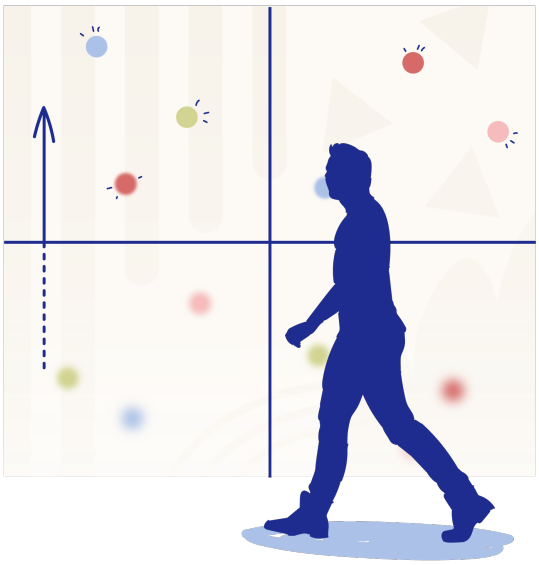


6.1.1 Button Bash

Button Bash is an interactive tool that facilitates playful breaks in the office. By using large buttons and light, it aims to help office workers clear their minds and move around. Pressing one button lights up the next until all buttons were pressed once.

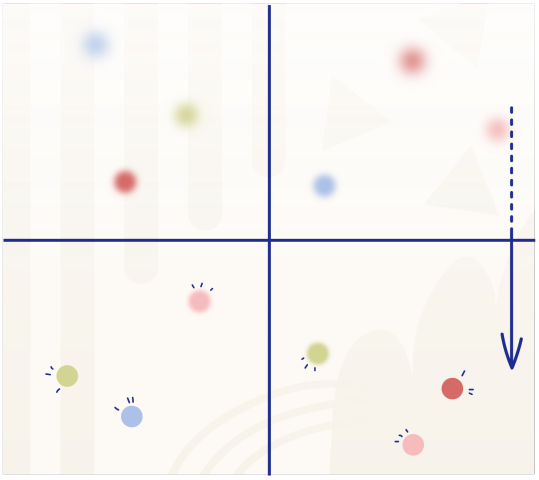


Inviting interaction



The product attracts the attention of users by fading light when a person walks past it.

Rewarding feedback



When the final button in the path has been pressed, lights fade out to signal completion.

6.1.2 The product



Button Bash creates an opportunity for active play with little means, that is accessible to all sorts of workplaces. In both interaction and appearance, the product adds a playful character to its surroundings, and makes it easier for employees to display playful behaviour in - what can be - a formal setting. Furthermore, it stimulates taking much needed breaks during the workday, which is achieved by creating a play facility within reach of its users, that is ready to be played with at any given time *(without the need for preparations)*.

As found through theory and practice, moving around helps users empty their minds and gain energy to work again. As opposed to the final prototype, the final design achieves this extent of physical activity by *guiding* users through the play. Light serves as a point of attraction to invite workers to take a break. Pressing a button turns its light off, and directly lights up the next button on the wall. After the roughly three minutes it takes to complete the game, users can step away energised.

The product is composed of multiple, modular panels that can be interconnected to cover large walls. Each panel has ten buttons that individually light up and turn off again upon pressing. By using modular panels, offices are free to pick and choose what space they want to dedicate to this activity, though a minimum of two panels (250x200cm) is recommended for proper physical activity.

6.1.3 Product in context

Though the product realistically fits on any large, empty wall, not every location is well suited. As was proven throughout the design process, but especially highlighted in chapter 5 *evaluation*, the product goes to waste when it is isolated from its users. Instead, a strong recommendation is made to place the product in open spaces that employees often frequent. A preference goes out to areas that are not commonly used for quiet, highly focused work to avoid a sense of social discomfort when using the product.

The design could benefit from existing break habits such as grabbing a coffee, by placing it near the coffee machine. Rather than having a cup with colleagues while sitting, something they do throughout the entire workday already, this product could offer an active alternative while waiting on their coffee. An example of the product in its intended context can be found in figure 57.



Figure 57 *Product as imagined in the coffee corner, using the Bruna office in Amsterdam as example (original photograph by Van der Sar, 2019).*

6.1.3.1 An affordable alternative

Production of a single panel costs about €95 (see cost overview in Appendix I). To put this into perspective, break activities with a similar purpose, such as a *ping pong* or *table football* table, can cost anywhere from €400-1000 (see figure 58 and 59 respectively). These facilities typically take up a significant amount of floor space and generate a level of noise that some people might consider unpleasant in the workplace. This makes the proposed design a lot more versatile and appropriate for various places in the office.



Figure 58 *Table tennis table: Cornilleau Sport 100 (Buffalo.nl, n.d.)*



Figure 59 *Foosball table: FAS Fun Wenge (Voetbaltafelwinkel.nl, n.d.)*

6.2 Recommendations

As this project is coming to a close, a final design was presented using many of the insights gathered throughout research and design activities. While many of these insights were incorporated and tested in later stages, time constraints and other limitations meant that not all of the valuable insights made it into the final design. Furthermore, features added or changed after the evaluation would ideally go through another round of testing to confirm their value and relevancy to the design goal.
A number of recommendations are outlined to address these uncertainties and opportunities, split into topics. The final section delves deeper into resources for designers eager to explore the realm of designing for play in a work environment.

Measuring energy

In the scope of the project, the goal was set to create a design that would help office workers gain energy throughout the workday. Assessing this particular effect, however, proved to be quite challenging in the design evaluation. This predicament was solved through a qualitative rather than a quantitative approach, though the results left a lot to interpretation. Instead, to confirm the extent to which the design helps workers manage their energy levels, it is recommended to conduct longer, more extensive research on the matter.

A proposal was created for the set-up of such a research activity, as was described in Appendix I. Notably, the study would adapt a within-subjects design with a focus group and a control group working at the same office, as depicted in figure 60. Study participants would then document their energy level at multiple points in time. With this data, researchers are provided with ample reference material to compare and determine the effect of the product on users.

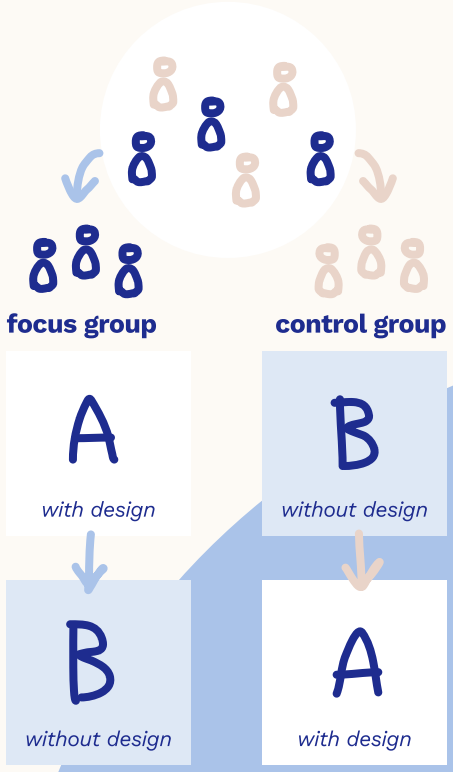


Figure 60 *Within-subject study design.*

Beyond the project scope

Though the product was designed to fit the context and culture of an office, there is more potential to be had in other environments. Because it offers an approachable means to indoor physical activity, the product could be helpful to an older audience, think of retirement homes, or be used to recover mobility at a hospital. If the focus is shift to the play aspect instead, one could also see a variation created for kids to get active on rainy schooldays. These audiences are explicitly different to the set environment in this project, and would therefore require new research into expectations for play, physical activity and intrinsic motives that these users have in this context.

Exploring play variations

A recommendation of lower priority relates to ideas that were left unexplored. In discussion with participants, many play variations came to light that could not be incorporated due to limited resources, however, they still hold their own value. Some remarkable variations included the following:

1. incorporating competition into the play (*competing against a co-worker at the same place or perhaps at a different location*);
2. requiring users to press multiple buttons at once (*increase difficulty and appeal to work together);*
3. using print that reinforces play *(creating a visual design that could influence how people interact with the product and play);*
4. and creating a connection between the product and users' work computer *(urge workers to get involved despite being busy).*

With more time and funds to create a multitude of prototypes, these variations could be tested and evaluated on the same design criteria. Particularly the extent to which the design evokes *playful behaviour,* stimulates *interaction with colleagues* and *stimulate taking breaks* would be points of interest with these alterations.

Replay value

Another point that was brought up in the final evaluation of the design, was the replay value of the product. Though adjustments were made that should improve the product's presence and draw more people to it, that does not ensure the long term appeal thereof. Besides the recommendation to test this appeal, perhaps alongside research into its energising effects, a few suggestions were made to increase the product's replay value over time.

First of all, a suggestion was made by participants to include an option to change the imagery displayed on the panels, for example on a monthly basis. This could be achieved by altering the construction to allow for large sheets of printed paper to be attached and swapped out on the panels.

Furthermore, the play itself could be altered to make it more interesting to come back to. Ideas were derived from gamification principles as defined by Chou (2019). These principles state that people can be driven by *development & accomplishment*, through the addition of leaderboards and achievements for example. Another relevant principle is that of *unpredictability & curiosity*, which suggests that the design should leave some to the imagination, or surprise users once in a while to entice them to keep coming back.

6.2.1 Designing for play at work

Though the final design certainly offered *one* interpretation in the realm of play at work, there are many more opportunities left untapped. As was previously established in chapter 2 *literature*, play for adults is largely overlooked in research, especially in the context of the work environment. Moreover, the few practical examples found in literature are rarely linked to design practice and/or providing tools to help create new opportunities for play on the workfloor. This could largely be due to the aversion that many companies still harbour towards play and playful breaks in their culture, albeit unconsciously, as was found in the qualitative research from chapter 3 and 4. These cultural standards provide a great conflict area to design (research). For this purpose, a small number of guidelines are presented based on insights found in this project.

1 Fear of judgement

In both taking breaks and playing, the biggest problem came from a fear of being judged by colleagues or, worse, a boss. Individuals feared being viewed as irresponsible, unreliable or simply showing co-workers a bad side of themselves. Examples of the latter include displaying a competitive drive that could scare others off, or the relatively poor mastery of a skill that could negatively reflect on them. Creating a safe space through the environment or interactions with the design is therefore important to enforce playful behaviour at work.

2 Out of sight, out of mind

Another prevailing issue is that of relaxing while being surrounded with things that remind one of work. Having a break at the desk limits the ability to clear the mind of stress and other negative feelings related to work, prohibiting the act of immersion in and committing to play. To create a succesful play intervention in the office, workers should therefore be taken away from their work, either by physically removing them from their desk, or by *transporting* them to a new environment through play.

3 Play to move

If there was one clear desire within office workers who spend most of their time on the computer, it was a wish for physical activity in the workday. Stretching the muscles while simultaneously stimulating the brain in a completely different way from usual tasks was found to be very welcome in the target group. Play can facilitate this movement in many ways, think of established examples such as the *Just Dance* franchise or a simple game from our childhoods like *hopscotch*.

4 Every company a different fit

Work culture varies greatly from one company to another. Factors such as company size, structure, line of work and employee composition all weigh in on this culture. Even from one employee to the next within the same organisation, it might be perceived as different. Therefore, it is important to avoid blindly hold onto these guidelines, and instead tailor the design to the imagined context by observing and discussing the unique culture of the imagined context up close.

6.3 Conclusion

The goal of this thesis has been to *create a design to help office workers energise throughout the workday*. This challenge was tackled through various stages, including qualitative user research, conceptualisation, validation and evaluation with users, which was transformed into a final design as presented in this chapter. In concluding this project, an summary of each stage is provided, alongside a final judgement on the success of the resulting design.

In chapter 2 *literature*, a theoretical analysis was performed on existing literature about the definition of play and play in a work context. As such, a play definition was formed to uphold throught the project. Moreover, the literature pointed towards a lack in empirical data on the experience with and effects of play activities at work.

These gaps in knowledge were then addressed in chapter 3 *context research*. In two rounds of interviews, research was carried out on the culture at work and intrinsic motivators that influence behaviour in a work environment. Insights from this qualitative research resulted in identified dilemmas, including *I want to be fully engaged in an activity but still be mindful of those around me* and *I want to spend time with colleagues, but I don't want them to see my shortcomings*. In some ways, the focus on the latter of the two dilemmas was shifted to fulfilling the desire to create room for movement in the workday.

In chapter 4 *conceptualisation*, ideas were generated with the intention to bring awareness to, and lessen the burden on these intrinsic conflicts, so that *displaying playful behaviour and managing energy throughout at work becomes easier over time*.
To strengthen the design's link with the intended context, opportunities for exchange of feedback and information were created through multiple feedback sessions with users. These supported the design's development, namely in the choices to *cater to micro-breaks*, *reduce required effort from users to engage in the play*, and to *explore a playful appearance* in design.

Insights from conceptualisation were realised in a full scale prototype that was then assessed on set design criteria in chapter 5 *evaluation*. A variety of methods were adapted to evaluate first impressions and longer use of the prototype in context.

The evaluation helped identify strengths and weaknesses in the design, including the enthusiasm users felt for the full range of body movement, but also the lack of appeal to interact with the prototype, and the confusion and insecurity that playing with the prototype caused within users.

The design as presented in chapter 6 *final design*, incorporated multiple design iterations to improve its success in tackling the overall goal. Ultimately, the design fulfilled the intention to make users clear their mind through active play. In evaluation, users all highlighted their enjoyment of the unique ways in which the design made them move around. One prevailing issue, however, is that of creating long term appeal. Furthermore, the evaluation of the design's effectiveness in energising office workers during their break yielded uncertain results. These points of discussion as well as others, as elaborated on in recommendations, still require further research and exploration to improve the outcome of this thesis.

7 References

ASML. (n.d.). *Veldhoven*. https://www.asml.com/en/company/about-asml/locations/veldhoven (about the company/ veldhoven

Chou, Y. (2019). *Actionable Gamification: Beyond Points, Badges, and Leaderboards*. Packt Publishing Ltd.

Congdon, L. (n.d.). *About Lisa*. https://lisacongdon.com/pages/about

Desmet, P.M.A. (2021). Design for Emotion (ID5564): Course Manual. Delft, Delft University ofTechnology.

Desmet, P.M.A. & Fokkinga, S.F. (2020). Thirteen Fundamental Psychological Needs. Delft: Delft University of Technology. ISBN 978-94-6384-185-6.

Howard, J., & McInnes, K. (2013). The impact of children's perception of an activity as play rather than not play on emotional well-being. Child: Care, Health and Development, 39(5), 737–742. https://doi.org/10.1111/j.1365-2214.2012.01405.x

Ilori, Y. (n.d.). *About*. https://yinkailori.com/about

Mainemelis, C., & Ronson, S. (2006). Ideas are Born in Fields of Play: Towards a Theory of Play and Creativity in Organizational Settings. Research in Organizational Behavior, 27, 81–131. https://doi.org/10.1016/S0191-3085(06)27003-5

Petelczyc, C. A., Capezio, A., Wang, L., Restubog, S. L. D., & Aquino, K. (2018). Play at Work: An Integrative Review and Agenda for Future Research. Journal of Management, 44(1), 161–190. https://doi.org/10.1177/0149206317731519

Taliotis, X. (2017) Why is everyone talking about adult play? Balance media. https://balance.media/adult-play-benefits/

Taylor, W. C. (2005). Transforming Work Breaks to Promote Health. American Journal of Preventive Medicine, 29(5), 461–465. https://doi.org/10.1016/j.amepre.2005.08.040

Van Boeijen, A.G.C., Daalhuizen, J.J., Zijlstra, J.J.M. & Van der Schoor, R.S.A. (2013). Delft Design Guide. Amsterdam: BIS Publishers.

Van Vleet, M., & Feeney, B. C. (2015). Young at Heart: A Perspective for Advancing Research on Play in Adulthood. Perspectives on Psychological Science, 10(5), 639–645. https://doi.org/10.1177/1745691615596789

Images

Activate games (n.d.). *Super grid* [Photograph]. Activate games, USA. https://activate.games/

ASML (n.d.). *ASML office Veldhoven* [Photograph]. Glassdoor. https://media.glassdoor.com/l/06/92/9a/ba/asml-office.jpg

ASML (n.d.). *Veldhoven, ASMLAWB workplace* [Photograph]. Glassdoor. https://media.glassdoor.com/l/8a/7c/33/2f/asml-awb-workplace.jpg

ASML (n.d.). *Veldhoven, ASMLAWB office* [Photograph]. Glassdoor. https://media.glassdoor.com/l/df/45/0b/ca/asml-awb-office.jpg

ASML (n.d.). *Veldhoven, inside an ASML building* [Photograph]. Glassdoor. https://media.glassdoor.com/l/d5/85/cd/0a/inside-an-asml-building.jpg

ASML (n.d.). *Veldhoven,ASML onsite plaza* [Photograph]. Glassdoor. https://media.glassdoor.com/l/6c/60/ec/f6/asml-onsite-plaza-cafeteria-living-room-food-court-veldhoven-nl.jpg

BBC (n.d.).*Total wipeout* [Photograph]. BBC. https://www.bbc.co.uk/programmes/b00gmmv8

Buffalo. (n.d.). *Cornilleau Sport 100 tafeltennistafel indoor blauw* [Photograph]. https://www.buffalo.nl/nl/cornilleau-sport-100-tafeltennistafel-indoor-blauw

Google (n.d.). *Creativity hub in Zurich office* [Photograph]. Google careers. https://careers.google.com/jobs/dist/img/locations/VLHep1SR50J5oz23UzW3kWfMx9SsJL6HV4y6wFIzSsDDtgqwYDjbxIl7UH9T-puMl3Gw2eKl7uyHVwH2yzy8gha5Db1Os2-Fwn8=s700.jpg

Pixel Artworks (2016). *Interactive wall* [Video screenshot]. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=enZWrlpfIjM

StudioLab. (2015). *StudioDream office* [Photograph]. StudioLab. https://studiolab.ide.tudelft.nl/studiolab/blog/studiodream/#iLightbox[gallery-1]/4

StudioLab. (2015). *Back of StudioDream* [Photograph]. StudioLab. https://studiolab.ide.tudelft.nl/studiolab/blog/studiodream/#iLightbox[gallery4499]/0

StudioLab. (2015). *Shot of StudioMingle* [Photograph]. StudioLab. https://studiolab.ide.tudelft.nl/studiolab/blog/studiomingle/#iLightbox[gallery4489]/0

Torres, E. V. (2020). *Swings in Google's Mexico office* [Photograph]. Archdaily. https://www.archdaily.com/501352/google-space

Van der Sar, W. (2019). *Bruna Amsterdam* [Photograph]. Heyligers architects. https://www.heyligersarchitects.nl/projecten/bruna-amsterdam/

Voetbaltafelwinkel.nl. (n.d.). *FAS Fun Wenge Voebaltafel* [Photograph]. https://www.voetbaltafelwinkel.nl/fas-fun-wenge.html

Wenck, B. (2019). *Dance Dance Revolution* [Photograph]. https://edition.cnn.com/2020/12/17/health/fitness-video-games-covid-pandemic-wellness/index.html

8 Appendix

Appendix A *work culture interview* **77**
- Interview set-up 77
- Timeline exercise results 81
- Interview transcripts & notes 85

Appendix B *break activity interview* **93**
- Interview set-up 93
- Collected break activities 97
- Interview transcripts & notes 99

Appendix C *context research* **107**
- Motives & conflicts cluster (miro) 107

Appendix D *ideation* **111**
- Categorised ideas 111

Appendix E *first feedback session* **113**
- Session materials 113
- Discussion notes 117

Appendix F *second feedback session* **119**
- Conversation notes 119
- Mindmap 123

Appendix G *final prototype logbook* **125**

Appendix H *evaluation* **127**
- Evaluation materials 127
  - Puzzle booklet
  - Survey
  - Conversation notes

Appendix I *final design* **145**
- Cost overview 145
- Future research proposal 147

Appendix A *work culture interview*

Interview set-up

Materials

- Audio recorder (phone)
- Timer (to keep track of schedule)
- Printed timeline exercise
- Stickers
- (Coloured) pens
- Consent form

Introduction (10 min)

NL: Hoi, wat goed dat je er kon zijn vandaag. Mijn naam is Sylvia en ik ben momenteel bezig met mijn afstudeerproject voor de Design for Interaction master aan de TU Delft. In dit onderzoek zoom ik in op de werkcultuur op het kantoor, en specifiek ook de houding tegenover spelen op het werk. Vandaag zullen we daarom een aantal van deze onderwerpen bespreken aan de hand van vragen.

Voorafgaand aan dit interview wil ik je vragen om dit formulier door te lezen met informatie over data en consent. Neem hier goed de tijd voor. Ik wil graag benadrukken dat de verkregen data geanonimiseerd onderdeel uit zal maken van mijn thesis en daarmee ook terecht zal komen in de TU Delft repository. Herkenbare data zal nooit buiten het onderzoeksteam worden gedeeld en verwijderd binnen een maand na afronding van het project. Deelname aan het interview is geheel vrijwillig en als je je niet prettig voelt tijdens het gesprek, kunnen we een pauze nemen of een vraag overslaan. Na het ondertekenen van het consent form zal ik starten met het opnemen van audio, zodat het gesprek op een later moment terug te luisteren is. Als je geen vragen meer hebt, verzoek ik je dit formulier nu te ondertekenen.

Het is verder belangrijk om te weten dat ik graag meer wil weten over jouw ervaringen, dus er zijn geen goede of foute antwoorden. Als dat allemaal duidelijk is, kunnen we beginnen. Het geheel zal ongeveer **45 minuten** duren.

EN: Hi, thank you for being here today. My name is Sylvia and I am currently working on my graduation project as a Design for Interaction student at the TU Delft. In this research, I am zooming in on the work culture in the office, as well as the stance towards play. Today, we will be discussing these topics through an exercise and a number of questions.

Before starting the interview, I would like to ask you to read through this consent form. Take your time doing so. I would like to emphasize that the data gathered through this interview today will be anonymised and included in my thesis. This means it will also end up in the TU Delft repository. Recognisable data shall never be shared outside of the research team itself, and will be properly deleted within a month of completing the research project. Participating in this interview is completely voluntary, and if at any given time you feel uncomfortable, we can take a break or simply skip a question. After signing the form, I will start recording

audio so that the conversation can be retrieved at a later time. If you have no more questions, I would like to ask you to sign the form.

Finally, it is important to note that I want to learn more about your experiences specifically, meaning there are no right or wrong answers. If that is clear, we can go ahead and start. It should take about ***45 minutes*** *in total.*

General questions (5 min)

- Leeftijd - *age*
- Beroep (en sector) - *occupation*
- Werkomschrijving – *job description*
- Bedrijf - *company*
- Bedrijfsgrootte – *company size*
- Ervaring – *work experience*
- Hoeveel uren in de week – *working hours*

Timeline & workculture (20 min)

Participants are asked to fill out the timeline template with guiding and deepening questions.

- Hoe zag jouw laatste werkdag (op kantoor) er uit? (geef aan op tijdlijn)
- Geef met stickers aan op de tijdlijn wanneer je pauzes nam en hoe lang.
- Hoe ziet jouw energieniveau er gewoonlijk uit op zo'n dag? Teken het op de assen onderaan de pagina.
- Hoeveel ben je tegenwoordig op kantoor te vinden?
- Kun je je werkomgeving omschrijven? Hoe ziet dat eruit?
- Vind je zelf je werk streng?
- Hoe is jouw relatie met je collega's?
    - Spreken jullie elkaar ook buiten werkuren?
    - Spreek je ook mensen buiten je eigen afdeling?
    - Wat doet jouw organisatie om het maken en versterken van sociale connecties te vergemakkelijken? (en doe je daar zelf wel eens iets voor?)

EN:

- *What did you last workday (at the office) look like? (please write it down on the template)*
- *Using stickers, indicate when you took a break and for how long.*
- *What does your energy level usually look like on a day like this? Draw a representative graph on the field marked below.*
- *How often are you in the office nowadays?*
- *Could you describe your work environment? What does it look like?*
- *Do you consider your work to be 'strict'?*
- *What is your relationship with co-workers like?*
    - *Do you meet with one another outside of working hours?*

Tijdlijn

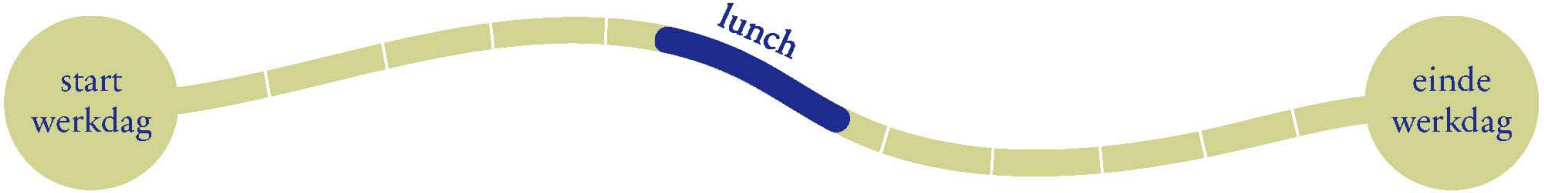
datum: .....

naam: .....

1 hoe zag jouw laatste werkdag op kantoor eruit?

2 geef met stickers op de tijdlijn aan wanneer je pauzes nam

3 visualiseer jouw energieniveau door de dag heen op de onderste lijn



tijd: ..... tijd: ..... tijd: .....



- *Do you talk to people outside of your department?*
- *What does your company do to create and nurture social connections in the office? And have you yourself shown initiative to do something like that?*

Play at work (10 min)

Questions should be accompanied by and linked to examples from the timeline exercise as much as possible. Could be asked afterwards instead if that fails.

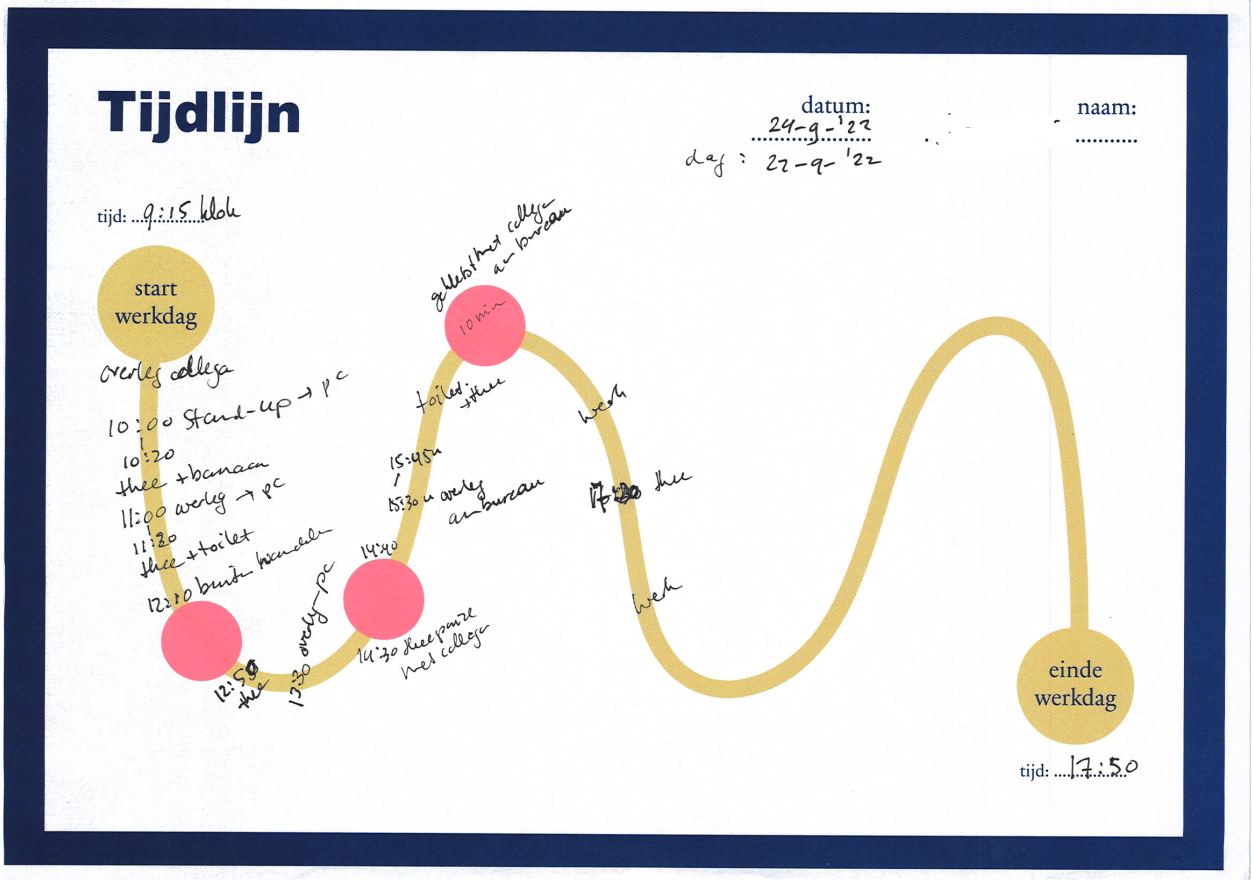
- Wat vind *jij* "play" (spelen)?
- Vind je jezelf een "speels" persoon?
- Wat denk jij over spelen op de werkvloer?
  - Vertoon je zelf wel eens speels gedrag op kantoor?
  - Wanneer vind jij het (on)gepast om te spelen/speels gedrag te vertonen op werk?
- Wat vinden jouw collega's denk je van spelen op de werkvloer?
- (Hoe vergelijkt dit met andere plekken waar je hebt gewerkt?)

EN:

- *What do you consider to be "play"?*
- *Do you consider yourself a playful person?*
- *What do you think about play at the office?*
  - *Do you ever show playful behaviour at work?*
  - *When do you think it is (un)appropriate to play or act playful at work?*
- *What do your co-workers think about playing at work?*
- *(How does this compare to others places you have previously worked at?)*

Timeline exercise results

A total of six participants filled out a timeline template which was handed to them at the start of the interview about work culture. The first result shown differs slightly from the others. This was part of a pilot test and the template was adjusted to make the template more descriptive and guiding for participants.



Tijdlijn

datum: 27-9-2022 naam: ...

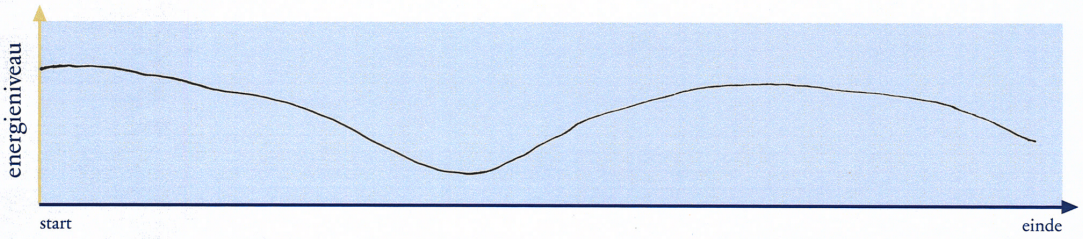
1 hoe zag jouw laatste werkdag op kantoor eruit?

2 geef met stickers op de tijdlijn aan wanneer je pauzes nam

3 visualiseer jouw energieniveau door de dag heen op de onderste lijn



tijd: 8:30 tijd: 12:50 - 12:45 tijd: 16:15



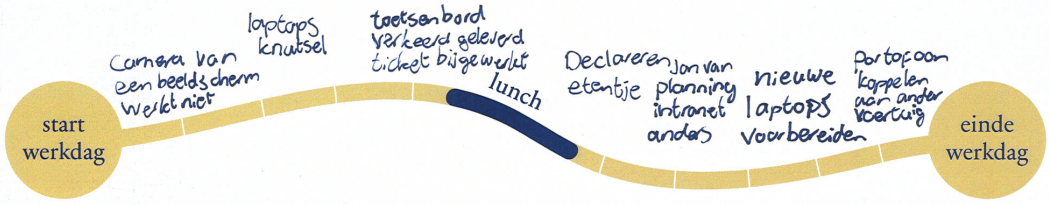
Tijdlijn

datum: 29-09-2022 naam: ...

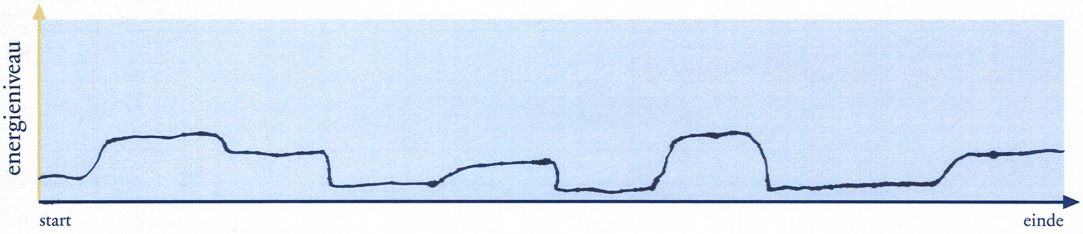
1 hoe zag jouw laatste werkdag op kantoor eruit?

2 geef met stickers op de tijdlijn aan wanneer je pauzes nam

3 visualiseer jouw energieniveau door de dag heen op de onderste lijn



tijd: 09:30 tijd: 12:30 tijd: 17:00



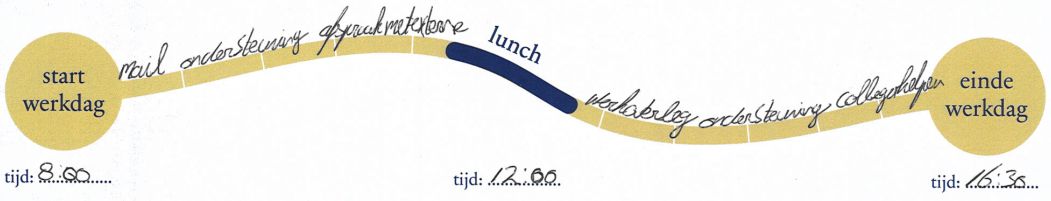
Tijdlijn

datum: 28-9-22 naam: .....

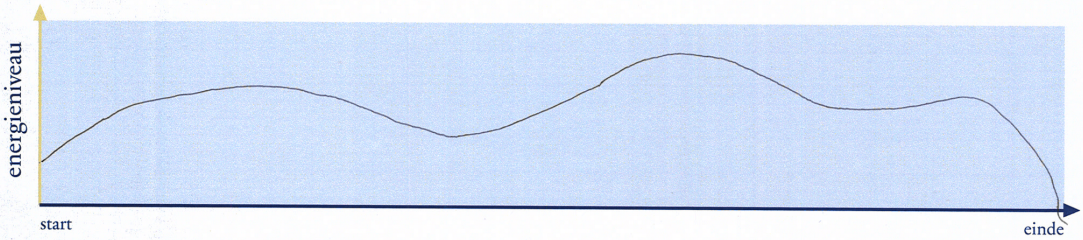
1 hoe zag jouw laatste werkdag op kantoor eruit?

2 geef met stickers op de tijdlijn aan wanneer je pauzes nam

3 visualiseer jouw energieniveau door de dag heen op de onderste lijn



tijd: 8.00 tijd: 12.00 tijd: 16.30



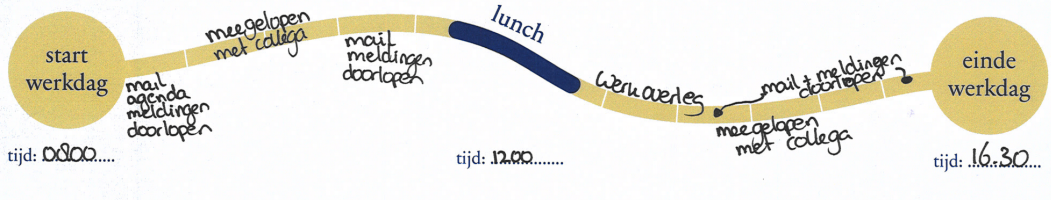
Tijdlijn

datum: 20-09-2022 naam: [illegible]

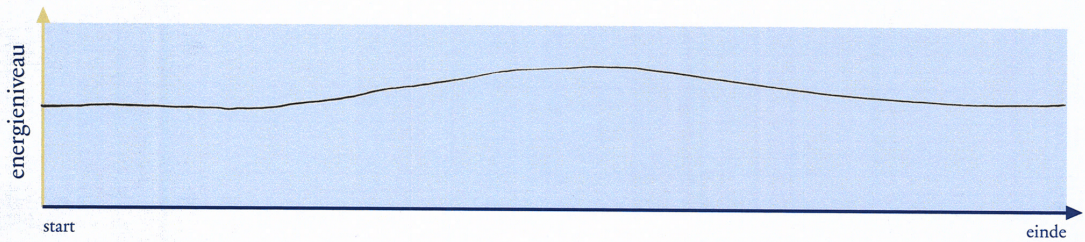
1 hoe zag jouw laatste werkdag op kantoor eruit?

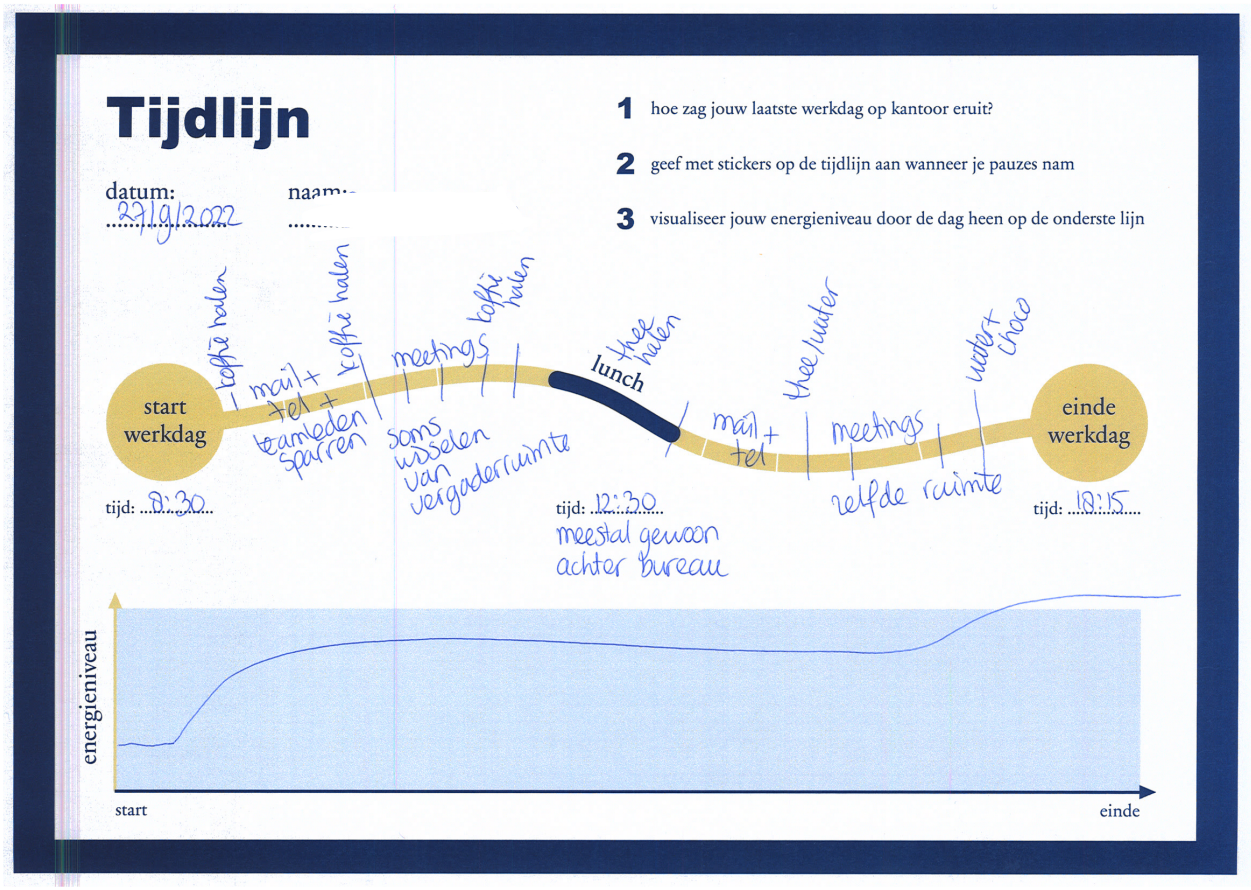
2 geef met stickers op de tijdlijn aan wanneer je pauzes nam

3 visualiseer jouw energieniveau door de dag heen op de onderste lijn



tijd: 0800 tijd: 1200 tijd: 16.30





Tijdlijn

datum: 27/9/2022 naam: ....

1 hoe zag jouw laatste werkdag op kantoor eruit?

2 geef met stickers op de tijdlijn aan wanneer je pauzes nam

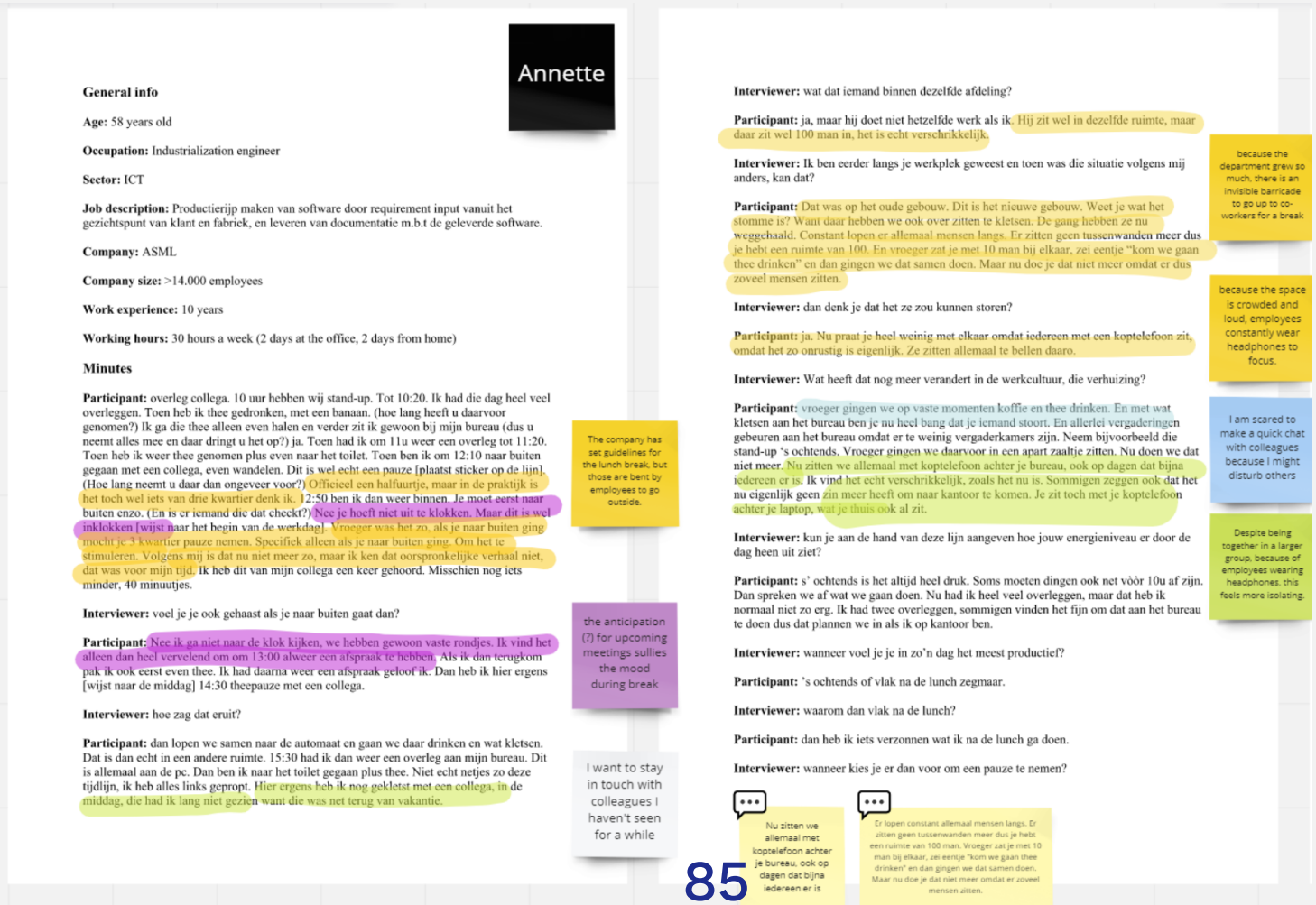
3 visualiseer jouw energieniveau door de dag heen op de onderste lijn

Interview transcripts & notes

The six interviews were made into transcripts using the recorded audio. Notable statements were highlighted in colours corresponding to the general topic, which can be found in the legend below.
Coloured post-its show the interpretation of these statements, and white post-its indicate underlying motives. Finally, light yellow post-its highlight interesting quotes that were often used in later stages of the analysis.

These transcripts with notes can also be found in miro: **https://miro.com/app/board/uXjVPOwrmUs=/?share_link_id=780126568 3**

Post-it legend



Participant: nou de lunchpauze is altijd een vaste tijd. Deze keer vroeg een collega om een theepauze te nemen en die had ik heel lang niet gezien. Dus dat was uit zijn initiatief dan. En dezelfde persoon zegt dan "zullen we om 12u gaan wandelen?" Een andere collega kwam toevallig langs toen hij door de ruimte liep en die had ik ook lang niet gesproken dus toen gingen we even samen pauze houden.

Lunch is set, other breaks are initiated by co-workers

Interviewer: Gebeurt zoiets vaak?

Participant: Nee, eigenlijk niet

Interviewer: wanneer is een slecht moment om pauze te nemen?

Participant: als ik net iets aan het afronden ben, dan is het een slecht moment om pauze te nemen. Of als ik net begonnen ben. Soms als ik iets afgerond heb, ga ik ook wel even bij het koffieautomaat zitten. Maar onze normale plek, daar is een grote tafel, die is nu alleen even afgesloten omdat ze ergens mee bezig zijn ofzo.

Taking a break is a reward for finishing a task

Interviewer: Is dat dan een soort beloning voor jezelf?

Participant: Ja. Eigenlijk wel.

I want to reward my hard work (by taking care of myself)

Interviewer: Hoe is jouw relatie met collega's?

Participant: Binnen mijn team, dat is een stuk of 10 mensen, helpen we elkaar. Dat gaat wel goed, is een sociale plek. Het zijn wat minder erge nerds dan de anderen. We zitten ook dicht bij de helpdesk, die weten allerlei praktische zaken dus dat is ook fijn. En bovendien mijn interne klant, die moet ik ook regelmatig spreken. Dan loop ik daarnaartoe.

Interviewer: Spreken jullie elkaar dan ook buiten werkuren?

Participant: Nee, eigenlijk niet. Ook binnen mijn team. Ik heb net dan wel een Whatsapp berichtje naar mijn collega gestuurd, die is bezig met zonnepanelen en ik had gezien hoe je zonnepanelen moet plaatsen. Maar niet meer dan dat, nee.

Interviewer: Wat doet ASML in jullie geval om het maken en versterken van sociale connecties te vorderen?

Participant: Nou we hadden 1x per jaar een teamuitje. Daar is nou één of andere seniorgroep die eens in de zoveel tijd een bijeenkomst hebben, waar ik me voor aangemeld heb. Dan praat je over je ervaringen.

Interviewer: En hoe vaak komen die samen?

Participant: 1x per maand.

Interviewer: En wat voor ervaringen zijn dat dan?

Participant: Laatst ging het bijvoorbeeld over pensioen. En eentje had het over doorwerken na pensioen.

Interviewer: En dat uitje 1x per jaar, hoe ziet dat er dan uit?

Participant: eigenlijk altijd hetzelfde. Dat is een pub-quiz. Met de hele afdeling zegmaar, 200 man ofzo.

Interviewer: En zijn er nog activiteiten die jullie zelf organiseren?

Participant: Nou we hebben weleens afscheidsetentjes gedaan. Voor collega's. Wanneer ze weggaan.

Interviewer: En verder?

Participant: Nou ik heb dus een keer een kerstdiner georganiseerd. Maar door corona is dat allemaal een beetje minder he.

Interviewer: Hebben jullie al een uitje gedaan sinds corona?

Participant: Ja toen was ik er alleen niet. Toen zouden ze ook gaan eten, maar dan buiten vanwege corona. Er zijn mensen die het niet aandurven natuurlijk.

Interviewer: Wat vind jij allemaal vallen onder play? spelen?

Participant: ja even bij het koffieautomaat. Omdat het even voor de gezelligheid is en niet werkgerelateerd is. En zo'n collega die dan even voorbij loopt en komt kletsen.

Play is not related to work, with the purpose of having fun

Interviewer: Vind je jezelf een speels persoon?

Participant: Ik denk het wel ja. Anderen die zijn de hele tijd geconcentreerd met hun werk bezig, en ik ben meer afgeleid met wat er om me heen gebeurt.

Being playful means being a little more chaotic

Interviewer: dus relatief aan de rest op het werk, vind je jezelf wel speels?

Participant: Ja. Een collega zei wel een keer of ik hem kon helpen herinneren omdat hij nogal een chaot is. Maar toen zei ik "pech ik ben ook een chaot". Ik ben wat minder gestructureerd. Maar dat heeft ook voordelen hoor! Bijvoorbeeld als alles misgaat, ben ik niet in paniek. Dan weet ik nog steeds keuzes te maken en prioriteiten te stellen, hoewel andere mensen helemaal de weg kwijt zijn.

I want to let go of control / structure

Interviewer: Wat denk jij van spelen op de werkvloer?

Participant: Ik denk dat je niet de hele dag alleen maar geconcentreerd met je koptelefoon naar je scherm kunt kijken. Dat dat je concentratie niet te goede komt, dat je het ook los moet laten. Voor mij is het al gauw kwebbelen.

Interviewer: Vertoon je zelf wel eens speels gedrag op kantoor?

Rest is a necessary contrast to focusing on work, to stay healthy. (An accessible way of doing that now is engaging in conversation with co-workers)

Participant: [lacht] vroeger wel ja! Ik heb in een gebouw gezeten, en daar zat e… naast. En dat was eigenlijk van de sprinklers, maar dat noemde wij het zwemba… gegeven moment hadden ze de schoenen van de afdelingsleider, want als hij na… kwam deed hij zijn slippers aan. Dan hadden ze de schoenen afgepakt en een co…

paarse opblaaskrokodil die hij met een touwtje aan de rand van het zwembad vast had gemaakt. Die had hij bij de kruidvat gekocht geloof ik. Dus toen kwam die andere man op een gegeven moment zijn schoenen terugzoeken, totdat hij ze zelf vond bij de krokodil.

Interviewer: Wat denk je dat tot die situatie heeft geleid? Tot dat gedrag?

Play thrives in a suiting environment (young, intimate)

Participant: Het waren allemaal vrij jonge lui. Beetje baldadig. En we werkten goed samen denk ik. We zaten samen dingen te verzinnen. Het begon er al mee dat als iemand vroeg "waar zit je dan" ik zei "ja naast het zwembad". Dus ik had het al tot een zwembad benoemd.

Interviewer: het voelde makkelijker om in die omgeving tot dat gedrag te komen?

Participant: ja. Eentje had ook een dartbord opgehangen met een foto van de baas erop. Het was gewoon een beetje ouwehoeren daar.

Interviewer: Zie je dat in je huidige werkomgeving ook nog gebeuren?

…As well as a good connection with co-workers

Participant: Niet op die zaal met 100 man nee. Ik heb het vroeger in Amsterdam ook gedaan. Toen zaten we in een club in een vaste ruimte. Toen was op een gegeven moment een ontslag ronde en ging onze baas op vakantie. Toen zeiden we "dat kun je niet maken, ons in de steek laten". We hadden een naambordje met alle namen van wie er in de kamer zaten. Toen heb ik die vervangen met een nieuw briefje met zijn naam en allemaal vacatures. Toen hadden we gekeken of hij eraan kwam en zijn we allemaal onder ons bureau gaan zitten. Die had ik verzonnen.

Interviewer: wanneer is het ongepast om op werk te spelen of speels gedrag te vertonen?

If the boss does not allow playful behaviour, it is too uncomfortable.

Participant: ja, je moet wel een beetje een baas met humor hebben. En een beetje.. ja hoe die ermee omgaat zegmaar. De rest moet er ook lol in hebben zegmaar.

Interviewer: wat vinden jouw collega's denk je van spelen op de werkvloer?

Participant: Ja. Heel wisselend. Ja sowieso moet je een club mensen in een ruimte hebben, zoals nu in een open ruimte werkt het gewoon niet. En ze moeten een gevoel voor humor hebben natuurlijk.

Interviewer: Is er op jouw werk veel sprake van hierarchie denk je? Heeft dat invloed op dat gedrag?

At the end of the day, the boss sets the tone

Participant: Ja zeker. Daarom zet die baas er wel een stempel op. Of dingen kunnen of niet.

Interviewer: Wat zou je kort zeggen dat jullie werkcultuur is?

Participant: hard werken. Maar wel goed samenwerken, en elkaar ondersteunen. Dat vind ik wel heel fijn. Dat we elkaar vragen kunnen stellen en ze daarvoor tijd vrijmaken. Ik had een keer op vrijdag dat een collega in India echt tijd vrij heeft gemaakt om mij te helpen toen ik vast zat. Het is ook echt cultuur dat we elkaar daarvoor bedanken. Ook bij de stand-up "met dank voor de hulp van die en die". Waardering voor elkaar. Daarom wil ik niet zo gauw weggaan van deze afdeling en deze groep.

Er is zeker een hierarchie op het werk. Daarom zet de baas er wel een stempel op. Of dingen kunnen of niet.

Interviewer: en waar komt het hard werken vandaan?

Participant: nou we werken met sprints van 2 weken en dat wordt dan helemaal volgepland. Dan wordt van tevoren gezegd van dat kun je met zoveel punten doen en als er vragen tussendoor komen, dat is ook onderdeel van onze taak, dan schuiven dingen op. Dan heb ik het vrijdag misschien niet af. Ik vind het ook heel vervelend om te zeggen dat ik dingen niet af heb, dus dan ga ik liever op zaterdag nog eraan werken.

With a lot of work to do, work is taken home to do over the weekend.

Interviewer: is dat vanuit jezelf of voel je dat dat nodig is vanuit het bedrijf?

Participant: ik vind het zelf wel fijn, want je moet anders goede argumenten kunnen tonen en uitleggen waarom het niet af is.

Interviewer: hoe werk je anders als je thuis werkt vergeleken met op kantoor?

Working from home means more and longer breaks inbetween work, but a longer day overall.

Participant: Thuis is mijn lunch langer, maar dat trek ik dan ook van de werktijd af. Dus ik ben ook langer aan het werk. Meer pauze maar langer bezig. Ik neem er ook pauzes bij van even de vaatwasser uitruimen of wasje draaien. Of ik ga even naar de supermarkt. Ik heb begrepen dat je die niet allemaal af hoeft te trekken want anders zou je met collega's kletsen. Normaal als je door de voordeur loopt op kantoor begint je werkdag al, maar ja nu is dat pas als mijn laptop aanstaat.

Working from home comes with a sense of guilt. I work longer hours to compensate for things that pop-up around the house.

Interviewer: voel je dat ook, dat je werkdag langer is? kost het meer energie?

Participant: nou het is heel laat afgelopen. Dan ben ik om 9u begonnen maar kan ik toch pas om 7u gaan koken bijvoorbeeld. Maar sommige dingen gaan beter thuis. Zoals iets doorlezen. Terwijl als je heel snel allemaal vragen moet stellen aan mensen, dat is makkelijker op het werk ja.



General info

Age: 26

Occupation: Middleware developer

Sector: ICT

Job description: writing documentation and manuals

Company: TU Delft

Company size: TU Delft >6000 employees, ICT 150 employees, data 30 employees and middleware (team) 6 employees

Work experience: 1 year and 9 months, of which 1 year at this department specifically

Working hours: full-time

Minutes

Interviewer: Heb je gisteren op kantoor gewerkt?

Participant: Wel gewerkt, maar thuis. En vrijdag had ik een cursus dag. De donderdag ervoor wel hier.

Interviewer: Dan ga ik je vragen de tijdlijn in te vullen voor ofwel die donderdag, of als algemene dag op kantoor. Zou je hier aan kunnen geven wat je dan doet op die dag.

Participant: Geldt thee halen dan ook als pauze? Dat is wel lastig. Ik begin rond 8:30. Daar maken we meestal 11:50 van tot eh 12:45 of iets. En einde werkdag. Ik pak meestal de trein rond 5u dus dan vertrek ik 16:15.

Interviewer: Als je thuis bent, ben je dan ook echt klaar?

Participant: Ja. Thuis ga ik van 8 tot half 5, maar hier doe ik het dan door OV wat anders. Maar daarna sluit ik de computer af en ga ik naar beneden. Pauzes is voornamelijk lunch. En dan soms thee halen. Maar ik plan zelf niet echt pauzes in. Is net als er mensen langskomen even kletsen. Dat was het wel. Meer flexibel.

Interviewer: en hoe is de structuur in de dag dan?

Participant: Ohja 's ochtends om 10u hebben we een meeting met ons kleine groepje van 6 ongeveer een halfuur, en daarna gaan we wel meteen naar het koffiezetapparaat en daar blijven we dan even hangen.

Interviewer: Dus die pauzes zijn meer organisch?

Participant: Ja, thuis heb ik ook zoiets van ik moet nu naar de wc of nu even thee halen, maar de rest ben ik gewoon aan het werk. Ah energieniveau ooknog. Ja het ligt er natuurlijk

getting coffee/tea is not necessarily considered a break

breaks aren't planned, but happen organically

it's easier to take a small break at home

ook aan wat je doet. Gisteren was het redelijk constant, maar toen had ik mijn lunch wat overgeslagen wel. Vandaag hebben we trouwens ook nog gewandeld met de lunch net! Ondanks de regen. We zijn gewoon binnendoor alles via 3ME, niet buiten geweest, maar wel gewandeld.

despite the rain, they always go out for a walk

Interviewer: zit dat wandelen met de lunch dan ook echt in je routine?

Participant: Ja, zeker. Dat is gekomen omdat ik heel veel alleen thuis heb gewerkt met corona en toen we weer naar kantoor mochten was dat eerst alleen op de donderdag omdat 1 collega heel graag vis wou hebben van de markt die er op donderdag altijd is. Dus met de groep gaan we een standaardrondje naar de markt en dan weer terug. Maar niet iedereen neemt vis, ik denk dat ik het 1 keer heb gedaan en daarna nooit meer. Maar op andere dagen doen we dan een ander rondje. [terug naar de grafiek] 's ochtends ben ik meestal niet helemaal wakker, maar omdat ik nog een stukje heb gefietst is mijn energie wel iets hoger. Ik denk dat het ongeveer zo zou gaan, maar dat is ook een beetje wiskundig gezien [verwijst naar de getekende lijn].

going out for a walk became a habit after being stuck at home with covid

Interviewer: Je gaf aan ook af en toe thuis te werken, hoe ziet die balans eruit?

Participant: Nou er is een tijdje geleden via college van bestuur aangegeven dat je 60% op kantoor moet zijn. Dus ik doe nu meestal dinsdag, woensdag, donderdag op kantoor en maandag en vrijdag thuis met mijn cursus dan bijvoorbeeld. Ik heb 1 collega die werkt standaard op maandag niet en eentje op vrijdag niet, dus je hebt sowieso als de mensen er allemaal zijn, de meeste collega's om je heen. Maar als ik weet dat ik een dag ergens anders moet zijn kies ik een andere dag om naar kantoor te gaan. Dat maakt verder niet uit.

after covid, a 60/40 rule has been introduced; making working from home more possible

Interviewer: Ik zag net je kantoortje natuurlijk, is dat waar je altijd te vinden bent of wisselt dat nog?

Participant: Ja ik zit daar eigenlijk altijd wel, heel soms zit er iemand anders. Maar ik vind het wel fijn om op dezelfde plek te zitten. ja.

Interviewer: Vind je je werk streng?

Participant: Nee. Ik ben er zelf zonder enige kennis van het vak gekomen en ik heb het hier geleerd. Ik mag alle vragen stellen en het maakt allemaal niet in.

Interviewer: en wordt er op uren gelet hier?

Participant: Nee. Ik hoef niet in te klokken of iets. Totaal niet zelfs, voor zover ik weet dan [lacht].

Interviewer: Hoe is jouw relatie met collega's ?

Participant: Ja best goed nu. Ik zie mijn team elke ochtend en zitten samen in het kamertje als ze er zijn. En we hebben nu af en toe ook met de lunches of gewoon evenementen met ICT. Dan leer je ook mensen buiten je afdeling kennen. Als ik ze zie, zeg ik wel hoi, maar verder ken ik ze niet. Ik leer ze wel meer kennen nu ik eindelijk op kantoor zie, maar buiten ICT ken ik ze echt totaal niet.

colleagues outside their own department are harder to get to know

Interviewer: en voel je je verbonden met de TU Delft als je opdrachtgever?

Participant: ja, ja. Maar dat had ik eigenlijk ook daarvoor al. Ik heb een halfjaartje hier gestudeerd en toen geswitched naar het HBO maar dat zit hier eigenlijk achter. Toen zat ik ook nog bij een studentenvereniging, dus ja ik heb eigenlijk altijd wel een verbinding met de TU Delft gehad. Ik heb hier op kamers gewoond, alles.

Interviewer: Je had het over evenementen van ICT, hoe zijn die?

Participant: Nou dat wordt door de afdeling georganiseerd. We hadden een keer dat we bij Mooie Boel spelletjes spelen en eten. Dat was dan ook gecombineerd met updates van management, maar daarna dus samen lol maken. Ik heb 2 keer op locatie zo'n evenement gehad en ik weet dat er met kerst nog eentje komt. Donderdag hebben we in het team zelf nog een lange lunch, dat wordt de eerste keer sinds een lange tijd. Dat soort dingetjes eigenlijk.

organised group events are still combined with work related matters

Interviewer: Als het puur over je eigen afdeling gaat, spreek je die ook buiten werk?

Participant: Nee, nog niet. Maar dat zou wel kunnen. Er is wel eens aangeboden om bij iemand thuis te komen klussen en ik ga binnenkort ook verhuizen dus wellicht dan. Ze willen ook heel graag helpen straks.

Interviewer: Wil je dat ook graag?

Participant: Dat weet ik nog niet, ik moet er nog aan wennen zelf zo'n werkomgeving met collega's. Het klikt er goed genoeg voor dus ik denk het wel. Maar het moet nog even 'normaal' worden.

Interviewer: Wat vind jij spelen?

Participant: Dat het niet alleen over de inhoud gaat maar ook juist even iets anders denk ik.

play is not minding the contents

Interviewer: Vind je jezelf een speels persoon?

Participant: Ligt eraan. Ik wil wel graag inderdaad bij dat soort evenementen zijn, om mensen te leren kennen enzo. Zeker in deze tijd, nu je het even niet hebt kunnen doen ook. Dus ja, ik denk het wel. Buiten werk, ik speel niet meer echt buiten met kinderen en alles [sarcastisch]. Vroeger wel lang volgehouden. Ik heb 2 goede vriendinnen waarmee we regelmatig proberen iets af te spreken. Ik zit nu bij mijn ouders, maar ben van plan om als ik verhuisd ben wel meer sociaal op te pakken. Als mijn zus een keertje zegt van hé wil je mee naar een concert, dan zeg ik eigenlijk wel ja, ook als ik de muziek niet ken, want anders doe je nooit iets leuks natuurlijk.

Interviewer: Vertoon je wel eens speels gedrag op kantoor?

Participant: Geen idee. Ja. Misschien nog niet heel erg. Er wordt weleens gezegd van er moet een afdelingsuitje georganiseerd worden. Dan heb ik niet behoefte om te helpen maar ik wil er wel graag bij zijn.

I want to participate in group events

Interviewer: Wanneer vind jij het wel of niet gepast om te spelen op werk?

Participant: Ongepast als er een deadline is en dingen te doen zijn. Gepast als er momenten zijn dat het rustig is en je even plezier kan maken.

Interviewer: Stel je gaat spelen op het werk, en je neemt bijvoorbeeld een bal mee naar kantoor. Hoe denk je dat jouw collega's ertegenover zouden staan?

Participant: Ik denk dat ze het wel grappig zouden vinden. Dat ze wel gelijk mee zullen doen. Het zijn er wel de mensen voor.

Interviewer: En hoe vergelijkt deze afdeling met de vorige waar je werkte?

Participant: Het team waar ik binnen zat was erg gezellig, maar de afdeling klikte wel wat minder goed. Daar heb ik alleen nooit mee op kantoor gezeten, dus dat voelde wel allemaal anders.

Lisa

General info

Age: 50

Occupation: HR advisor

Sector: HR/business

Job description: xprovide help regarding the development of employees, support reintegration of employees on extended sick leave, consultations with the head of the department.

Company: TU Delft, IDE (from HR Central)

Company size: x3 within the team + additional secretary and manager

Work experience: 1,5 years in current team (24 years before that)

Working hours: 3 days a week, 1 from home

Minutes

Interviewer: Laten we beginnen met het invullen van de tijdlijn, zodat we het daar over kunnen hebben. Ik heb ook stickers voor de pauzes

Participant: Nou dat kan ik je al zeggen hoor, ik ben HR adviseur maar ik ben hier zelf heel slecht in. Ik ben hier om half negen en dan misschien om 6u weg. Ik lunch achter mijn bureau dus we gaan meestal gewoon door. Dat is heel slecht, zeker vanuit HR.

Interviewer: Is dat gewoonlijk ook zo?

Participant: Nee dat is eigenlijk wel normaal.

Interviewer: Zie je dat bij collega's ook gebeuren op de afdeling?

Participant: Ja. Misschien een cultuurdingetje van de afdeling. We proberen er wel verandering in te maken dat we blokken inzetten dat we gaan wandelen. Maar dat gebeurt niet altijd. Ja dat proberen we wel 1x in de week te doen. Dus wij zijn hier deze kamer HR en officieel dus 30 minuten en dan ga ik meestal om half 1 lunchen.

Interviewer: En heb je dit bij je vorige baan/banen ook gedaan?

Participant: Ja hoor, daar deed ik het ook. Ik heb hiervoor bij de Wageningen Universiteit gewerkt en daar deed ik het ook. Ook HR. En ik weet dat ik het goede voorbeeld moet geven, dat weet ik zeker.

Interviewer: Kun je de lijn verder aanvullen?

Participant: dinsdag is echt een meeting dag. Van 3 tot half 6 en ook in de ochtend een aardig blok. Hier heb ik een aantal van een halfuur, korte, en hier heb ik overleg met een leidinggevende. Die korte meetings is van de een naar de ander. In de middag is allemaal hier, maar die korte zijn op de 3e etage bijvoorbeeld. Dat is wel lekker want dan heb je even een loopje. Begin van de dag is meestal mail, telefoontjes, dat soort dingen.

Interviewer: Is er naast de lunch nog een rustmoment?

Participant: Nou ja ik haal wel naast de pauze hier dan gewoon een bak koffie. Maar dat is daarheen en terug. Hier start ik met koffie halen en dan ga ik meestal hier koffie halen. Hier tussendoor in de meeting ook nog wel een koffie halen. En in de middag stop ik er dan een beetje mee, dan ga ik thee halen. En hier ook alleen nog maar thee of water. Eind van de dag ook nog een keertje water of chocolademelk.

Interviewer: Oke dan zou ik graag willen dat je een lijn tekent die aangeeft wat je energieniveau door de dag heen was.

Participant: Ik ben wel vrij constant maar ik ben niet echt een mega ochtend mens. Ik heb ene collega die start om half acht, nou dat zou ik zelf niet doen. Ik ben wel eeh, mijn energieniveau gaat dan wel gewoon omhoog en is de hele dag wel zo, en dan aan het einde van de dag gaat ie nog even omhoog. Ja ik ben wel een avondmens dus dan krijg ik net zo'n spurtje omhoog.

Interviewer: Is dit hetzelfde voor elke werkdag?

Participant: Ja door de week heb ik wel ritmes, dus dinsdag is echt een overlegdag. Daarin doe ik ook wel bewust hier tussenin blokken in mijn agenda zodat ik mijn mail en dingen kan doen omdat ik op maandag en woensdag vrij ben. Ik doe het wel bewust zodat ik dan tijd vrij houdt. Op vrijdag heb ik vaak bijna geen afspraken, dus dan kan ik wel heel veel dingen doen en lezen en echt dingen afronden. Dus vaak dingen waar ik echt langer de tijd voor moet nemen, uitzoeken of lezen. Maar dat plan ik wel in blokken in mijn agenda.

Interviewer: Hoe ziet jouw team eruit?

Participant: We zijn gedetacheerd met 3 HR adviseurs, dus dat is echt mijn team. Dan hebben we ook een HR secretaresse in dienst bij IO. En een HR manager, die we delen met lucht en ruimtevaart. Daar is het team ongeveer evengroot ook.

Interviewer: En zitten er nog dynamiek verschillen in dat team?

Participant: Nee helemaal niet. We zijn gewoon 1.

Interviewer: En je werkt dus 24 uur, is dat allemaal hier op kantoor?

Participant: Ik werk twee dagen hier en één dag thuis.

Interviewer: En je bent dan ook tijdens corona begonnen of niet?

Participant: Ja, vanaf het begin zat ik ook al thuis maar ik heb vanaf het begin af aan geprobeerd om 1x per week wel naar kantoor te gaan om een beetje in te werken en je weg te vinden. Toen was er een periode dat we helemaal niet hier mochten zijn. En dan nu een paar dagen voor de zomer dat we structureel 2/3e van onze werktijd hier doen of op kantoor. Maar twee weken terug had ik een week dat ik alle dagen afspraken hier had staan dus dan was ik hier drie dagen en volgende week moet ik een extra dag werken. Dus het is een beetje flexibel weet je. En het voordeel is dat mijn kinderen nu wat groter zijn dus ik hoef niet voor hun die dag thuis te zijn. Maar volgende week werk ik dan bijvoorbeeld die dag extra omdat het dan nodig is om aanwezig te zijn bij meetings.

Interviewer: Wat is dan die aanleiding van 1 dag thuis werken?

Participant: Ja omdat dat eigenlijk wel mijn wegwerkdag is en echt even dingen op een rij te zetten. Ik heb focus op zich hier ook wel, het is meer door corona dat je wel hebt geproefd hoe dat is, het thuiswerken. En omdat het ook wel lekker is, weet je. Maar ik vind 1 dag dan ook wel genoeg. Mijn man werkt 5 dagen per week thuis vanaf corona en die gaat sinds een maand of 3 af en toe naar kantoor, maar die vindt dat echt verschrikkelijk. Dus daar zie je wel verschil in. Maar ik merk dat ik het juist nog hartstikke fijn vind om naar kantoor te gaan, omdat je zoveel nog niet live hebt gezien hier. En dat komt ook doordat ik in corona ben gestart. En daardoor je netwerk en opbouw van mensen en je lijntjes wel achterloopt.

Interviewer: Ik kan me ook voorstellen binnen een sociaal beroep als HR dat dit extra belangrijk is.

Participant: Ja en dan zie je dat eerst heb ik heel veel mensen online gesproken en toen kon ik hier weer naar kantoor maar had iedereen een mondkapje op, dus toen herkende ik ze nog niet. Dus dat was een lastige periode maar nu heeft in ieder geval niemand meer een mondkapje op en herken ik ook de gezichten van het scherm als ik ze zie lopen. En ook omdat je vanuit het scherm niet weet of iemand 1 meter 60 is of 2. Dus soms dacht ik echt "wow ik dacht dat jij…" weet je. Ik merk wel een groot verschil want ik werkte bij de WUR (wageningen university) voor 6,5 jaar, dus dan heb je gewoon een hele lange periode altijd live gewerkt en dan kom je in corona tijd en dan heb je je netwerk al en je lijntjes, en dan kun je iedereen prima vinden. En dat is echt wel anders als je in corona start en dan je weg moet vinden. Dat maakt echt wel verschil.

Interviewer: Dan nog een vraag over dat thuiswerken, hoe ziet jouw dag er dan anders uit?

Participant: Thuiswerkdag is meestal op vrijdag en vrijdag heb ik gewoon de minste meetings in de week. Dinsdag en donderdag zijn dagen dat er heel veel mensen en meetings zijn. En op vrijdag ben ik dan veel meer aan het lezen of uitwerken of op papier aan het zetten. Daar kan ik veel meer tijd voor zetten in mijn agenda. Soms heb ik wel een halfuurtje of wat dan ook een meeting maar dan zie ik vaak dat die ook online zijn omdat vrijdag ook vaak een dag is voor andere mensen om online te werken. Dan zie je dat, waar ik eerst wel veel op vrijdag hier was, werken de afdelingsvoorzitter en secretaris waarmee ik veel werk nu ook op vrijdag thuis. Dus ik hoef ook niet hier te zijn omdat het toch online gaat.

Interviewer: Heb je het gevoel dat er in het nemen van rust nog een verschil zit tussen hier werken en thuis?

Participant: Thuis ga ik vaak later nog door met werken en dat is dan meer, dan heb je wel de ruimte om rond 6u, half 7 het eten op te zetten maar mijn kinderen komen dan pas om half 8 binnen dus dan staat het eten op en kan ik wel tot half 8 nog wat kunnen doen. Ik zou er wel meer voor moeten waken om die dagen wat korter te doen en de laptop dicht te doen. Het is makkelijker thuis om langer door te gaan, dat vind ik wel. En dan hoef ik ook niet ver te

It is expected of HR to set the right example when it comes to taking breaks

Lunch is commonly eaten at the desk

Working during lunch break is a department wide habit -> possibly peer pressured into exhibiting the same behaviour

Being on the move during the workday, even just from one meeting room to another, makes it more enjoyable

I want an opportunity to stretch my legs at work

grabbing a cup of coffee is just that; more of a functional purpose than one to relax

By finishing work on time, there is no need to bring work home on an off-day

I want to enjoy my spare time free from the pressure of work

Team composition of 3 people

working days and location after covid have become flexible for employees

I want to plan my work around my life

working from home is comfortable, but no replacement from working on location

Starting work in covid means running behind on networking with new co-workers

Days working from home are planned around the location of other colleagues

It's easier or even tempting to keep working just a little longer at home

reizen ofzo he. Ik ben met 20, 25 minuten thuis dus dat valt onwijs mee. Thuis zet ik om half 8 al mijn laptop open en dan snel de eerste mailtjes wegwerken. Dan heb ik wel een hond dus ik ga een halfuur lopen met de hond, dat scheelt nog wel. Dan loop ik van 8 tot half 9 en 's middags een halfuur en dan pas weer 's avonds maar dat doet mijn man meestal. Dan heb je wel even je rustmoment. Dus een hond heeft voor ons ook wel geholpen allebei, dat je even van je werkplek af moet.

Having a dog forces individuals to take breaks during the workday from home

Interviewer: Eet je je lunch thuis nog steeds achter je bureau

Participant: Misschien dat ik tien minuutjes even zit maar we merkten ook wel dat mijn man en ik nog maar 2 keer samen hebben geluncht ofzo in al die tijd dat we thuis werken. Dan zitten we van "oh laten we een keer buiten zitten en dan daar ons boterhammetje opeten" maar ja, hij zit dan beneden en ik boven en je hebt toch allebei je eigen dingen in je agenda staan en ik ga niet op het moment dat we kunnen lunchen met elkaar afstemmen.

Working from home together can still feel very isolating when on a different schedule

Interviewer: Dus zelfs als je allebei thuiswerkt, doe je dat nog een beetje langs elkaar?

Participant: Ja. Als ik het zo hardop zeg, klinkt het wel triest.

I want to feel connected even when working from home

Interviewer: Vind jij je werk streng?

Participant: Oh nee helemaal niet. Maar dat komt denk ik ook door het type manager die we hebben. Die laat ons heel vrij. Dus je bepaalt zelf wat je taken en verantwoordelijkheden zijn en ook wanneer je iets zou moeten escaleren naar een leidinggevende toe weten we wel. We hebben alledrie al zoveel werkervaring dat we weten wanneer we aan de bel moeten trekken. We hoeven ook niet in te klokken of iets, dus er is wel compleet vertrouwen in hoe wij ons werk doen ja. En de een begint vroeg en gaat vroeg weg en de ander begint laat.

Interviewer: Hoe is je relatie met je collega's?

Good social connections make a big difference in the introduction to a job and its work

Participant: Ja goed. Die hebben me ook echt wel welkom geheten, met name in de begin periode met corona, dat we wel 1 dag per week op kantoor gingen afspreken. De ene keer met die collega en de andere keer met de ander. De TU is best wel een complexe situatie dus het duurde best lang voordat je alle procedures enzo kent. Ik was heel blij dat ik daarom ook dat soort dagen live had. En we hebben ook teamuitjes en dergelijken dat is super leuk.

Interviewer: Zijn die collega's mensen die hier wel al een stuk langer zitten?

Participant: Ja, de één werkt er 5 jaar en de ander 10 jaar ofzo.

Interviewer: En die uitjes, hoe is dat?

Play with a goal of improving the workplace

Participant: Door corona hebben we het heel lang niet gedaan. We hebben hier met dit team, op IO, die schilderijen gemaakt die daar hangen, om de kamer wat op te vrolijken. Vorige week zijn we met het team van LR (lucht & ruimtevaart) ook, omdat onze manager twee teams onder zijn hoede heeft, een uitstapje gaan doen. Aan het eind van de dag hebben we in Haarlem afgesproken, een boottocht met z'n allen. En daarna uit eten geweest. Dus dat was ook wel heel gezellig, omdat je ook het andere team beter leert kennen.

Interviewer: Hoe vaak gebeurt zoiets.

Participant: Ik denk dat we dat 1 keer in het halfjaar of iets doen? Ja nu nog niet zo vaak, met die twee teams was nu voor het eerst. Maar de manager doet dit ook pas sinds een half jaar met deze faculteit erbij.

Interviewer: Wat vind je zelf onder spelen vallen?

Play at work is having freedom

Participant: In relatie tot de werkcontext, zie ik spelen als dat je een bepaalde mate van vrijheid krijgt met hoe je je werk aanpakt. En die ruimte krijg je hier wel. Ik bedoel met HR heb je natuurlijk wel de CAO en andere procedures die gewoon vastliggen, maar we worden wel vrijgelaten in die zin dat we drie totaal verschillende mensen zijn en dat mogen we op onze eigen manier doen. We weten wel dit is het proces en de procedure dus daar houden we elkaar aan, maar dan met onze eigen methode.

Interviewer: Vind je jezelf een speels persoon?

Play is a creative mindset

Participant: Speels als ik denk aan creatief zegmaar, ik ben van nature niet heel creatief. Misschien niet zo creatief in het bedenken van nieuwe beleidstukken ofzo en ik merk dat de TU dan zo complex is dat ik dat nog een beetje lastig vindt. Maar ik ben denk ik wel creatief voor mezelf met hoe ik bepaalde dingen breng zegmaar. Dat ik wel variëer in hoe ik het breng, dat ik het bij de persoon laat passen. Ik ben niet een ander persoon bij verschillende mensen. Ik ben altijd rechtdoorzee, what you see is what you get, maar ik vind het wel fijn om mensen aan te voelen. Ik ben daarin niet star dat ik alles op dezelfde manier zou moeten doen. In die zin speels en daar een beetje in meegaan. Ja zo. Lastig om speels… eeh.. Mijn kinderen zijn heel lang niet meer speels zegmaar. Ik vind dat mijn generatie vroeger meer speels was dan nu. Ik denk dat die creativiteit en initatief nemen en dergelijken niet bevordert in de generatie van mijn kinderen. Ik heb wel geleerd om me te vervelen en wat ga je dan doen? Er was alleen op woensdagmiddag kindertelevisie. Ja.

Playfulness is an approach to a situation

Interviewer: Het klinkt alsof je creativiteit wel sterk linkt met spelen, zit er nog een ander aspect in denk je?

Participant: Nou spelen in de keuzes die je maakt wat je kan doen, qua werken, taken en verantwoordelijkheden. Daarin vind ik dat we in het team ook wel kijken wat pakt iemand wel of niet op en wat vindt iemand leuk om te doen. Dus kijken in de taken die er liggen en bij wie die dan het beste passen.

Interviewer: Wat vindt je van spelen op de werkvloer?

Participant: Ja je kan het heel letterlijk zien. Mijn man heeft een tafelvoetbaltafel. Daar maakt hij zelf geen gebruik van, maar hij ziet dat veel collega's wel af en toe een potje gaan spelen.

Interviewer: Wat vind je van zoiets dan?

Employees are aware of the benefits of play

Participant: Ik denk dat het wel goed is als mensen dat even gaan doen. Want ik denk dat dat ervoor zorgt dat mensen echt even weg zijn van hun werk en er weer fris tegenaan kunnen. Ik denk inderdaad dat spelen als in kijken welke taken en verantwoordelijkheden het beste bij iemand passen ummm… Vaak heb je een uitgangspunt, wat kan iemand heel goed en wat kan iemand wat minder.

Participant: Ik denk dat we dat 1 keer in het halfjaar of iets doen? Ja nu nog niet zo vaak, met die twee teams was nu voor het eerst. Maar de manager doet dit ook pas sinds een half jaar met deze faculteit erbij.

Interviewer: Wat vind je zelf onder spelen vallen?

Participant: In relatie tot de werkcontext, zie ik spelen als dat je een bepaalde mate van vrijheid krijgt met hoe je je werk aanpakt. En die ruimte krijg je hier wel. Ik bedoel met HR heb je natuurlijk wel de CAO en andere procedures die gewoon vastliggen, maar we worden wel vrijgelaten in die zin dat we drie totaal verschillende mensen zijn en dat mogen we op onze eigen manier doen. We weten wel dit is het proces en de procedure dus daar houden we elkaar aan, maar dan met onze eigen methode.

Interviewer: Vind je jezelf een speels persoon?

Participant: Speels als ik denk aan creatief zegmaar, ik ben van nature niet heel creatief. Misschien niet zo creatief in het bedenken van nieuwe beleidstukken ofzo en ik merk dat de TU dan zo complex is dat ik dat nog een beetje lastig vindt. Maar ik ben denk ik wel creatief voor mezelf met hoe ik bepaalde dingen breng zegmaar. Dat ik wel variëer in hoe ik het breng, dat ik het bij de persoon laat passen. Ik ben niet een ander persoon bij verschillende mensen. Ik ben altijd rechtdoorzee, what you see is what you get, maar ik vind het wel fijn om mensen aan te voelen. Ik ben daarin niet star dat ik alles op dezelfde manier zou moeten doen. In die zin speels en daar een beetje in meegaan. Ja zo. Lastig om speels… eeh.. Mijn kinderen zijn heel lang niet meer speels zegmaar. Ik vind dat mijn generatie vroeger meer speels was dan nu. Ik denk dat die creativiteit en initatief nemen en dergelijken niet bevordert in de generatie van mijn kinderen. Ik heb wel geleerd om me te vervelen en wat ga je dan doen? Er was alleen op woensdagmiddag kindertelevisie. Ja.

Interviewer: Het klinkt alsof je creativiteit wel sterk linkt met spelen, zit er nog een ander aspect in denk je?

Participant: Nou spelen in de keuzes die je maakt wat je kan doen, qua werken, taken en verantwoordelijkheden. Daarin vind ik dat we in het team ook wel kijken wat pakt iemand wel of niet op en wat vindt iemand leuk om te doen. Dus kijken in de taken die er liggen en bij wie die dan het beste passen.

Interviewer: Wat vindt je van spelen op de werkvloer?

Participant: Ja je kan het heel letterlijk zien. Mijn man heeft een tafelvoetbaltafel. Daar maakt hij zelf geen gebruik van, maar hij ziet dat veel collega's wel af en toe een potje gaan spelen.

Interviewer: Wat vind je van zoiets dan?

Participant: Ik denk dat het wel goed is als mensen dat even gaan doen. Want ik denk dat dat ervoor zorgt dat mensen echt even weg zijn van hun werk en er weer fris tegenaan kunnen. Ik denk inderdaad dat spelen als in kijken welke taken en verantwoordelijkheden het beste bij iemand passen ummm… Vaak heb je een uitgangspunt, wat kan iemand heel goed en wat kan iemand wat minder.

Interviewer: Wanneer denk jij dat het ongepast is om te spelen op het werk?

Pranks come with a fear of being hurtful towards others

Participant: Nou een geintje uithalen met elkaar daar ben ik niet zo van, omdat je toch wel vaak ziet dat wat de een als geintje bedoelt, de ander verkeerd kan interpreteren. Ik vind dat het wel kan maar dat je er wel bewust van moet zijn, dat dat heel gevoelig kan liggen. En dat je daar wel met een gepaste manier mee moet omgaan. Die bewustwording gewoon zegmaar. En het letterlijk spelen van zo'n voetbaltafel, ik denk als een organisatie echt dat soort dingen aanbiedt, wat mijn man dan bijvoorbeeld ziet op werk, dan zie je dat mensen snel voelen van hm ik moet stoppen want het is ongepast om door te gaan. Als bij mijn man mensen dan uren achter zo'n tafel gaan staan, je moet het wel echt als break houden.

There is contempt towards people playing for too long

Interviewer: Heb je wel eens op plekken gewerkt waar ze dat soort faciliteiten hebben aangeboden?

Participant: Nee ik heb nooit gewerkt ergens waar spelen echt als spelletjes werden aangeboden. Ik denk ook zelf qua werk en hoe druk ik het heb, denk ik niet dat ik.. ik bedoel ik neem nu al niet de tijd om normaal te lunchen, dus ik denk ook zelf dat ik daar niet zoveel gebruik van zou maken. Maar we zitten natuurlijk bij een hele creatieve faculteit dus misschien ontstaan er ook wel hele verse creatieve ideeën als je andere delen van je brein prikkelt door andere dingen te doen. Ik spreek natuurlijk niet voor de hele organisatie, er is vast een groep die er wel behoefte aan heeft. Ik denk dat het vooral goed is om wel af en toe naar buiten te gaan, en dat ik daar blijer van wordt dan een spelletje doen.

I want to act appropriately for a workenvironment

I want to get back to work on time after a break



General info

Age: 23

Occupation: Medewerker ICT

Sector: ICT

Job description: servicedesk werk, gebruikers bellen over dingen die niet werken, portofoon, outlook start niet op, simpele ICT taakjes tot hele specifieke problemen. Kan soms op afstand opgelost worden, anders moet hij langs of dingen opsturen. Het incident moet ik ook altijd loggen, zodat mijn collega ook weet wat er is gebeurd.

Company: Gezamelijke brandweer

Company size: 350 medewerkers (A, B en C ploeg op de kazerne, plus kantoormedewerkers op losse locatie)

Work experience: 5 jaar

Working hours: full-time (40u per week), allemaal op kantoor.

Heeft tijdens corona +/- 2 weken thuisgewerkt. Daarna terug naar kantoor.

Minutes

[gestart met de tijdlijn]

Interviewer: Ben je altijd op het zelfde moment op werk?

Participant: Nee, daar zijn ze ook heel vrij in. We hebben geen registratie of iets. Dus het ligt eraan hoe gemotiveerd ik ben om op tijd te zijn.

Interviewer: Hoe lang neem je voor de lunch?

Participant: 40 minuten ofzo. Ik word ook vaak gebeld bij de lunch en dan zit ik zo van ik ben nu toch weer aan het werk, dus ja. Mensen op de kazerne zijn heel erg van de vastigheid dus die lunchen om half 1 en dan komen ze met een probleem "maar ik ga nu lunchen". Dan denk ik ook "en ik dan". Dus zij zijn wel heel gebonden aan hun uurtje lunch.

Interviewer: Heb je ook vaak dat je nog wat langer op werk moet blijven hangen omdat iemand aan het einde van de dag zijn probleem pas meldt?

Participant: Uh dat moet niet, maar dat, ik stel mezelf die eis wel vaak. Mijn oude teamleider zei vaak gewoon van ga lekker naar huis. En de nieuwe teamleider werkt juist altijd. Dat is wel wennen. *We hebben 50 man op kantoor en de andere 280 ofzo zijn allemaal brandweermannen of vrouwen.* Er was nog iemand met een toetsenbord met de verkeerde layout omdat mijn collega de verkeerde had besteld. Engels in plaats van Amerikaans. Dus dan moest ik een nieuwe bestellen. En ik ben ook nog met laptops bezig geweest in de ochtend. Knutselen.

Lunchtime is not respected by co-workers

I want my breaktime to be respected by my peers

Bosses have a large impact on the perceived pressure at work

Interviewer: Zijn het veel problemen die je aan je eigen bureau kan handelen of moet je veel rondlopen op een werkdag?

Participant: Wisselt een beetje. Voor een camera ga ik bijvoorbeeld langs bij die persoon. Toetsenbord kan van achter mijn burea. Het is ook tijdens corona tijd gekomen dat we steeds meer van achter ons bureau zijn gaan doen. Voorheen als er een portofoon niet werkte, een accu deed het niet, zeiden we "oh we komen langs" en nu zeggen we van "ja we sturen het de volgende ochtend op". Dus nu gaan we niet zomaar voor alles erheen. Er zijn dus ook wel periodes dat ik langer achter mijn bureau zit gewoon.

after covid, employees are no longer in a habit of walking to another's desk for help, making the job itself more isolating

Interviewer: En dan mag je bij de tijdlijn ook een lijn tekenen die jouw energieniveau door de dag heen weergeeft.

Participant: Ja laag. En dan die meneer van de camera vind ik wel leuk, dus dan is het leuk. De laptop knutselen, vind ik nu al niet meer leuk want daar was ik te lang mee bezig. Dan het toetsenbord, ja. Lunch krijg ik iets meer energie van, maar dan denk ik ook veel na over werk. Declareren, word ik nerveus van, dus vind ik niet leuk. Jan van planning met intranet. Vervelende man soms, maar aardig als het niet over werk gaat, dus ook best wel leuk. Ik noem hem altijd mijn vader. Hij had mij rondgeleid bij mijn stage. Nieuwe laptops voorbereiden, ja nog steeds saai. Aan het einde van de dag nog blikjes fris meegenomen van werk, dus dat is wel wat leuker. Mensen vergeten dat ICT in zijn kern eigenlijk heel sociaal werk is.

Timeline showed that repetitive or unchallenging tasks cost a lot of energy

Interviewer: Leuk om te zien dat de mensen met wie je moet werken wel veel invloed hebben op je stemming

Participant: Oh ja, met Dirk Jan. Hij zat eerst naast me in het kantoor dus dan zei ik altijd "buurman" en hij zei het terug. Zo heel zacht want hij is volwassen. Hij woont in Dirksland.

Performing to help those you like is a great boost in energy

Interviewer: Vind je je werk streng?

Participant: Nee echt alles behalve, ik kan alles doen wat ik wil. Maar daar kan ik niet zo goed tegen. Ik wil juist meer structuur. Dat er gewoon deadlines komen voor dingen. Als ik het niet af heb, dat mensen daar dan iets van zeggen.

Interviewer: Hoe is jouw relatie met je collega's?

Participant: Ze zijn ouder dus eee. Ik denk ongeveer 40 de meesten. Dus ik heb wel een relatie met hun, maar het voelt nooit super dichtbij of verbonden ofzo. Mijn eigen collega, Patrick, iets van 35 is hij. Hij is heel oud van geest. Hij houdt heel erg van op de bank zitten en niks doen. Hij is al gesettled in zijn leven. **Interviewer:** Vergeleken met andere mensen die ik heb gesproken is het wel opvallend hoeveel contact jij juist ook buiten je afdeling hebt met mensen.

It is considered more difficult to form a connection with colleagues in different stages of life

Participant: Sowieso ICT, elke halvegare moet zijn computer starten en mail openen dus daar zijn wij soms voor nodig. En de brandweer blijft ook niet achter die hebben portofoons om mee te praten en een mobiele foon om met de meldkamer te spreken en piepers, daar gaat het alarm op af en kazerne alarm met de speakers. Als je dat bij elkaar optelt is dat wel veel ICT die de brandweer gebruikt en waar wij dan naar kijken.

Interviewer: Spreek je die mensen ook nog wel eens buiten werk om?

Participant: Nee nooit eigenlijk, tenzij het een georganiseerd ding is waar we heen gaan met de afdeling ofzo. Voor corona gebeurde dat wel soms maar nu eigenlijk niet meer. Dat gebeurde per afdeling. Dus de afdeling kreeg een budget om iets mee te doen. Wij hebben dan ook gewoon een teamleider en die organiseert een uitje.

There are less organised events and trips after covid

Interviewer: Wat voor uitjes zijn dat geweest?

Participant: Altijd uit eten. En het uitje wat ze nu organiseren is in Gouda op van die scooters rijden. Ik zag toevallig die uitnodiging in de agenda.

Interviewer: Wat vind je allemaal vallen onder spelen?

Play is relaxation

Participant: Spelen ja. Dat is ontspanning denk ik. Maar het kan op je werk ook wel. Op vrijdag bijvoorbeeld is het heel rustig omdat we een overheidsinstantie zijn. Vrijdag is rustig voor ambtenaren vaak. Dus dan gaan we de multimediaschijf doorkijken. Die gaan we samen doorkijken op vrijdag. Het is 1 iemand die verzamelt alle media en die deelt het op de teamsite. Andere mensen sturen het allemaal naar hem toe. Dat gaat dan tot 1997 toen ons bedrijf een keer begonnen is. Op vrijdag gaan we altijd een beetje op zoek naar dingen die leuk zijn en dit is er 1 van. Op maandag is het altijd chaos. We zijn een 24-uurs organisatie dus mensen werken ook in het weekend, maar problemen verzamelen ze dan op zaterdag en zondag en maandag is het ineens "hallo ik heb een probleem". Dus vrijdag kun je eindelijk rustiger aan doen.

Employees engage in play when work is not as busy

Sportschool vind ik ook wel spelen vaak. Vooral nieuwe dingen leren. Als ik dingen doe, die ik al kan dan is het volwassen, maar als ik het moet leren dan voelt dat een beetje gek of ongewoon van "hoe werkt dit". Oh en boksen. Het heeft wel iets heel kinderlijks om elkaar te meppen. Je kan heel erg lachen om elkaar. Terug naar je roots.

Play is learning new things

Interviewer: Vind je jezelf een speels persoon?

Participant: Nee. Op werk niet in ieder geval. Daar buiten ook niet echt. Ik ben wel serieus denk ik. Omdat ik vaak wel vind dat ik mezelf netjes moet gedragen en ik ben wel bezig met hoe andere mensen mij zien. Zeker op werk is het wel fijn als mensen gewoon netjes antwoord krijgen.

Play is behaving like a child again

Interviewer: Wat vind je van spelen op de werkvloer?

Participant: Ja. Nieuw concept voor mij maar… We hebben wel een dartbord, maar dat is alleen bij de brandweermannen eigenlijk. We hebben niet een tafeltennistafel ofzo. Het dartbord hangt er gewoon, maar wordt niet echt gebruikt. Op de kazerne zelf hebben ze alles, een voetbalveld, tennistafel. Er zit een heel stuk grond bij dus daar kun je vanalles. Dat hebben ze met huisvesting afgesproken. Als ze afspreken geen lichaamscontact te maken zodat niemand geblesseerd raakt, kunnen ze gewoon voetballen daar ja.

Als je als ICTer langskomt op de kazerne en zij zijn lekker aan het voetballen ja. Zij krijgen er ook gewoon voor betaald.

I want to act responsible at work

Interviewer: Wat vind je daar dan van?

Play is looked down on, as not being a part of work

From someone who doesnt usually 'play' at work, seeing a very playful environment makes the situation feel unfair. How come they get paid for playing while im working?

Behaviour at the workfloor is influenced by the perception of co-workers

Participant: Ja bullshit, waar slaat dat nou weer op. Maar voor hun ziet de dag er weer heel anders uit. Zij werken 24u dus dan zou ik ook allemaal gekke dingen gaan doen. Ze hebben een paar keer lang pauze. Ze vragen ook altijd of ik blijf eten en als ik dat doe is het een uur en een kwartier niks doen. En dan ben ik zo van "ja kijk ik moet deze drie dingen nog afmaken vandaag en anders moet ik langer blijven, dus ik ga er wel vandoor."

Not working for a long time feels uncomfortable

↓

Time spent resting brings about a fear of having to work over hours to catch up with time missed.

Interviewer: Wat vinden jouw collega's van spelen op de werkvloer?

Participant: Ja in de wacht vinden ze dat top. De brandweermannen en vrouwen vinden dat helemaal leuk. Die zetten ook bekertjes water op de deur enzo, of aan de motor sleutelen, ze hebben ook allemaal mooi gereedschap staan.

Interviewer: Maar dat is niet bij jouw kantoor?

Participant: Nee, dat noemen ze dan de dagdienst. En daar wordt dat heel raar ontvangen. Daar proberen ze echt werk te verzetten en dan is dat gedrag heel gek. Dan vraag je jezelf af waarom je nog hard werkt. Wij kunnen ook gewoon gaan airsoften op het werk.

I want to deliver work on time

Interviewer: Zijn er andere afdelingen op kantoor waar wel heel veel mensen thuiszitten?

Participant: *Voor materiaal, dus de voertuigen, die zijn constant heen en weer aan het rijden. Het secretariaat is er altijd op hun plek en als ze ervanaf gaan hebben ze een looptelefoon. Ja de wacht, dat zijn mensen die eigenlijk gewoon kiezen voor een baan die buiten is en waarmee ze op pad zijn. Dus die zijn constant niet bezig met op hun PC zitten.*

Play at the office is poorly received.

Interviewer: poging 2

Participant: Ja HR zit bijvoorbeeld alleen thuis. Tijdens en na corona is dat zo gekomen ja.

Interviewer: Heeft dat nog invloed gehad op de sfeer op het werk?

Participant: Ja het is veel meer geïsoleerd geworden. Het was voorheen, waren we best wel ver van de wacht af qua cultuur enzo, maar tijdens corona is dat heel extreem geworden eigenlijk. Voorheen hoorde je nog van "we vinden het vervelend dat we niet verbonden zijn met jullie", maar nu hoor je ze eigenlijk helemaal niet meer. Wat me eigenlijk nog meer zorgen laat maken over zegmaar de verbondenheid tussen de dag en de wachtdienst. En ook vaker als je nu op de kazerne komt, omdat je er zo lang niet bent geweest, voel je je niet meer welkom eigenlijk. Ze doen niet onbeschoft maar het heeft wel een energie van ga hier zo snel mogelijk maar weg. Wij komen ook wel langs bij hun en niet andersom.

Covid made it so that departments that were already not that close, are more and more disconnected from one another.

Tijdens corona zijn we ook naar een nieuw kantoor verhuisd en ze hebben daar niet meteen een sleutel van gekregen, nou dat gaf ook wel het verkeerde signaal. Als je ernaar vraagt vinden ze dat wel vervelend.

Disconnected departments are a cause for (social) friction within the company

I want to feel welcome in the company I work for



General info (Jerry)

Age: 35

Occupation: facility employee

Sector: logistics

Job description: maintenance of the faculty and all furtniture, electronics etc within it, as well as offering first aid at times

Company: TU Delft

Company size: 13 in total, of which 1 coordinator, 1 leader and 1 management position

Work experience: 13 years in the team

Working hours: full-time

General info (Lotte)

Age: 24

Occupation: facility employee

Sector: logistics

Job description: maintenance of the faculty and all furtniture, electronics etc within it, as well as offering first aid at times

Company: TU Delft

Company size: 13 in total, of which 1 coordinator, 1 leader and 1 management position

Work experience: 1,5 weeks in the team, 3 years of similar work prior

Working hours: full-time

Minutes

Jerry: Zij is gewoon met mij mee, want zij is vrij nieuw

Interviewer: Want hoe lang zit je hier nu?

Lotte: nu ongeveer anderhalve week

Interviewer: oh dat is echt vers!

Jerry: vandaar dat ik zeg, ga lekker mee.

Interviewer: Oké nou, dan heb ik eerst algemene vragen, wat is jullie leeftijd?

Lotte: Ik ben 24.

Jerry: Een broekie.

Interviewer: Wat is jullie beroep?

Jerry: Oh, Wij zijn facilitair medewerkers.

Interviewer: Wat doen jullie zoal in een dag?

Jerry: Eigenlijk alle onderdelen, dan moet ik het goed verwoorden, eigenlijk alles wat te maken heb met het pand en om het pand heen. Wij zorgen dat het meubilair staat hoe het staat, dat het in orde is, dat de student kan studeren op de juiste meubilair dat de docenten hun werk kunnen doen, dus zorgen dat er ondersteuning geboden worden in de zalen. **(valt techniek enzo daar dan ook onder?)** ja de eerstelijnstechniek. Boven ons zit een ander team, dus als het te complex wordt, mogen wij het niet meer doen. Vroeger wel. Eerste BHV dingetjes gaan wij ook naartoe.

Interviewer: OK nou dan bedrijf is natuurlijk TU Delft. Hoe groot is jullie afdeling?

Jerry: Qua aantallen? We hebben nu 1, 2, 10 man in dat kantoor en twee op logistiek en een coordinator. Ik weet niet ze allemaal moet hebben, dan is het dus 12, en een leidinggevende. Maar die doet niet onze werkzaamheden zegmaar.

Interviewer: Oke en hoe lang hebben jullie al werkervaring?

Lotte: Facilitair die 1,5 week maar hiervoor heb ik nog andere dingen gedaan. Ik denk ongeveer 3 jaar.

Jerry: Ik werk hier bij de TU nu 13 jaar. Hiervoor heb ik heel veel losse baantjes gehad, bijbaantjes enzo naast mijn opleiding dan. Ik werk al sinds mijn 14e.

Interviewer: Ja ja oké hoeveel uren In de week werken jullie?

Jerry: full-time allebei, dus dat is 40 (op locatie?) Ja. We hebben meerdere locaties. We werken hier op IO maar ook op 3ME en dan hebben we een paar kleine andere panden waar we in totaal 5 bijhouden. En dan switchen we door de dag heen, afhankelijk van de klussen. We krijgen gewoon in ons systeem dagelijks klussen of afspraken. Maar het is vooral IO en 3ME

Interviewer: Ik heb een tijdlijn, die helpt ons om door de dag heen te lopen. Ik zou graag willen dat jullie deze invullen voor gisteren, aangezien jullie toen ook de hele dag op kantoor waren.

Jerry: Nou we beginnen meestal eerder maar we hebben starttijd, en de eindtijd.

Interviewer: Is dat voor iedereen hetzelfde?

Jerry: Voor bepaalde werknemers wisselt dat wel. En om de week hebben we een avonddienst. En we hebben een collega en die werkt van half 9 tot 5 en ik van 8 tot half 5. Zo gaat het dan. Zit wel wisseling in. Maar de meesten van 8 tot half 5.

Varying work hours and locations, make the schedule very irregular.

Interviewer: Wat voor dingen heb je gisteren allemaal gedaan? Schrijf het bij de lijn.

Jerry: Nou we hebben altijd een standaard lunchtijd, wil niet zeggen dat we ons daar altijd 100% aan kunnen houden, maar 9 van de 10 keer lunchen we met zijn allen om 12 uur. We hebben het zo geregeld dat collegas lunch kopen bij de supermarkt en dan wordt de tafel gedekt en eten we met zijn allen. Maar de dagen wisselen heel erg, geen dag is hetzelfde. Als ik naar de dag van gisteren kijk, was het niet zo'n gek drukke dag voor een keertje. Als ik naar mijn eigen werkzaamheden kijk. Meestal begin ik met het opstarten van mijn laptop en het bekijken van mijn emails. Ik ben verantwoordelijk voor de beveiliging dus elke dag krijg je een soort dagrapport van de dag ervoor waarin staat of er bijzonderheden zijn geweest, en als daar dingen instaan die betrekking hebben op ons als FM dienstverlening dan moet ik daar melding van maken. En dan maken ze een melding in Topdesk als een soort logboek met werkzaamheden die we moeten doen. Als er een verhuizing is of een student is een pas kwijt of vergeten van de locker, dan komt daar een melding van in. Dus ik kijk die rapportage door en daarna kijk ik in Topdesk ja.

Having a very busy day is the norm rather than the exception

Interviewer: Kijk jij daar nu in mee dan (lotte)?

Lotte: Ja, ik krijg straks de schoonmaak onder mij, dus ik ben nu bezig met de meldingen vanuit schoonmaak op te pakken. Door de dag heen kijk ik dus of er meldingen daarvoor binnenkomen.

Jerry: Eigenlijk begint, probeer ik mijn dag zo goed mogelijk gestructureerd te doen. Probeer je eerst je mail te bekijken met een bak koffie, wat de dag brengt en of je afspraken hebt staan en hoe laat dan. En dan pak je de meldingen op die je hebt. Er waren gisteren wat meldingen rondom de bestickering en bewegwijzering. En tussendoor krij het logistiek punt van pakketen die ze niet kunnen vinden. In de ochtend h gecommuniceerd met elkaar van problemen waar we tegenaan lopen. De ongeveer zo uit dan ja. Het is bijna niet te doen bij ons van dit hebben we dit zo laat. En dan om 12u lunchen.

I want to relate my work experience with co-workers

Interviewer: En hoe lang is dat trouwens?

Jerry: Dat is eigenlijk een halfuur en soms iets langer, maar dat komt omdat op de lunch zien we elkaar eigenlijk ook pas volledig als team zijnde. Vaak ga je het dan ook over werk hebben, dan loopt de lunch ook uit, maar dan gaat het vooral over werk. En toevallig op dinsdag hebben we werkoverleg, van half 1 tot 2 in werkoverleg ja. Proberen we gestructureerd te doen, maar lukt eigenlijk ook. Daarin bespreek je ook de meldingen die je hebt enzo. En dan is het weer 2 uur. Ik haal altijd tussendoor koffie, maar we nemen nooit specifiek dan echt pauze. Het is nooit dat ik dan even lekker zit, maar ik loop naar het apparaat en terug en dan weer aan het werk. In de middag heb je dat weleens. Niet altijd maar vaak is het dan wel rustiger en ben je ook moeer dus dan zeg je eerder achter je laptop dat je even zit en denkt joh ik ga even de krant lezen. Dan heb je het wel een beetje. Maar toch met rumoer van collega's en je werkzaamheden, dus je bent toch continu bezig. Ja de lunch is wel echt een moment dat we even zitten.

Lunch turns into a meeting because it's the first time a day to see eachother

Getting coffee is just that, getting coffee. Not sitting down to take a break

Only when work sizzles down a bit, am I able to slow down with a newspaper

I want to take my rest in peace

Lotte: Ja meestal halen we alleen koffie of iemand anders haalt de koffie. Dat is ook omdat er natuurlijk op elk moment meldingen binnen kunnen komen.

Jerry: Ja weet je, de dag is niet te peilen bij ons. Het is echt rennen vliegen. Vooral als de colleges net zijn begonnen dan zijn daar veel vragen. Of als de pieper afgaat dan moeten we als BHV aan de slag. Ik denk dat elk halfuur wel iemand koffie gaat halen. Eentje haalt dan koffie en dat is dan een rustmomentje voor de persoon die koffie gaat halen maar dat was het dan wel. Je koffie wordt ook gewoon regelmatig koud. Gisteren drink ik dan thee, maar wanneer ik het eenmaal kan drinken is het ook koud.

The one getting coffee might get a small break (walking to and back), but the person receiving is not

Interviewer: En je zei ook iets over een pieper, dragen jullie die allemaal dan?

Jerry: Alleen degenen die BHV'ers zijn. Nou weten we wel een beetje met de meldingen of we met z'n allen moeten gaan of niet, maar we zorgen wel altijd met portofoons dat iedereen die meeheeft en dat we daarmee om hulp kunnen roepen als het nodig is. Maar meestal gaan we wel allemaal naar de post ja.

Work piles up and the once hot coffee often turns cold

Interviewer: En voegt dat toe aan de stress?

Jerry: Eigenlijk niet, we zijn het zo gewend. Gaat ie af, dan gaan we kijken. Nou is het een ontruiming he en dan gaan we samen naar die ontruiming. Het is gewoon automatisch.

Interviewer: Dan zit er onder de tijdlijn een tijdlijn en daar mag je aangeven hoe je energieniveau gisteren verliep

Jerry: Bij mij is het heel laag tot de lunch, dan heb ik heel veel energie en daarna zakt ie gelijk in.

Lotte: Ah after dinner dip! Maar ik ben volgens mij heel gelijk in mijn energie. Ik kak thuis pas in.

Jerry: Echt?! Nou dat komt nog wel over een aantal jaar (lacht). Ik had gisteren helemaal een vermoeiende dag, een slechte dag. Maar vandaag is het wel goed. Nou mijn lijn is een heuvel geworden. Niet te laag beginnen he. Nou ik moet zeggen, in werkoverleg was ik wel scherp gisteren! Ja dus toen zat ie wel wat hoger. En toen is ie ook wel hoger gebleven, maar einde werkdag was ik wel op.

Interviewer: Hoe is corona voor jullie geweest?

Jerry: Op het werk? Nou ja wij lopen voornamelijk natuurlijk rond. We proberen zo min mogelijk op kantoor te zijn en we krijgen wel steeds meer administratieve taken, maar corona ja heeft veel impact gehad. We hebben hele tijd doorgedraaid, maar we moesten alles verzorgen. Dus dat was best zwaar en pittig.

Interviewer: Maar met strenge afspraken?

Jerry: Nou niet zo zeer, we hebben vooral veel overleg gehad met de faculteit, welke richting gaan we op, wat zijn de maatregelen. Bijna tot dagelijkse overleggen aan toe voor de stickers met looproutes enzo dat hebben we verzorgd, de desinfectie middelen moesten op de juiste plek staan, mondkapjes, de testen. Dat moesten wij verzorgen. Het was hartstikke veel

werkdruk, want dat ging ook nog eens buiten ons eigen werk om. Maar ook werknemers die thuis wouden werken, en dan moesten we ervoor zorgen dat ze het gepaste meubilair thuis kregen. Dat heeft wel veel impact gemaakt op de uren die we hebben gemaakt.

Interviewer: en heeft dat nu nog invloed op hoe jullie werken?

Jerry: nee. Maar wel in de gebouwen. De TU Delft heeft gezegd dat ze naar een 60/40 kantoor willen, en je ziet wel dat steeds meer mensen thuiswerken. Dan loop je door een verdieping en we denken "waar is iedereen?".

Interviewer: Dus minder op de eigen afdeling maar iets meer eromheen.

Jerry: bij ons bleef het werk gewoon doorgaan. Als mensen ons zien lopen in onze shirtjes dan gaan ze wat vragen. Ja we mogen ook niet thuis werken. Hoe graag we dat misschien ook zouden willen. Daar zijn afspraken voor gemaakt ja.

Interviewer: vind je je werk streng?

Jerry: nee. nee. We zijn heel erg vrij. Ons werk is zelf heel erg in te vullen. Je doet het wel met je taakgebiedje met z'n allen en als je vragen hebt kun je elkaar benaderen. Maar over het algemeen ben jij verantwoordelijk voor je eigen taak. Dus ik zeg tegen mijn collega van "ik ben op 3ME" en als ik daar dan 3u aan het werk ben, ben ik 3u aan het werk. Je hebt altijd wel een bepaald soort verantwoordelijkheid natuurlijk, maar eigenlijk kan je doen en laten binnen je werkgebied wat je wil, als het maar gedaan wordt.

Lotte: Ja ik zie dat ook wel hetzelfde. Het team vertrouwt heel erg op elkaar, dus het is ook niet dat je wantrouwig wordt op het moment dat iemand een lange tijd weg is. Je weet dat die toch wel bezig is dus dat idee heb ik totaal niet nee, en ook dat gevoel niet.

Interviewer: En moeten jullie nog inklokken bijvoorbeeld?

Jerry: Nee, totaal niet. En daar wordt je ook niet vrolijk van. Ik vind dat je die basis van vertrouwen wel moet hebben. En als je twijfels hebt over een collega of iets, dan zijn we ook wel dat team die dat zegt. Dan nemen we ze even apart en zeg je ik merk dit en dit bij je, hoe komt dat, is er iets aan de hand? Dus nee we hoeven niet te klokken. En je merkt dat de meeste mensen ook blijven tot de tijd dat ze moeten werken. Er zijn collega's die willen graag om 7u beginnen en als ze dan een keer om kwart over 4 weggaan in plaats van half 5, zijn wij ook de laatste die zeggen van nee, dat kwartier eerder ja dag.

Interviewer: En hoe is de relatie tussen collega's?

Jerry: Goed. Je hebt altijd in een team mensen die je iets meer mag dan andere mensen of waar je het iets beter mee kan vinden. Maar over het algemeen bevalt het goed.

Lotte: In het team valt het ook niet zo goed het is allemaal heel gelijk, iedereen behandelt elkaar gelijk.

Jerry: Ja want binnen ons team is de voorman ook iemand die net als ons was begonnen, die zit continue op kantoor werkt mee en denkt mee. Alleen de coördinator heeft echt wat andere taken. Maar die komt ook naar ons toe met vragen. Je bent gewoon 1 team.

Each individual has their own responsibility and coworkers trust them to get it done

You don't need to like everyone at work.

Feels like we are 1 team

Interviewer: En spreek je elkaar ook buiten werk om nog?

Jerry: Met dit team heb ik dat niet zo. Het andere team waar ik zat had ik dat wel, maar hier niet. Toevallig kwam ik er laatst weer eentje tegen want die voetbalt tegen mijn ploeg.

Interviewer: En mis je dat contact?

Jerry: Binnen dit team niet. Niet dat ik ze niet mag, maar er zit niet echt eentje bij waarmee ik buiten werk om zou willen gaan. Niet dat we het niet doen want als we een uitje hebben of iets doen we dat lekker en als ik zou zeggen even een koffie doen dan staat de deur van ze allemaal wel open. Maar binnen ons team hebben we best wel een wat oudere stuk, 50 plus, en een groep die een stuk jonger is. Dus als ik naar mij kijk, ja, meesten zitten wel in andere fases. Dus ik kan het met iedereen vinden maar niet meteen een klik. En voor haar (lotte) is het een beetje vroeg maar ja.

Lotte: Ja bij mijn vorige team was ik planner geweest, toen had ik alleen maar meiden, ook van mijn leeftijd, en daarvoor was het allemaal gemixt, hoewel ik daar wel de jongste was. Maar ik ben wel wat meer van de mannenwereld, dus dat er nu maar 1 andere vrouw in het team zit is prima.

Interviewer: En jullie zeiden ook iets over uitjes, wordt er vaker iets georganiseerd om sociale connecties te versterken?

Jerry: Nou wat we sowieso dus hebben is dat we elke dag met elkaar lunchen. Dat is al een soort samenzijn. We proberen eens in de zoveel tijd een keer wat lekkers te bestellen zodat we wat lekkers kunnen eten. Af en toe lunchen we ook buiten de deur. Afgelopen jaar had ik ook een uitje georganiseerd, toen zijn we gaan golfen met een barbeque erbij. Eens in het jaar proberen we zo'n uitje te doen. Vorig jaar deed ik dat, en nu organiseerde ik het weer, volgend jaar misschien een ander. Met kerst zorgen we voor kerstlunch. Dit jaar is Lotte daarvoor de sjaak. We proberen wel gewoon dingen te doen. Maar het gebeurt voor mijn idee een beetje te weinig. In andere teams hadden we de vrijdagmiddagborrel bijvoorbeeld. Waarom kunnen we niet introduceren dat we een uurtje eerder stoppen met werken en met zijn allen op een bepaalde manier in elkaar in contact zijn.

Interviewer: Dan heb ik nog een paar vragen specifiek over spelen. Wat vinden jullie zelf vallen onder 'spelen op het werk'. Zijn er voorbeelden die jullie voor je kan halen?

Jerry: Niet echt werkgerelateerd, meer een soort dolletje uithalen bedoel je toch? Ja binnen dit team is het vrij serieus, maar zit het vooral in de grapjes die we maken onderling. We hebben een soort van fun app aangemaakt waar van die gekke filmpjes in gezet worden. Of onderling elkaar een beetje voor gek zetten voor lul zetten op een leuke manier. Ik heb wel eens een keer, een collega die is kaal, ik had via Aliexpress een muts gehaald met zo'n neppe pruik erop, die gaf ik dan aan hem, en die heeft hij nog steeds. Die heeft hij wel eens gedragen ja, dat was wel leuk. Maar zo'n dolletje maken, ja, dan ligt er een kadootje voor hem en zit hij te kijken. Of als je op je werk komt en je had je computer aan laten staan. Dat iemand een ranzig plaatje op je achtergrond heeft gezet. Een beetje een mannenwereld. Beetje mannenhumor ja. Beetje gek doen met elkaar. Niet specifiek een voorbeeld.

Lotte: Ja hier merk ik het wel, maar bij mijn vorige werkgever bijvoorbeeld werden niet echt grappen met elkaar gemaakt. Dit is wel meer wat ik zoek, meer comfortabel. En de

Large differences in age or "stages of life" make it harder to get close to one another

There is a lack of set times to meet and chat with oneanother outside of lunch breaks.

I want to be in touch with my co-workers (outside the work context)

We play by poking fun at eachother

Play is considered to be different in the "man world". Pranking and dirty jokes.

We hebben een beetje mannenhumor. Beetje gek doen met elkaar.

Ja dat merk ik hier wel, maar bij mijn vorige werkgever bijvoorbeeld werden niet echt grappen met elkaar gemaakt. Dit is wel meer wat ik zoek, meer comfortabel.

Dit team is vrij serieus, maar het zit dan vooral in de grapjes die we maken onderling. [...] Dat iemand een ranzig plaatje op je achtergrond heeft gezet. Beetje mannenhumor ja.

A playful (rather than serious) atmosphere makes you feel more comfortable

mannenwereld is heel anders. Ik heb ook een tijdje bij de brandweer gezeten en dan merk je wel dat dat heel anders is.

Interviewer: Vinden jullie jezelf speels?

Jerry: Ja, ja vind ik zelf wel. Ik ben vrij flexibel ook. Dus dan vind ik wel dat ik speels ben. Speels kan op verschillende manieren zijn natuurlijk. Het kan zijn dat je op andere manieren heel serieus bent maar speels rondom werk.

Lotte: Voor mij ligt het heel erg aan de omgeving en de situatie. Als ik me ergens niet op mijn gemak voel, of het is een hele nette omgeving, dan zou ik het niet snel doen. Ik pas me wel aan aan de omgeving.

Jerry: Ja mee eens. En zelfs daar probeer ik nog een stukje speelsigheid te introduceren. Ik vind het gewoon heel belangrijk dat je ook jezelf kan zijn en niet zo gemaakt hoeft te doen. En ik snap het ook hoor, want in een andere omgeving ga je wel anders doen. Maar ik probeer wel een opmerking te maken en kijken hoe ver ik kan gaan. Zodat je weet, oke, dit is de grens. En verder kan ik niet gaan. We zijn allemaal mensen he. En iedereen vindt een dolletje leuk, je moet alleen weten hoe ver je kan gaan.

Interviewer: Wanneer denk je dat het ongepast is?

Jerry: als je in een overleg bent met externen, echt een serieus gesprek of overleg. Je moet wel aanvoelen. Als je merkt dat het gesprek wat luchtiger wordt, dan kan het weer. Dat soort momenten ja, als ik ondersteuning biedt aan een student die gaat afstuderen dan moet je wel die student zoveel mogelijk helpen. Ze zijn al zo zenuwachtig. Maar het is best wel een stukje aanvoelen. Kan je het doen of niet.

Interviewer: Hoeveel van de tijd ben je aan het zitten en achter je bureau bezig en hoeveel ben je onderweg?

Jerry: ik denk dat we tussen de 80-90% onderweg zijn. Ik merk wel dat ons werk steeds meer achter de laptop wordt. Als je ook ziet dat onze stappenteller ook op 8000 stappen zit minimaal. Ik heb de afgelopen dagen bijna 10000 stappen gedaan, en dat dagelijks.

The workplace dictates the appropriate amount of playfulness

I want to be myself in my workplace

Als ik me ergens niet op mijn gemak voel, of het is een hele nette omgeving, dan zou ik het niet snel doen. Ik pas me wel aan aan de omgeving.

Appendix B *break activity interview*

Interview set-up

Materials

- Audio recorder (phone)
- Timer (to keep track of schedule)
- Consent form
- Note-taking template
- Slideshow (with visuals)

Introduction (10 min)

Hoi, wat goed dat je er kon zijn vandaag. Mijn naam is Sylvia en ik ben momenteel bezig met mijn afstudeerproject voor de Design for Interaction master aan de TU Delft. In dit onderzoek zoom ik in op de houding tegenover pauze en specifiek ook speelse pauzes op het werk. Vandaag ben ik dan ook vooral benieuwd naar jouw ervaring hierin en hoe je hierover denkt.

Ik zal voorafgaand aan de vragen een consent form met je delen, hierin staat alle informatie rondom het onderzoek zelf, waar we het vandaag over gaan hebben en de omgang met data uit dit interview. Lees deze vooral even door en zeg het als er vragen zijn. Ik wil graag benadrukken dat de verkregen data geanonimiseerd onderdeel uit zal maken van mijn thesis en daarmee ook terecht zal komen in de TU Delft repository. Herkenbare data zal nooit buiten het onderzoeksteam worden gedeeld en 1 maand na het afsluiten van het project worden verwijderd. Deelname aan het interview is geheel vrijwillig en als je je niet prettig voelt tijdens het gesprek, kunnen we een pauze nemen of een vraag overslaan.

FYSIEK Na het ondertekenen van het consent form zal ik starten met het opnemen van audio, zodat het gesprek op een later moment terug te luisteren is. Als je geen vragen meer hebt, verzoek ik je dit formulier nu te ondertekenen.

DIGITAAL Nadat je dit formulier goed doorgelezen hebt kun je het digitaal onderteken of mij verbaal toestemming geven om dat voor je te doen. Deze kan op verzoek ook doorgestuurd worden na afloop van het interview. Daarnaast staat in het formulier alleen iets genoemd over de audio, maar in dit geval neemt teams gelijk ook video op, dus graag wil ik ook daarvoor toestemming vragen. Ik zal echter alleen van de audio gebruikmaken.

Ik ga veel vragen over de waarom achter statements die je maakt, dat kan nogal kinderachtig voelen of erg in herhaling vallen, maar ik wil je vragen om zoveel mogelijk mee proberen te denken. Uiteindelijk ben ik benieuwd naar jouw ervaringen en zijn er geen goede of foute antwoorden. *Als dat allemaal duidelijk is, kunnen we beginnen. Het geheel zal ongeveer* ***45 minuten*** *duren.*

EN: Hi, thank you for being here today. My name is Sylvia and I am currently working on my graduation project as a Design for Interaction student at the TU Delft. In this research, I am looking at your perspective on breaks and especially playful break activities at work.

Before starting the interview, I would like to ask you to read through this consent form. Take your time doing so. I would like to emphasize that the data gathered through this interview today will be anonymised and included in my thesis. This means it will also end up in the TU Delft repository. Recognisable data shall never be shared outside of the research team itself, and will be properly deleted within a month of completing the research project. Participating in this interview is completely voluntary, and if at any given time you feel uncomfortable, we can take a break or simply skip a question. After signing the form, I will start recording audio so that the conversation can be retrieved at a later time. If you have no more questions, I would like to ask you to sign the form.

I will be asking a lot of "why" questions. This might feel a little childish or like I am not paying attention to your answers, but I ask you to try to answer these to the best of your ability. Finally, it is important to note that I want to learn more about your experiences specifically, meaning there are no right or wrong answers. If that is clear, we can go ahead and start. It should take about ***45 minutes*** *in total.*

General questions (5 min)

- Leeftijd - *age*
- Beroep (en sector) - *occupation*
- Werkomschrijving – *job description*
- Bedrijf - *company*
- Bedrijfsgrootte – *company size*
- Ervaring – *work experience*
- Hoeveel uren in de week – *working hours*

About break habits (5 min)

To gain an understanding of current break/rest behaviour at work.

- What do you hope to achieve with your break?
- What type of break are you used to taking at work?
- What would happen if you would take no breaks in a day? How would that make you feel?

Break activities (25 min)

[activity visual is shown]

- Have you participated in this activity before?
- Would you partake in this activity at your own workplace?
- Why yes/no?

[follow-up questions]

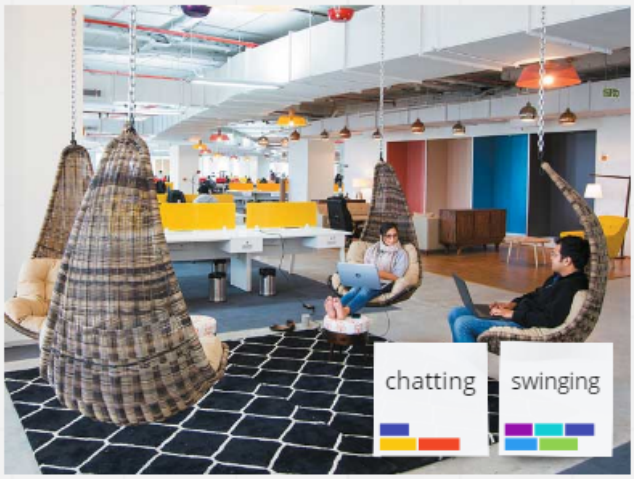
- Why would you (not) participate in this activity at your workplace?
- What makes this activity (in)appropriate for work?
- Does this activity appeal to you personally? Why?
- To what extent do you think this activity would get you away from your work?
- Do you think this activity would make you feel energized?
- What do they think about the concept of play to help energize?

[comparison]

- Can you rank these activities..
    - ..on how energizing they are?
    - ..on how inviting they are?
- Why is activity X ranked higher than for example activity Y?
- What in these activities do you consider to be inviting to participate?

Collected break activities

This spread shows some found examples of break activities that one could partake in at work. These range from very social, to isolating and physical to mental etc. To show this distinction, post-its were labelled. What these colours mean can be found in the top right corner.





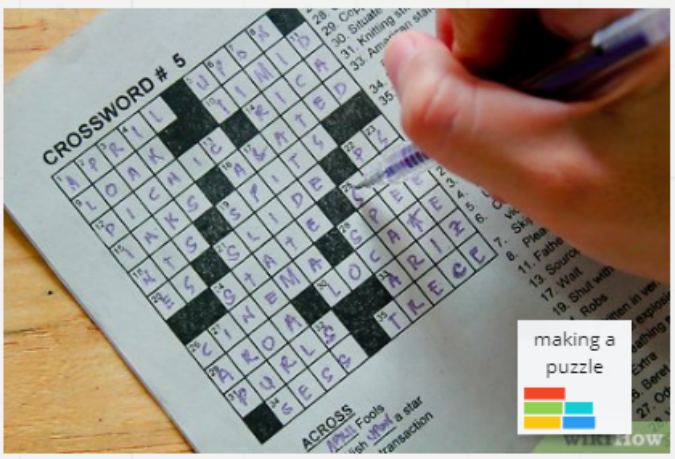
















Activity labels

short activity | together

long activity | physical | planned

improvised | individual

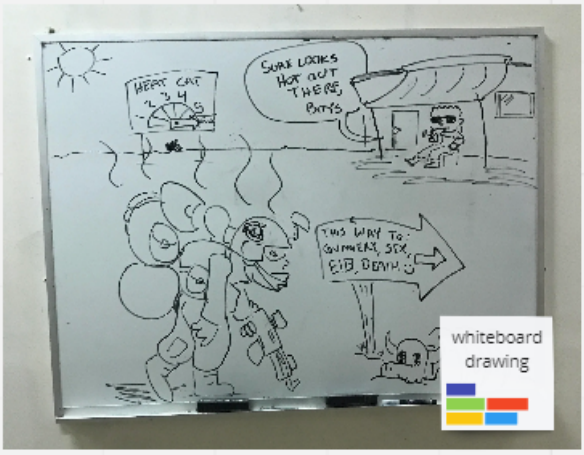














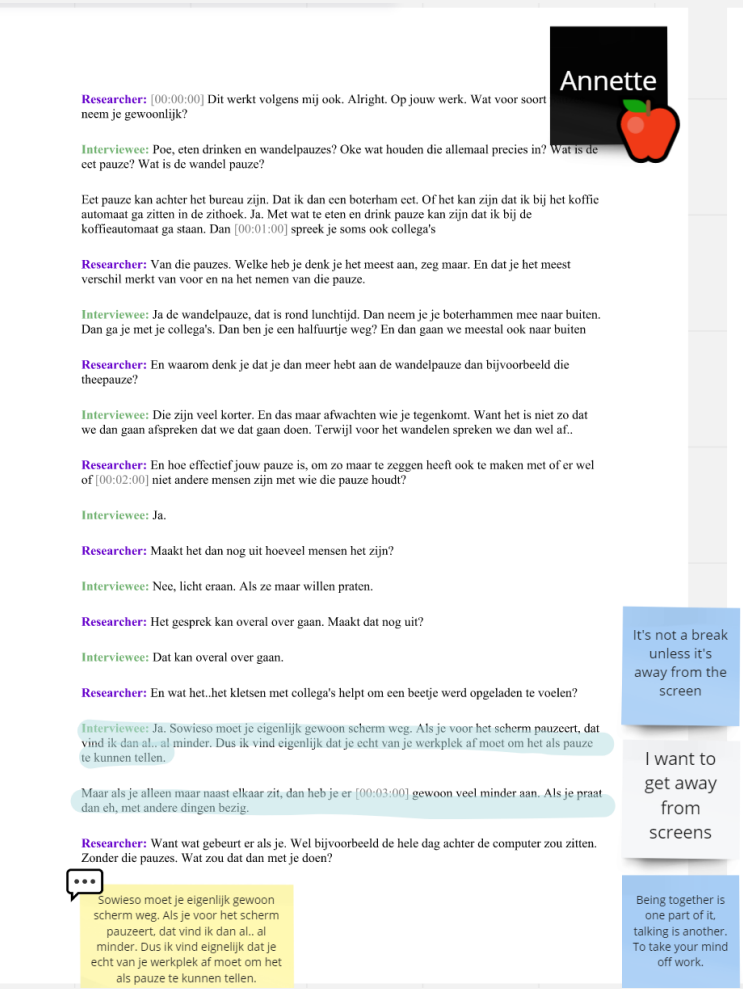
Interview transcripts & notes

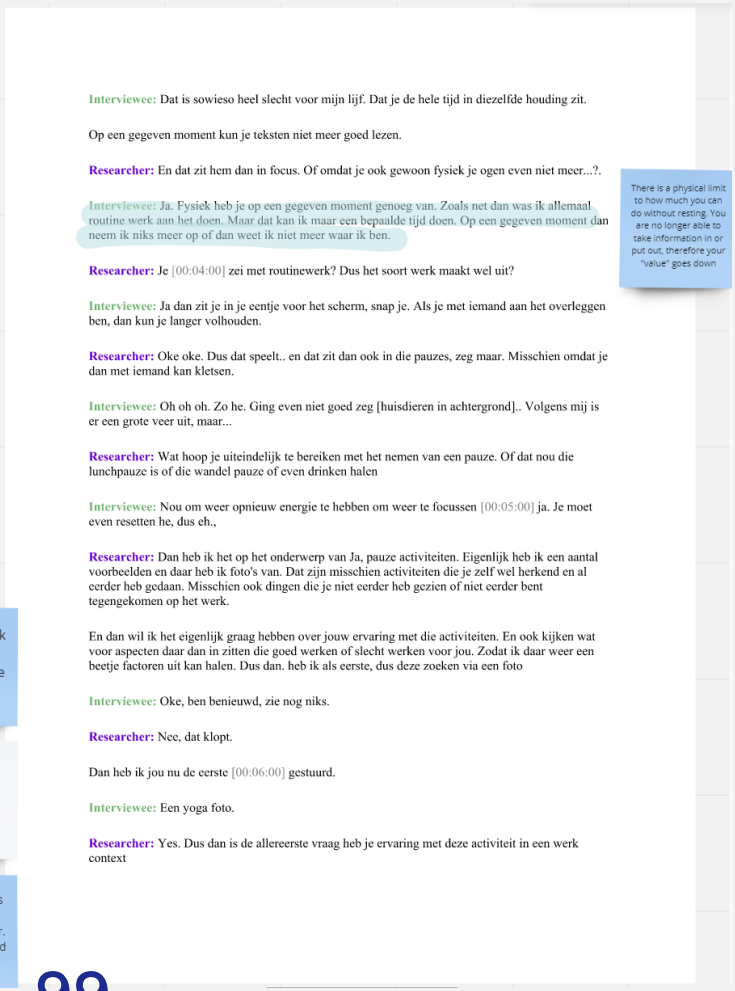
Interviews on break activities were conducted on three participants and made into transcripts using the recorded audio. Notable statements were highlighted in colours corresponding to the general topic, which can be found in the legend below.
Coloured post-its show the interpretation of these statements, and white post-its indicate underlying motives. Finally, light yellow post-its highlight interesting quotes that were often used in later stages of the analysis.

These transcripts with notes can also be found in miro: **https://miro.com/app/board/uXjVPOwrmUs=/?share_link_id=780126568 3**

Post-it legend







Interviewee: Uhh op een gegeven moment met thuis werken. Kun je aan dit soort dingen af en toe aan deelnemen. Als korte sessies.

Researcher: En hoe zag dat er dan uit?

Interviewee: Dat één persoon het voordeed. In teams inderdaad. Dat we een beetje mee kon doen. Dat was dan een kwartiertje of zo.

Researcher: Heb je er zelf ook aan meegedaan? Of wist je alleen dat het er was?

Interviewee: Nee, daar heb ik zelf ook aan meegedaan. Maar dat was dan maar, weet ik veel, twee keer per week.

Researcher: Hoe vaak heb je dat gedaan? Of voor hoe lang?

Interviewee: Dat was wel heel af en toe ook aangeboden.

Dus [00:07:00] ja... twee keer, drie keer?

Researcher: En dat wordt nu niet meer gedaan?

Interviewee: Dat was dan corona aanbod.

Researcher: Dat wordt nu dus niet meer gedaan.

Interviewee: Nee.

Researcher: Als dat nu weer zou worden aangeboden, zou je er dan ook aan mee willen doen?

Interviewee: Ja, dan zou ik wel mee willen doen.

Researcher: En hoe heb je die, hoe heb je die yoga dan zo ervaren?

Interviewee: Het was moeilijk om een goede plek bij mijn laptop te vinden. Ik had beter mijn laptop even kunnen plaatsen. Ja, voor de grond is ie te hoog. Maar ik kan op mijn bed zitten maar dat is weer te zacht.

Researcher: Dus dat was een beetje, zeg maar dat de omgeving er niet helemaal [00:08:00] klaar voor was ofzo. Ja, en achteraf hoe voelde dat dan denk je daar van goh dat was wel lekker?

Interviewee: Ja, ik vond het wel prettig ja.

Researcher: Wat aan yoga was van fijn?

Interviewee: De andere houdingen aannemen? Want achter de computer zit je de hele tijd in dezelfde houding he. Dus dat is echt een probleem.

Being on a computer all day means being stuck in one position which is bad for the body

Ik vond het fijn om andere houdingen aan te nemen. Want achter de computer zit je de hele tijd in dezelfde houding he. Dat is echt een probleem.

I want to take good care of my body at work

I want to move my body around

Researcher: En je zei als ze het weer aan zouden bieden zij het ook weer doen.

Interviewee: Ik zou er wel eerder over nadenken of ik mijn laptop even op een andere plek moet zetten.

Researcher: En stel ze zouden het op het werk aanbieden. In het kantoor.

Interviewee: Dat daar een plekje is? Die daarvoor ingericht is. Ja dat [00:09:00] zou wel fijn zijn ja.

Bij mijn vorige werkgever tussen de eerste werkgever, die hadden een soort sport ruimte en dan kon je onder begeleiding ook dingen doen. Dus zitten met rond lunchtijd. Dat heb ik ook een tijdje gedaan. Ja.

Maar dat was met apparaten waar je oefeningen mee kan doen. Sportschool achtig.

Researcher: Hoe effectief denk je dat het doen van yoga onder werkuren is in het herstellen van energie?

Interviewee: Denk dat het wel goed werkt ja.

Researcher: Waar ligt dat dan?

Interviewee: Dat je wat minder [00:10:00] last hebt van houdings klachten. Dat je, ja, je focus anders legt. Oke. Dan heb ik een tweede activiteit. Die stuur ik nu.

Researcher: Wel steeds een verrassing he?

Interviewee: Oh ja een tafel tennis tafel he? Ja. Ja.

Researcher: Dus weer een beetje dezelfde opbouw. Is het iets wat je zelf eerder heb gedaan op het werk?

Interviewee: Nee.

Researcher: En het als dat werd aangeboden, is dat dan iets wat je zou willen doen?

Interviewee: Vind ik al wat ingewikkelder te regelen. Omdat je dan een tegenstander moet hebben.

Volgens mij hebben ze wel iets van voetbaltafels heb ik [00:11:00] onlangs ontdekt.

Competitive games require more planning as you need to find yourself an opponent -> less flexible with own schedule

Researcher: Op jouw werk?

Interviewee: Ja.

Researcher: Spreekt dat je dan meer aan minder aan dan dit?

Vind ik al wat ingewikkelder te regelen, omdat je dan een tegenstander moet hebben.

Interviewee: Ik denk wel makkelijker te organiseren.

Researcher: Waarom?

Interviewee: Omdat je een geen specifieke kleding, sportkleding voor aan hoeft te trekken wat minder zweterig is.

I don't want to have to make preparations for my break

Researcher: Je hoeft minder veel te bewegen met je lichaam?.

Interviewee: Geen speciale schoenen dat soort dingen. Bij tafeltennis denk ik dan toch eerder aan sportkleding dan ... Ja, dan bij tafelvoetbal. Maar misschien is dat onterecht..

I don't want to have to make preparations for my break

Researcher: Ja. Ik ken het zelf niet zo. Ja. Ik zie wel wat je zegt van het is waarschijnlijk wat zweteriger wel. Ja, want je beweegt nou eenmaal gewoon meer.

Interviewee: Je hebt meer ruimte nodig ook he? Ja. [00:12:00]

Researcher: En stel dat wat jij net noemt, zeg maar eens is gefaciliteerd. Dus er is genoeg ruimte voor. Je hebt een tegenstander. Iemand die tegelijk ook pauze wil nemen, hoe sta je er dan in?

Interviewee: Dat is op zich wel leuk. Maar ik ben er niet zo goed in haha.

Less fun if you're bad at it because it leaves less room to immerse in it.

Researcher: En dat je er niet zo goed in ben. Denk je dat dat dan je je je ervaring veel zou beïnvloeden? Dat je het dan misschien minder leuk zou vinden. Of dat je er minder energie uithaalt?

Interviewee: Dat is dan minder leuk. Want dan is een potje snel afgelopen.

Researcher: En wat zou misschien iets zijn wat je zou weerhouden om pingpong te spelen op het werk?

Interviewee: Wat ik zeg dus eh zweterig, zoeken van deze standen van gelijk niveau.[00:13:00]

I want to immerse in my activity

Researcher: Oke. En hoe effectief denk je dat deze activiteit zou zijn? In het herstellen van energie?

I want to play fair

Interviewee: Ja, goed. Want je gebruikt andere spieren. En andere focus.

Researcher: Dan heb ik nummer drie

I want to have a fair matchup

Interviewee: Koffieleut. Ja? Ja. Die komt voor. Ja.

Researcher: Ja, dat heb je eerder gedaan?

Interviewee: Ja, weet je wat het probleem is nou is dat vroeger hadden we kleine kamertjes, daar zaten we met mensen van hetzelfde team bij elkaar in een kamertje. En dan riep er eentje "koffietijd" en dan gingen we met z'n allen naar de kofficautomaat. Maar nu zitten we in een ruimte met honderd man. En als je dan koffietijd roept, [00:14:00] dan horen ze het bij die groep ernaast ook en dan stoor je die.. Dus dat wordt niet meer gedaan.

Het lijkt me makkelijker te organiseren omdat je geen specifieke kleding, sportkleding voor aan hoeft te trekken en het minder zweterig is.

Dat is opzich wel leuk maar ik ben er niet zo goed in.

Dat is dan minder leuk. Want dan is een potje snel afgelopen.

[...] zoeken naar standen van gelijk niveau

Researcher: Ja. Maar heb je dus nu ook dat je daardoor minder met een groepje koffie gaat halen?

Interviewee: Dan ga je minder met een groepje koffie halen. Het is meer toeval eigenlijk.. Als je een ander tegenkomt. Een bekende tegenkomt.

Researcher: En dat zit hem dus in het het vergaren van mensen. Wat nu we meer storend kan zijn voor anderen.

Interviewee: Omdat we geen eigen ruimte meer hebben. De enorme open kantoor.

I don't want to do something my co-workers would dislike

Researcher: Waarom vind je het vervelend om andere mensen daarin te storen?

Interviewee: Ik weet dat mijn collega's dat ook vervelend vinden.

Researcher: Als in de collega's die dicht bij jou staan, zeg maar.

co-workers get disrupted by asking for break

Interviewee: Ja.

Researcher: Die storen zich er ook aan als andere mensen doen?

Interviewee: Die zeggen ook van ik doe het maar niet want dan stoor ik anderen. En dan denk ik van ja, dan ga ik het ook maar niet doen.[00:15:00]

Researcher: Oké.

Interviewee: Het is echt een groot probleem hoor, die open ruimte..

Researcher: Dus omdat zij, he. Zij je zeggen dat ze het zelf niet willen doen? En dan sluit jij er ook bij aan?

Waarom maak je dan die keuze?

Even kijken of hier nog iets dieper zit of niet.

Interviewee: Om dat allemaal met ook horen. Als je zoiets roept, snap je? Komt verder dan je groepje.

Ik zit [00:16:00] trouwens te denken, in teams hebben we bepaald overleg. Zou daar in kunnen typen en ook zo mijn collega's kunnen benaderen?

Researcher: Zou je dat minder oncomfortabel vinden? Ja, maar dat maakt het wel minder spontaan.

Interviewee: Nee, het is even spontaan maar de kans dat iemand het mist is iets groter.

Researcher: Oke. En is dat iets wat je nu doet dan ook via teams of niet?

Ik weet dat mijn collegas dat ook vervelend vinden

Die zeggen ook van ik doe hetmaar niet want dan stoor ik anderen. En dan denk ik van, ja, dan ga ik het ook maar niet doen.

Interviewee: Nee, maar dat bedenk ik nu net.

Researcher: Dus wel iets wat je ziet van dat zou best een oplossing daarvoor kunnen zijn.

Interviewee: Dat zou een oplossing kunnen zijn, ja.

Researcher: Vind je het belangrijk dat dat een beetje spontaan kan zijn, dat koffietje halen? Of is het voor jou net zo goed om te zeggen van om? elf uur 's ochtends. Laten we dat om [00:17:00] half vijf doen.

Interviewee: Nee, ik vind spontaan want ik wil het liefst een handig moment in mijn werk kiezen, maar dat is voor de ander dan ook niet altijd.

Zeg maar.

Researcher: Wanneer jij het even wat rustiger hebt of dat net af is, dat momentje?

Interviewee: Ja, dat vind ik altijd een handig moment. Maar ja dat hoeft voor een ander geen handig moment te zijn, want je kan zeggen: nou, niet nu maar over vijf minuten.. dan kom je er zo uit.

Researcher: Dus dat is vooral om eh.. om het goed te laten posten in jouw werk is het belangrijk dat het spontaan kan?

Interviewee: Ja, als je te lang vooruit plant, kan ondertussen je planning vooruit veranderd zijn.

Researcher: En stel je hebt het dan wel gepland om half vijf wat. Wat doe je dan?

Interviewee: We hebben zoiets in staan. Ik heb eigenlijk nog nooit gezien dat mensen daarop reageren.[00:18:00]

Researcher: Maar probeer je dan je werk er omheen te plannen zeg maar.

Interviewee: Ja, we hebben een vast moment staan, maar volgens mij werkt dat niet.

Researcher: Oh er is echt. Hoe werkt dat dan? Ik snap het niet helemaal.

Interviewee: Er zit dus zo'n afspraak in je agenda.

Researcher: En dat is er elke dag voor collega's?

Interviewee: Ja.

Researcher: Maar daar gaat niemand heen?

Interviewee: Nee. In het begin was dat soort online chat zegmaar omdat we thuis werkten.

I want to pick and choose to take a break when it's best for me

spontaneous breaks can be taken whenever there's downtime

Ik vind spontaan het fijnst want ik wil het liefst een handig moment in mijn werk kiezen, maar dat is voor de ander dan ook niet altijd handig.

Dat hoeft voor een ander geen handig moment te zijn, want je kan zeggen; nou niet nu, maar over vijf minuten. Dan kom je er zo uit.

En toen ging het ook al niet meer goed. Want er was een ander team, waar ik dan ook mee te maken had, en daar werkte dat wel goed. Maar sinds we ook gedeeltelijk op kantoor zijn, is de bedoeling dat je op kantoor naar het koffieautomaat gaat. Maar volgens mij werkt het [00:19:00] niet.

Researcher: Ken je mensen die dat wel doen?. Of heb je gewoon dat niemand in je omgeving gaat?

Interviewee: Ik weet van dat online weet ik dat dat andere team die dat wel deed..

Researcher: Maar nu dat fysieke.

Interviewee: Dat fysieke hebben ze niet meer in de agenda staan..

Researcher: En waarom denk je dat dat niet werkt?

Interviewee: Gewoon in dat andere team, in mijn team, werkt dat daarvoor ook al niet. Omdat we teveel met ons werk bezig zijn?

Researcher: Ja, maar jij kan wel. Eh, je kan wel spontaan een afspraak maken. Dus wat is het dan? Is die tijd dan specifiek zo onhandig? Want wat maakt dat zoveel minder effectief?

Interviewee: Nou dat [00:20:00] spontaan dat lukt nu dus ook niet, he. Dat verzin ik allemaal. Dat wil ik proberen.

Researcher: Ja, oke. Maar zit daar nog iets in. Wat die geplande....

Interviewee: Nou, weet je wat het ook is?. Ook alle vergaderingen bij ons in de groep, specifiek in mijn groep niet bij anderen, zijn altijd online. En anders was het wel eens dat je van een vergadering kwam. En dat je dan door liep naar de koffieautomaat. Maar dat hebben we niet meer. Want we zitten de hele dag lang met een koptelefoon op voor het scherm.

Researcher: Dus het ligt het dan ook soort van minder op de route?

Interviewee: Ligt minder op de route, ja. En het heeft te maken ook dat ook een tekort is aan vergaderruimtes. Want vroeger waren alle vergaderingen fysiek. Ja, en nu in mijn team eigenlijk haast niet. Andere teams doen nog wel veel fysiek. Ik heb wel eens gezegd dat ik meer fysiek wil zijn. Als ik naar kantoor ga, wil ik ook een fysieke [00:21:00] vergadering hebben. Anders heb ik er niet zo veel aan om naar kantoor te komen. Dan zit ik nog steeds met een koptelefoon voor het scherm, maar dat doe ik dan liever thuis.

Researcher: Eh ja, dan kan ik denk ik naar de volgende activiteit.

Interviewee: Is dat limbodansen op de stoel?

Researcher: Het is bureaustoel racen.

Interviewee: Want die ken ik nog niet

I want my break to be accessible

Breaks are held at the coffeemachine a lot less since it was moved out of routinary walking paths

I want to engage in physical interactions with coworkers

If I come to the PHYSICAL office I intend to hold PHYSICAL interactions

Dan liep je door naar het koffieautomaat [...] Ligt minder op de route, ja.

Anders heb je er niet zo veel aan om naar kantoor te komen. Dan zit ik nog steeds met een koptelefoon voor het scherm, maar dat doe ik dan liever thuis.

Researcher: Nee?

Interviewee: Nee.

Researcher: En dan weet ik wel het antwoord op de eerste vraag

Interviewee: Nooit gedaan. Nooit gezien. Nee. Nooit gezien. Zou ook echt niet kunnen bij ons. Vanwege die grote open ruimtes.

Researcher: En op welke manier kan het niet? Zeg je van echt fysiek is het gewoon letterlijk niet mogelijk. Of dat zou echt veel te storend zijn. Wat maakt dat dan wel gewoon?

Interviewee: Het zou echt veel te storend zijn want we hebben natuurlijk nog wel een gang , maar [00:22:00] op die gang zitten ook allemaal overlegzitjes.

We hebben vroeger wel eens een keer een dartbord gehad.

Researcher: Werd dat gebruikt?

Interviewee: Ja, maar dat is lang geleden. En toen zaten we inderdaad nog met de eigen groep in een eigen ruimte. Snap je. Ja, dan gaat het makkelijker.

Researcher: En uh oke dus je zegt fysiek in jouw werkruimte kan het niet, veel te storend.

Uhm als je daar deel van de omgeving een beetje loslaat. Is het wel iets wat je wat je interessant lijkt of leuk lijkt? Of zeg je van, nou dat is sowieso niet voor mij.

Interviewee: Het is wel grappig, maar ik zie me dat echt niet doen. Dus eh..

Researcher: Waarom?

Interviewee: Ik ben ook nooit op het idee gekomen om dit te doen.

Researcher: Maar nu heb je dat idee , [00:23:00] nu is het er.

Maar nog steeds niet?

Interviewee: Nee, het spreekt me niet zo aan. Dan ga ik liever tafelvoetbal.

Researcher: Ja. Waarom?

Wat maakt tafel voetballen hier dan passender dan dit?

Interviewee: Ja, kun je ook met publiek doen?

Kun je ook wel met niveauverschillen doen.

Big events at the office are impossible with big open workspaces

dont want to disturb colleagues

Nooit gedaan. Nooit gezien. Nee. Zou ook echt niet kunnen bij ons. Vanwege die grote open ruimtes

Researcher: Denk je dat dit te oneerlijk zou zijn?

Interviewee: Ik weet het niet. Nee. Dat vind ik met tafeltennis vind ik het een probleem, als het verschil te groot is , van niveau. Je hebt hier veel ruimte voor nodig. En het maakt veel herrie. Ik-ik... Ik weet, we hebben vroeger dat dartbord hebben zitten.

Daar was gewoon fysiek de ruimte niet voor. Dat we te dicht [00:24:00] op elkaar zaten. Klopte niet helemaal volgens de arbo wet, hoe we daar zaten. Ja, maar al mijn werkplekken, waar ik heb gezeten, heb dit nog NOOIT meegemaakt.

Researcher: En hoe effectief denk je dat een dat het deelnemen aan een bureaustoelen race zou zijn voor het weghalen van stress en het verkrijgen van energie?

Hoe goed denk je dat dit zou werken als een pauze activiteit?

Interviewee: Ja, je bent er wel helemaal uit dus eh. Het enige is dat het meubilair je wel aan je werk herinnert..

Materials used in play could be reminiscent of work

Researcher: Ja, klopt. Denk je dat dat hier dan erg is? Of dat dat wel weer kan?

Interviewee: Je bent er wel iets heel anders mee aan het doen dus.

Researcher: Dus stel er zou een ander soort activiteit zijn. He, waar je bijvoorbeeld je , ik zeg maar wat, je [00:25:00] toetsenbord voor gebruikt. Maar in een context die wel heel anders is dan werk. Denk je dat dat ook dan op zou wegen?

Interviewee: Ja, ik heb een keer tijdens mijn studie, bij een practicum, hadden we stokbroden gehaald. Want dan zouden we het daarna gaan kaasfonduen. En toen hebben we propjes over zitten slaan met de stokbroden. Dat was in studietijd zegmaar. Ja,

Daar moet ik een beetje aan denken ja.

Either we all get distracted and play, or we need to be respectful of oneanother

Ik vind bij dit soort dingen stoor je al vrij snel andere mensen die gewoon aan het werk zijn. Dan moet je echt met z'n allen stoppen met werken. En dit soort dingen gaan doen. Ja Dat ze [00:26:00] wel geloof ik hier gedaan hebben, toen hadden ze een groot scherm, centraal scherm, daar hebben ze wel eens een keer kerstliedjes op afgespeeld ofzo en dan de verzoeknummers en dat soort dingen. Dat was eigenlijk een scherm om bij te houden wat er allemaal voor verstoringen waren. Ja, dat komt een beetje in de buurt.

Researcher: Ik heb nog een afbeelding.

Ben je hiermee bekend?

Interviewee: Tekenen op het whiteboard? Is dat het idee? En moet dit dan een geintje zijn? Ik snap het nog niet helemaal.

Researcher: Dat mag je achterwege laten. Ik weet niet precies wat er staat.

Ik vind bij dit soort dingen stoor je al vrij snel andere mensen die gewoon aan het werk zijn. Dan moet je echt met z'n allen stoppen met werken. En dit soort dingen gaan doen.

Interviewee: [00:27:00] Wat ik wel eens heb gezien, vroeger hielden we bij op het whiteboard wie wanneer op vakantie is. Maar tegenwoordig met Teams doen we dat niet meer. En als er iemand op vakantie is, daar werden wel tekeningetjes bij gezet. Wat die allemaal aan het doen was, volgens ons.

A similar initiative was used before, drawing related to co-workers' holidays

Researcher: Volgens jullie?

Interviewee: Ja.

Researcher: Dus wel wel enigszins ervaring heb je. Heb je daar ook zelf aan toegevoegd of niet? of alleen gekeken naar hoe het ontstaat.

Interviewee: Oh nee, alleen naar gekeken.

Researcher: Zou je zelf, stel er zou zo'n whiteboard aangeboden worden, met dit als doeleinde, zou je er zelf dan aan bij willen dragen?

Interviewee: Met als doeleinde om daarop te tekenen?.

Researcher: Ja. Dus weer als pauze activiteit, zeg maar.

Interviewee: Dat zou wel kunnen.

Researcher: Klinkt een beetje twijfelachtig. Wat weerhoudt je ervan?

The activity should have an incentive to get you started

Interviewee: Je moet gewoon onderwerpen hebben kijk, dat vond ik het grappige [00:28:00] van die vakantiedag activiteiten. Dan heb je gewoon een bepaald onderwerp. Maar je mag tekenen das altijd even moeilijk beginnen.

Researcher: Dus helemaal als alles kan, is dat weer te te moeilijke om aan te starten?

I want an incentive to play

Interviewee: Juist, ja.

Researcher: Dus het moet een beetje afgebakend zijn. Dus stel er zou opstaan eh als thema oceaan of zo.

Interviewee: Ja, hoor. Bijvoorbeeld.

Researcher: Misschien dat dat elke dag een nieuw thema komt. Zeg maar dan ben je er op maandag en...

Interviewee: Things to do after work, bijvoorbeeld. Your favourite holiday activity of,

Researcher: Zou je dan zeggen Leuk. Ga ik even iets bij tekenen?

Interviewee: Ja, dan sneller.

Je moet gewoon onderwerpen hebben, dat vond ik het grappige van die vakantiedag activiteiten. Dan heb je gewoon een bepaald onderwerp. Maar je mag alles tekenen, das altijd even moeilijk beginnen.

Researcher: En maakt het dan nog uit of er al iets anders op is getekend. Of dat jij de eerste bent om daar op te tekenen?

Interviewee: Nee dat maakt niet uit. Nee.

Researcher: En maakt het uit of er mensen mee aan het kijken zijn? Terwijl [00:29:00] je aan het tekenen bent. Als dit, zeg maar op een hele zichtbare plek hangt of dat het ergens in een gangetje hangt of ergens op de wc?

I don't want others to see me clearly not working

Interviewee: Eh ik denk dat als het op een zichtbare plek hangt, dat je daar niet te lang mee bezig wil zijn. Omdat je dan duidelijk niet aan het werkt bent.

Researcher: En dan neem ik even aan: je wil niet dat andere mensen zien dat je niet bent?

I want to work while I'm at work

Colleagues might judge me for visibly slacking off

Interviewee: Ja.

Researcher: Waarom is dat?

Interviewee: Omdat ik het gevoel heb dat ik als ik aan het werk ben, aan het werk moet zijn.

Researcher: Ja, is het dan? En dan ga ik ook al een beetje vergelijken. Maar [00:30:00] dan heb je bijvoorbeeld die koffiepauze he vind je het dan erger als collega's zien dat je op het whiteboard aan het tekenen bent dan als je aan het kletsen bent met een koffietje of een theetje in je hand?

Interviewee: Ja dat wil zeggen, het ligt er een beetje aan waar die dan hangt ja.. Als het op een heel zichtbare plek is.

Researcher: Nee, dat snap ik, Maar stel het is op dezelfde plek. Zou je het dan erger vinden om een soort van gesnapt of bekeken te worden terwijl je aan het tekenen bent dan terwijl je aan het kletsen bent met een koffie? Of maakt het niet uit?

Talking over coffee could also be a work meeting (blended conversation topics) therefore is less frowned upon

Interviewee: Het kletsen met koffie is wat meer geaccepteerd. Dan kan het soms ook nog over het werk gaan.

Researcher: Dus dat is iets meer gemengd?

In hoeverre denk je dat tekenen op een whiteboard zou helpen op je werk [00:31:00] als een pauze activiteit?

I want to take my mind off work

Interviewee: Ja, omdat je dan aan andere dingen denkt.

Researcher: Ja. Denk je dat dat je genoeg eruit zou halen? Uit je werk.

Interviewee: Je mist een beetje het interactieve met collega's. Dus als je met een stel daar staat wel. Als je daar alleen staat, iets minder.

Ik denk dat als het op een zichtbare plek hangt, dat je daar niet te lang mee bezig wil zijn. Omdat je dan duidelijk niet aan het werk bent.

Ik heb het gevoel dat als ik op werk ben, ik ook aan het werk moet zijn.

Kletsen met koffie is wat meer geaccepteerd. Dan kan het soms ook nog over het werk gaan.

Researcher: Oke, duidelijk.

Heb er nog... eentje [afbeelding]. Goed?

Hoelahoepen. Heb je dit eerder gedaan op het werk?

Interviewee: Nee.

Researcher: Heb je eerder gehoelahoept?

Interviewee: Geloof ik wel geprobeerd, maar ik heb daar niet talent voor. Oke.

Researcher: Zou je als het wordt aangeboden op werk, lekker hoelahoep oppakken en even mee hoelahoepen?

Interviewee: Nee. [00:32:00]

I want to act appropriately to my work environment

Researcher: Waarom ?

Interviewee: Omdat ik het niet goed kan?

Researcher: Stel, je zou je heel goed in zijn.

Interviewee: Want ik vind het als vrouw een beetje uitdagend. Als je in een omgeving met allemaal mannen zit omdat je je heupen aan het schudden bent. En je decolleté. Ja,

Researcher: Dus de beweging zelf zou je oncomfortabel maken op jouw werkvloer. En dan ook soort van wetende dat het bij jou vooral mannen zijn? Of gewoon überhaupt, ook als het fifty-fifty was zou je zeggen, eehh?

Interviewee: Nou omdat het vooral mannen zijn is het nog extra. Inderdaad . Maar met fifty fifty weet ik ook nog niet of ik het durf..

Researcher: Ja. En even terug naar wat je zei van: want ik ben er niet goed in want ik dacht dit hebben we al eerder gehad. Maar toen was het in de [00:33:00] context van ping-pong. En zei je want dat doe je een soort van tegen elkaar right, competitie? Ja. Dus als één iemand dan heel slechte is, en een ander heel goed , dan is het heel snel voorbij.

Maar in deze context, wat? Waarom? Eh beïnvloedt het feit dat je slecht bent dan op op de activiteiten , waarom wil je het dan niet doen?

Als je hoelahoept, je doet het

Interviewee: in feite tot het ding naar beneden valt. Dus dan ben ik meteen klaar.

Ik vind het als vrouw een beetje uitdagend. Als je in een omgeving met allemaal mannen zit en je je heupen aan het schudden bent.

Researcher: Oke dus hier zou je ook gewoon niet lang genoeg van kunnen- gebruik van kunnen maken. Omdat het gewoon heel snel klaar is. En dan zeg je ook niet van maar dan blijf ik gewoon lekker proberen.

Interviewee: Nee, ik zal blijven kijken. Maar niet proberen.

Researcher: Je zou wel willen kijken?

Interviewee: De andere mensen die het doen.

Researcher: Ja, Dank je wel in de dat lijkt je wel vermakelijk?

In hoeverre denk je dat je hier energie uit kan halen?[00:34:00]

Interviewee: Nouja zoals gezegd is dat fysiek bezig zijn dat gaat dan niet goed lukken bij mij. Want je hebt bepaalde skills nodig.

Researcher: Ja ja. Oké dan. En als je nu even alle activiteiten ziet he. Dus dat waren hoelahoepen, tekenen op een whiteboard, de bureaustoelen race en pingpong. Yoga en kletsen met de koffie of thee. En welke hiervan denk je dat dan het beste werkt voor jou als pauze?

Interviewee: De yoga en de koffie . Maar ik zou wel willen tafelvoetbal.

Want [00:35:00] dan kan ik het niet goed,maar het is wat minder storend als je verschil in niveau hebt dan bij tafeltennis.

Researcher: Welke activiteit is, denk je, het meest uitnodigend?

Interviewee: Om mee te doen?

Researcher: Ja.

Interviewee: Maar ik denk eigenlijk een tafelvoetbal tafel, daar is iedereen altijd gelijk enthousiast over.

Researcher: En waaraan ligt dat dan denk je?.

Interviewee: Omdat het duidelijk anders is dan het gewone werk en er gewoon aantrekkelijk uitziet.

Researcher: En het feit dat andere mensen er dan enthousiast over zijn, maakt dat jij ook meer interesse hebt om mee te doen?

Interviewee: Je [00:36:00] kunt er ook bijstaan en aanmoedigen he, dus eh.

Researcher: Zou je daar ook al energie uit halen, denk je?

Interviewee: Jawel.

Activities that seemingly require a certain skill level to participate in are harder to jump in

It's fun when the activity can quickly rile people up

Easier to jump in when the activity looks appealing

Zoals gezegd, dat fysiek bezig zijn dat gaat dan niet goed lukken bij mij. Want je hebt bepaalde skills nodig.

Omdat het duidelijk anders is dan het gewone werk en er gewoon aantrekkelijk uitziet.

Researcher: Oke. Als je hier? Deze is moeilijk hoor, ik kijk even of dit wel of niet een goede vraag kan zijn. Als je even probeert overheen te kijken alles wat je nu hebt gezien. Wat denk je dan dat elementen zijn ehh [00:37:00] die jou aanspreken?

Interviewee: Fysiek ehh bezig zijn en contact met collegas over andere dingen dan het werk.

En een andere focus he, dus niet , niet voor het scherm. Ja. Dus als je zegt gamen in de pauze, dan zeg ik nee. Ik zit al de hele dag voor het scherm.

Researcher: Alright

Ja. Dank je wel.

Floris

Researcher: [00:00:00] Oke, die loopt. Alright dan heb ik eerst hele algemene vragen. Wat is je

Interviewee: Vierentwintig. Oh nee, sorry achtenveertig

Researcher: Bijna hetzelfde. En wat is je baan?

Interviewee: Ik ben nu.. eh.. formeel noemen ze het project manager.

Researcher: Oké. En wat houdt dat ongeveer in wat doe je in een dag?

Interviewee: Daar zitten twee kanten aan. Eh enerzijds moet ik een strategie ontwikkelen voor het eh uitrollen van een nieuw operating model voor ons bedrijf op de afdeling en anderzijds, en dat is meer een tactische uitvoering, eh, meer met de klanten bepaalde projecten uitwerken. En dat zijn dan vaak projecten inzake problemen die dat bedrijf opgelost moeten worden. Dus er zit een medische(?) en een tactische elementen in het beroep.

Researcher: Ja, en bij welk bedrijf doe je dit nu?

Interviewee: [00:01:00] Dat doe ik dus sinds de zomer bij het bedrijf Triskelion.

Dat is een eh spin-off van TNO.

Researcher: Oh oke grappig . Hoeveel mensen werken daar ongeveer op jouw locatie. En ik zou zeggen

Interviewee: Op dit moment onder de bijna honderd vijftien.

Researcher: En zitten er nog. Zijn er nog afdelingen in duidelijk. En dat jij echt in een afdeling zit. En dat ik dan weer bepaald formaat?

Interviewee: Ja, der zijn vier afdelingen.

Dat noemen ze business units. Eh ik, de business unit waar ik inzit, eh dat heet analytical solutions . Dus dat geeft eigenlijk waarbij... we helpen bedrijven bij het oplossen van bepaalde vraagstukken. En inmiddels de de analyse infrastructuur die wij rond ons beschikking hebben. Een tweede afdeling houdt zich bezig met nutrient analysis, nutriënt analyse , een derde met food chain safety dus keten... supply [00:02:00] keten veiligheid en dat kan zowel voor levensmiddelen, als voor eh dier voer bedrijven zijn en een vierde afdeling houdt zich bezig met regulatory services.

Researcher: Mhm oke. En jouw eigen afdeling dus die analytical solutions, hoe groot is die ongeveer?

Interviewee: Eh die groep zal nou vijfentwintig man zijn?

Researcher: Ja. Dus dat zijn echt de mensen waar het meest nauw mee samenwerkt dan neem ik aan.

Interviewee: Ja, klopt.

Researcher: En hoe lang zit je nu bij dit bedrijf? Nog niet heel lang, toch?

Interviewee: Nee, natuurlijk.

Sinds juni. En dat eh, ja. Wat je waarschijnlijk al wel weet. Dertig jaar bij Mars gewerkt. Ja. De levensmiddelen.

Researcher: Ja he? Bevalt het tot nu toe, nieuw bedrijf?

Interviewee: Het is. Het is weer een hele verandering. Het is klein, geen multinational dus dat is al één. En wat [00:03:00] ik ook merk eh het is een bedrijf met een nogal eh hectische historie.

In de laatste tien jaren van het afscheiden van TNO tot nu. Eh Ja. Er zijn toch nog behoorlijk veel dingen gebeurd. Ja. En dan heb je toch ook te maken met de historie van het bedrijf. Met mensen die uit de oude TNO organisatie komen. En met het nieuwe alpha bedrijven. Waarbij de nieuwe mensen komen die die historie niet met zich mee brengen.

Maar die en ik anderen kijken soms kunnen hebben of uh open staan voor... voor dingen van de mensen uit de TNO tijd denken van ah ja maar dat doe je niet of eh ja, zo hebben we dat nooit gedaan. Ja. Ja. Toch wel bijzonder om te zien. Eh

Researcher: Dat kan ik wel voorstellen inderdaad. En je werkt gewoon fulltime, geloof ik toch? Of niet?

Interviewee: Ja. Ja.

Researcher: En om het dan nu te brengen naar de pauze. Neem je [00:04:00] veel pauzes tussendoor?

Interviewee: Ja, IK wel! Maar ik moet zeggen, mijn afdeling heel slecht. Dat was wel iets wat mij gelijk opviel. Ehh de eerste dagen al. Als je dan zo rond de middag met de lunch eh met m'n boterhammetjes collega's aanspraak om te zeggen: "Joh, gaan mensen nog even gezellig lunchen?" Om even van de werkplek af te gaan.? Ja, dan blijft iedereen zitten. Nee, we nee. Met boterhammetje eet ik hier achter mijn bureau achter de schermen. Dus ik had zoiets van WAT?! Ja. Je moet behalve loslaten van je werk gewoon even je ding kunnen laten liggen en even je gedachten op iets anders kunnen zetten. En dus eh even lunchen, de benen strekken. En het was in de zomer nota bene, met mooi weer. Denk van ja, dan ga je even naar buiten, goh wat apart. Nouja er was een andere nieuwe collega die had ook zoiets van ja ik wil mijn [00:05:00] benen wel even strekken. Echt lekker naar buiten, lekker weer dus die ging wel mee. Maar dat was ook een net nieuw begonnen collega. Maar de rest bleef allemaal zitten. Dus eh dat. Dat vond ik wel heel bijzonder. Maar als ik even een thee pauze of, zeg maar, of een bakje thee wil in de ochtend, in de middag, dan ga ik ook even naar het koffiezetapparaat. Ja, maar dat doen andere mensen ook wel af en toe.

there is a culture of eating lunch at the desk

Maar je ziet dat in een beetje tussendoor gebeuren allemaal. Ja. Maar de lunchpauze is de bijzondere.

Researcher: Ja, maar dat was dus wel anders bij je vorige werkgever?

Interviewee: Ja, bij mijn vorige werkgever bij de meeste mensen die eh die namen daar gewoon toch wel lunchpauze. T was maar een zeer enkeling die achter de bureau bleef zitten. Maar dat was vaak meer op mensen dat echt druk was.

Dat je van die besprekingen had die eigenlijk een beetje door de lunchpauze, omdat je dan geen gaatje in je agenda had. En dan maar rond de lunchpauze, een ehh afspraak met je maakt. En zeker bepaald bedrijf. Ja, als het uit het buitenland komt, is dat eh wat moeilijk te sturen , maar binnen het bedrijf [00:06:00] denk ik ja, dat is eigenlijk eh. Dat is wat kleiner, het is redelijk op de west-europese tijd georiënteerd .

Ja, dat kun je veel beter managen . Maar toch, bij mijn vorige werkgever dat was nog altijd wel de...toch wel een gegeven dat mensen altijd zeggen: Joh, even lekker gezellig samen eten en lekker buiten. Dus dat is wel eh.. dat is wel een verschil.

Researcher: Ja. Wat is voor jou... Wat maakt voor jou een goede pauze, zeg maar. Wat heb je nodig om een goede pauze te houden?

Interviewee: Gewoon even van mijn bureau weg. En even gewoon met een paar andere mensen op een andere plek samenzitten even gezellig je gedachten van het werk af en even over andere dingen kunnen praten dan alleen maar werk.

Researcher: Is daar een ruimte voor op je huidige werkplek? Is er, zeg maar een losse kantine, lunch ruimte of iets?

Of is het allemaal? Zijn het allemaal bureaus [00:07:00] allemaal?

Interviewee: Er is wel een kantine. Eh en daar staat ook een koffie apparaat, er staan vaatwassers en zegmaar een keukentje. Ja, magnetron, oven , tosti ijzer en mensen kunnen daar ook soep maken, want er zit een Quooker in het aanrecht dus mensen kunnen gelijk heet met van die cup-a-soup dingetjes, ja. Die worden wel gratis aangereikt vanuit het werk. Maar er zit geen echte eh bedrijfskantine in de zin van saladebar met hapjes en broodjes. Dan moet je naar een andere gebouw, wat ernaast staat. Maar de ruimte, daar zitten over het algemeen rond de lunchpauze tussen twaalf en één, zitten daar wel wat mensen en samen te lunchen.

Researcher: Ga jij daar ook zitten of kies je dan voor een andere plek?

Interviewee: Nee, daar ga ik dus ook zitten eh met de collega's uit eh onze business unit. Maar er zitten mensen in [00:08:00] verschillende ruimtes. Het zit niet allemaal in één grote ruimte en in de hoek, de ruimte waar ik zit, blijven de meeste mensen zitten. Maar ga ik in de business unit in de andere ruimte, dan zitten daar vaak mensen die wel gaan eten.

Researcher: Dus in andere afdelingen hebben mensen dan dus wel dat ze meer pauze nemen en dat ze even goed weggaan. z- zit daar verschil in?

Interviewee: Nee, ik. Ik denk dat nou toevallig de hoek waar ik zit, daar zitten een man of vijf, wat eigenlijk altijd blijft zitten eh.. Dus wat eh naar de kantine of zo gaat en dus goed (?) zitten eten. En dan zijn daar twee, soms een derde persoon in de hoek waar ik zit, eh, die dan wel af en toe eh gaan lunchen. En ja, die gaan of dan binnen zitten, of als het dan mooi weer is gaan ze naar buiten.

Researcher: Ja. merk je dat het nog invloed heeft op jezelf? Dat als je ziet dat [00:09:00] er zoveel mensen nog blijven zitten tijdens de lunch dat je. Ja. Weet niet , doet dat nog iets met je. Als je zelf pauze wil gaan nemen?

Interviewee: Nou, laat ik het zo stellen. Het geeft bij mij altijd het gevoel dat eh dat het niet bijdraagt aan een soort, eh ja,, team beeld. En niet dat ik zeg: [illegible]. Maar het creëert wel een band tussen uw collega's als je het dus niet alleen maar over werkt hebt, maar dat je af en toe een beetje gewoon over jezelf als persoon, privé dingen en andere zaken wat dagelijk speelt gewoon eens kan praten. En of dat nou politiek of sport is of je privé, je gezin maakt niet uit, maar dat schept vaak toch wel een band en daar leer je mensen vaak beter door kennen.

lack of breaks with colleagues diminishes the sense of belonging to a team

Gewoon even van mijn bureau weg. En even met een paar andere mensen op een andere plek samenzitten. Even gezellig je gedachten van het werk af en even over andere dingen kunnen praten dan alleen maar werk.

Researcher: Ja. natuurlijk, wat misschien ook nog wel wat meer speelt als je nog niet zo lang bij bedrijf zit. Dat je denkt van nou, is nog [00:10:00] goeie kans elkaar te leren kennen. Maar ja. Ja, Oké. En dan heb ik wat voorbeelden van pauze activiteiten. En dat... het zijn er zes in totaal. Met redelijk verschillende ja invalshoeken. En ik zal ze ook over Whatsapp sturen, dus dat is nog een afbeelding. En dan heb ik daar wat vragen over. En dan wil ik je vragen of je dit op je werk bij je huidige of vorige werkgever wel eens gedaan, of gezien hebt.

Oke, dan ga ik de eerste nu sturen en dan is mijn eerste vraag heb je wel eens deze activiteit, aan deze activiteit deelgenomen eh in een werk context?

Interviewee: Niet bij mijn huidige werk ehm, om niet gelijk te zeggen yoga, maar wel een bepaalde van dit soort training-sessies bij mijn vorige werk als we [00:11:00] bijvoorbeeld een paar dagen met het team of met het bedrijf op een de locatie buitenaf zaten. Dus wel iets van sportactiviteiten.

Bewegingsactiviteiten, of dat nou Pilatus of iets van die combinatie pilates yoga noemt, eh. Heb ik wel eens gehad, ja. Maar dat was niet eh op regelmatige basis.

Researcher: Nee. Dus dat heeft meer weg van een evenement even, zeg maar. Weet je zo'n teamuitje, maar dan sportief? Ja. Ja. Oké. Ja. En daar heb je altijd aan meegedaan als het ook werd aangeboden?

Interviewee: Ja. Ja.

Researcher: En hoe is dat bevallen? Hoe is dat?

Interviewee: Ja apart. Want dan zie je opeens dat mensen ja, sommige mensen daar heel makkelijk in , in meegaan. En andere mensen die doen daar lacherig over. Of die vinden het allemaal maar niks. Ja, die voelen zich er makkelijk onder of die haken snel af? Ja, dat is toch grappig om te zien hoe mensen daarin meegaan. [00:12:00] Sommige zijn er heel actief in en fanatiek en anderen niet. En moet ik altijd denken aan een keer dat er ook een aantal dagen met mensen met wie we in Brussel zaten op locatie buiten Brussel. En daar konden mensen ook een soort gezondheidstests doen en daar moest je ook allerlei oefeningen voor doen en er stond ook een of ander, eh, ja, zeg maar, een afbeul apparaat om te kijken hoe de conditie van mensen waren om daarmee volgens eh een advies te kunnen geven aan de persoon in kwestie, die de oefening ondergingen. Maar dan zie je dat mensen soms eh extreem fanatiek kunnen zijn. Tot aan het punt dat ze eigenlijk zelfs blessures oplopen om niet op dat moment zegmaar voor hun collega's af te gaan als: "hee wat ben jij nou voor een sportieve zwakkeling?"

Some colleagues get enthusiastic to the point of nearly getting hurt while trying their best

Researcher: Ja.

Interviewee: Dat was omdat je als je eromheen stond, je kon gewoon kijken terwijl iemand die oefeningen [00:13:00] onderging. Dus ja, voor je collega's wil je niet afdoen, dus sommige collega's waren bloedfanatiek in met als gevolg eh ja, spierpijn, rugpijn, blessures. Terwijl anderen zoiets hadden van, ja, ik doe het en ik krijg gewoon een advies op maat. Klaar dus dat. Maar is wel heel grappig om te zien dat mensen, je collega's dan in een andere situaties zien. Hoe ze daar vervolgens in opgaan. Ja.

Interesting to see co-workers in an unfamiliar (sports) context

Researcher: Ja. Dat is heel anders natuurlijk. Dan wat je normaal in een dag doet op werk. Nee, ik snap ik.

Interviewee: Iets met je lijf, met je lichaam doen is van anders dan iets met je kop.

I want to get to know colleagues in an informal setting

Researcher: Ja, zeker weten. Nee, klopt. En dus dat waren incidentele gebeurtenissen dat dat soms kon. En stel zoiets zou dus met regelmaat worden aangeboden bij je huidige werkgever. Bijvoorbeeld laten we zeggen, één keer in de week.

Dan zie je opeens dat sommige mensen daar heel makkelijk in meegaan en andere mensen die doen daar lacherig over [...]. Dat is toch grappig om te zien hoe mensen daarmee omgaan.

Maar het is wel heel grappig om te zien hoe mensen, je collegas dan, in andere situaties zijn. Hoe ze daar vervolgens in opgaan. [..] Iets met je lijf, met je lichaam doen, is iets anders dan iets met je kop.

I want to take breaks at my own convenience

I like exercising at my convenience, with the activities that I like, rather than something organised by work.

Is dat dan iets waar je ook van zegt, daar zou ik best wel elke week aan mee willen doe

Interviewee: [00:14:00] Ehh ik denk het niet, om de simpele reden dat ehm ik heb mijn eigen sport al, mijn eigen activiteit en die plan ik zelf al een beetje in het ritme waarop het mij het prettigste komt.

Het moment dat ik dat vanuit het werk zou regelen en het werk biedt dan de optie aan, is het vaak weer beperkt aan bepaalde momenten, tijden. Ja, en dan moet ik dan kunnen, enerzijds. En ik moet natuurlijk de activiteit op zich ook leuk vinden, ansich. Eh van vind ik dat leuk? Als ze zeggen ja, we bieden spinning aan, dan denk ik "ja leuk is dat, spinning, maar ik ga liever op de racefiets , en dat doe ik zelf ook al in het weekend." Dus.

Researcher: Want het sporten wat je zelf doet is dus is dan ook niet echt een vast moment? Dat is een beetje gepland om wanneer je tijd hebt, zin in hebt, zeg maar?

Interviewee: Ja meestal eh het racefietsen dat doe ik eh sowieso een aantal uren achter elkaar. En dat kan ik het [00:15:00] makkelijkste, het hele jaar door in het weekend plannen. In de zomer kan dat ook 's avonds doordeweeks zijn kleine rondjes. Maar goed dan is het net hoe het uitkomt. En dan kan ik ook redelijk flexibel zijn. Als het vanuit het werk gebeurt. Ja, dan is het vaak dan eh, dat je dan op gezette tijden waarschijnlijk dan toegang krijgt of dat je bijvoorbeeld gedurende werktijd voor tijdens de lunchpauze zou kunnen doen. Maar dat zie ik mezelf niet zo doen eh... Dan denk ik van ja, dan ben ik weer te veel uit het ritme van.. van het werken misschien dus.. en dan ja.

I want to be clean at work

I don't want my break to be the cause of a longer workday

A break should be 30 min max, but a "full on" activity would not fit in that

En als je dan bijvoorbeeld ook nog flink actief bent lichamelijk, ja. Dan zul je bijvoorbeeld daarna even willen douchen en zo. Dus je bent zo misschien een uur. Anderhalf uur later verder. Ja. je hebt toch normale werkdag van acht uur. Dan rekt dat ook allemaal op, dan kom je later thuis. Weet je ik plan het [00:16:00] op de manier zoals ik het het prettigst vind.

Researcher: Precies. Wat je zei van "dan ben je even uit het ritme van werk", waar ligt dat dan? Is dat dan dat je zegt van nou omdat het misschien die anderhalf uur is. Dat je er dan echt uit bent? Of komt het door de activiteit zelf?

Interviewee: Ja, dan denk ik dat het nog meer de tijd waarschijnlijker is. Als je bijvoorbeeld nu gaat lunchen en die lunch dertig of veertig minuten duurt, dat is om het even. Maar dan heb je wel het gevoel dat ik even mijn gedachten los heb kunnen laten. Maar een activiteit in een halve uurtje doen? Dat zal niet zo snel gebeuren. Ja, dan is het wel een hele snelle, korte activiteit. Je moet natuurlijk ook nog lunchen dus ja. Dan ben je zo weer een uur, anderhalf uur verder voordat je weer met je werk eh verdergaat.

Games like ping pong and foosball are inherently social and come about spontaneously at the office

Researcher: Ja. Nou duidelijk. Dan heb ik een volgende activiteit . En dan begin ik weer met dezelfde vraag. Heb je dit wel eens gedaan op het werk? [00:17:00]

I want to be able to quickly pick up my break activity

Interviewee: Eh ik zit even te denken. Nee, deze niet. Wel iets soortgelijks. Net iets anders. Dat was iets wat je kleinschalig met één of twee mannen ofzo kunt doen. Maar je kunt stoppen wanneer je wil. Je kunt beginnen wanneer je wil. Het was een voetbalspel! Dat stond eh bij mijn vorige werk op de locatie in Belgie. En ja, af en toe dan stond ik even met de collega's tijdens de lunch pauze of de thee pauze, stond ik even gewoon informeel te praten en dan zegt iemand van joh, effe vijf minuutjes ehh voetballen? Kom op. Even tussendoor. En dan ging je heel snel even vijf minuutjes voetbalspelletje wie het snelste twee doelpunten maakt of zo, of vijf doelpunten. Dat gaat inderdaad heel snel. Als je dan zoiets als yoga doet, ja, dan moet je opwarmen. Dat begrijp ik. Echt.

Oefeningen doen, [00:18:00] kost tijd. Maar zoiets als ping pong, even ping pong, ja, je pakt de bal en het betje en binnen twee seconden ben je aan het tennissen en eh vijf minuten later kun je weer stoppen als je wilt. Ja. Maar zoiets soortgelijks.

Als het vanuit het werk gebeurt, ja, dan is het vaak dat je op gezette tijden waarschijnlijk toegang krijgt of dat je bijvoorbeeld gedurende werktijd of tijdens de lunchpauze dat zou kunnen doen. Maar dat zie ik mezelf niet zo doen.

Dan denk ik, ja, dan ben ik weer te veel uit het ritme van het werken misschien.

Als je dan bijvoorbeeld nog flink actief bent lichamelijk, dan zul je bijvoorbeeld daarna even willen douchen enzo.

Dus je bent zo misschien een uur, anderhalf uur verder. Je hebt toch een normale werkdag van acht uur. Dan rekt dat ook allemaal op. dan kom je later terug.

Als je gaat lunchen en die lunch dertig of veertig minuten duurt, dat is om het even. Maar dan heb je wel het gevoel dat ik even mijn gedachten los heb kunnen laten. Maar een activiteit in een halfuurtje doen? Dat zal niet zo snel gebeuren. Dat is wel een hele snelle, korte activiteit.

Je pakt de bal en het betje en binnen twee seconden ben je aan het tafeltennissen. En vijf minuten later kun je weer stoppen als je wilt.

Maar we moeten natuurlijk ook weer aan het werk. Want het is niet de bedoeling dat je hier een half uur of een uur staat te voetballen.

Researcher: Maar dat was dan niet echt een tafelvoetbal tafel dan? Weer net iets anders ?

Interviewee: Het was gewoon zo'n staand voetbalspelletje met vijf van die hengsels aan weerskanten.

Researcher: Oh ja, Ja, Ja, oké.

Interviewee: Dan kon je gewoon één op één of ik deed dat altijd in Belgie weleens twee tegen twee . Dan stond je echt als een team.

Researcher: Je zei net dat je dan over het theetje zegt van "Goh, zullen we dat nog even doen?" Is dat meestal hoe dat tot stand kwam? Of was het ook wel eens dat je er gewoon langs loopt en zegt van nou, we gaan dit nu doen, of je tikt iemand aan. Hoe ging dat?

Interviewee: Ja dat ging meestal heel spontaan. Stond je even ehh.. kwam je even de koffie halen in de koffiehoek en er stonden twee anderen [00:19:00] stonden bijvoorbeeld met elkaar te praten, zeg van joh heb jij even zin om twee minuutjes te voetballen? En soms misschien mensen of in z'n eentje of met z'n tweeën. Dat we dachten van , we hebben er nog één nodig. Dan zeiden ze oh hier Felix, kom je een potje spelen? Dan werd je gewoon aangeschoten. Ja. Dus het ging allemaal heel informeel.

Walked up to others to ask them to participate in a 'little' game

Researcher: Ja. En hoe vond je dat? Als activiteit? Krijg je daar genoeg energie van?

Interviewee: Dat was op zich een leuke, maar gewoon omdat het heel spontaan, heel ad rem, en heel snel tussendoor, want je wist gewoon we gaan hier echt niet een halfuur staan te voetballen.

set your mind to something else, with simple mechanics and distration

Ja, dat was echt wel van even gedacht op iets anders. Even elkaar prikkelen. Paar minuutjes aan een voetbalspel trekken en draaien. En dan gaan we verder eh. Dus.

Researcher: Je had ook niet het probleem dat je zegt dat van [00:20:00] niet dertig minuten, maar je had ook niet het probleem van ik wil nog even wat langer? Dus dat je er snel wat langer aan bezig bent dan je zou willen?

half an hour or an hour is too much

Interviewee: Nee opzich, want meestal wist je wel dat dat redelijk qua tijdsbestek redelijk beperkt zou blijven. Want iedereen die staat daar natuurlijk met het idee van even je gedachten op iets anders zetten. Even een beetje lol maken.

Maar we moeten natuurlijk ook weer aan het werk. Want het is niet bedoeld dat je hier een half uur of een uur staat te voetballen.

I want to spend a responsible amount of time on my break

Researcher: Dus daar dachten jullie ook gewoon wel hetzelfde over zeg maar iedereen had daar een beetje de insteek van paar minuten en dan is het mooi geweest. Ja. Ja, dat scheelt. Dan heb je natuurlijk minder snel dat je daar te lang blijft hangen.

Dan heb ik weer volgende.

Interviewee: Is dit een eh staande bespreking?

Researcher: Een koffie of theetje met een gesprek, zeg maar.

Interviewee: Het bekende verhaal eh en daarbij vorige werkgever, eh hoewel ik [00:21:00] nu bij mijn huidige werkgever zie ik het af en toe ook wel hoor 'het informele circuit' is toch vaak wel heel heel cruciaal heel belangrijk. Dat informele circuit. Dat hoeft niet alleen over werk te gaan, kan ook of prive gaan eh dus over zo'n persoon dus de eh koffie praat is vaak wel het moment, het moment dat mensen even eh van het bureau wegzijn, ehm niet in een formele setting toch soms wel even elkaar opzoeken om even een praatje te maken.

I want to spend my break without confinements

Dat werkt vaak heel ontspannend omdat geen vastomlijnde agenda is. Geen begin en eindtijd, en mensen kunnen dan je toch net in een andere setting even een babbeltje maken. En als het dan over werk gaat, merk je soms dat dat heel prima, heel soepeltjes gaat. Als je denkt van joh ik zie hier nu de directeur staan. Oh dan kan ik gelijk even dit of dat vragen zonder dat de [00:22:00] formele afspraken hebt en dan merk je dat dat de momenten zijn waarop dat soort dingen ook heel soepeltjes gaan. Maar net zo bij de koffieapparaat iemand ziet, en die heeft net prive iets eh vervelende gebeurtenissen gehad. Dat je denkt van ja, hoe spreek je zo iemand aan?

Having no start or end time is relaxing

En dan merk je soms dat tijdens zo'n koffie praatje of de thee pauze dat je dan toch ontspannend kan toe praten, er een hart onder de riem kunt steken. Zomaar. Dus ja dat informele, dat zijn vaak momenten waarop je toch dingen met mensen kunt bespreken. Zonder dat je daar echt het gevoel voor hebt van ik moet daar iets over zeggen, maar hoe ga ik dat doen? Ja, die drempel wordt weggenomen doordat je daar bij elkaar staat en heel rustig ontspannen even staat te drinken.

Researcher: En heb je voor jouw gevoel gebeurt dit genoeg op het kantoor? Zijn er [00:23:00] genoeg momenten dat mensen even met een koffertje zo samen gaan kletsen?

Interviewee: Maar laat ik het zo stellen. Op het moment dat ik er thee ga drinken en er staan mensen daar, dan wil ik wel eens mensen gewoon aanspreken en even een babbeltje maken. Als het met mensen vanuit mijn eigen business unit is, als dat de vraag is ja, dan gebeurt dat niet zo snel. Want het is dus niet dat je met mensen van mijn eigen business units allemaal tegelijk zegt Kom, we gaan met z'n allen even een kopje thee drinken.

Getting coffee is an individual act, meeting people on accident makes it social

Iedereen haalt thee of koffie op het moment dat hem dat op dat moment schikt en het beste uitkomt. Dus eh die afspraak is er niet eh. Waar je, bijvoorbeeld, in een productie georganiseerde omgeving vaak in groepjes koffie of thee gaat drinken, want je moet elkaar aflossen of zo, he? Is het gebruikelijk dat je zegt kom , die groep gaat nu met z'n allen koffie of thee drinken. Op het moment dat je meer vanuit een kantoor [00:24:00] gerelateerde organisatie hier en werkomgeving ziet, ja, dan pakt iedereen gewoon even snel een kopje koffie of thee en gaat weer snel naar z'n eigen bureau terug. Dus dan is het vaak eerder van , wie kom je tegen bij het koffieapparaat ja. Dat moment dat je iemand tegenkomt, kun je met die persoon een klets praatje maken. Maar het is niet dat dat altijd met je eigen afdeling gebeurt.

Researcher: Ja. En is dat ook hoe het je voorkeur heeft? Dat het gewoon iets spontaans blijft. Jij neemt je pauze zoals jij nodig hebt, en als je mensen tegenkomt, kun je even bijkletsen? Of zou je het ook wel liever in die groepen doen?

Interviewee: Ik vind dat de eh... Ik vind het eigenlijk wel prima. Want dat is wel het meest spontaan. Anders is het toch dat je het de hele tijd met je eigen team doet? Ja. Dan zit je ook altijd alleen maar met je eigen team. Terwijl voor integratie is wel goed, dat je af en toe inderdaad ook andere mensen tegenkomt.

Researcher: Ja. En je begon er eerder ook over van: het heeft geen begin- en eindtijd. Is dat nog iets wat je belangrijk vindt voor je pauze? [00:25:00]

Interviewee: Nee, niet zo zeer. Want meestal gaan mensen geen half uur bij het koffieapparaat hangen. Als het zo is dat er aanleiding toe is, eh dan is het wel heel makkelijk opstapje.

Dat werkt vaak heel ontspannend omdat er geen vastomlijnde agenda is. Geen begin en eindtijd, en mensen kunnen dan toch net in een andere setting even een babbeltje maken.

Op moment dat je dan iemand spreekt, bij een koffie of thee, drinken dat je zegt van "dit is toch wel een interessant punt, dat we nu aankaarten, en ik zie wel een link met werk en misschien moeten we daar even over doorpraten. Zullen we anders even een momentje later op de dag doen?" En hup, toch even de aanzet gemaakt. En dan kun je gewoon weer gelijk een afspraak maken voor later op de dag of later in de week.

Researcher: En dan heb ik weer een volgende activiteit

Heb je dit wel eens op het werk gedaan?

Interviewee: Nee. Nee.

Researcher: Iets waar je aan denkt. Wat misschien eh wel daaraan gerelateerd is, zeg maar een soortgelijke activiteit? Of echt [00:26:00] niet?

Interviewee: Nee, dit helemaal niet.

Researcher: Iets wat in de buurt komt?

Interviewee: Nee, laat ik zo zeggen, dat komt niet echt helemaal in de buurt. Bij mijn eh vorige werk wat de insteek wel dat ze meer en meer werknemers wilden ondersteunen met ehm beweging tijdens het werk. En dat was op het kantoor in het Los Angeles. Daar hadden ze van die loopbanden staan op kantoor. Het idee was dat mensen dan eh fysiek een beetje konden bewegen. Gingen lopen. En dan had je een standaard bij de loopband staan. En daar kun je je laptop, je mobiel op zetten, dus op het moment dat je dacht van 'Hé ik heb een bespreking" dan [00:27:00] kon je lopend de meeting houden. Je zet je laptop in de standaard en je zet die loopband aan, en je gaat lopen terwijl je op dat moment dan een soort videoconferenties hebt.

some offices bring initiatives to get active **while** working

Researcher: Dus dat is wel dan actief, fysiek even bezig zijn. Maar je zit wel nog in je werk dan als je die meeting hebt, is dat dan iets waar je nog energie te halen, of zeg je van, dan moet ik wel echt eh niet aan het werk zijn.

Interviewee: Nee, ik denk dat ik dan te veel afgeleid. Ja. Kijk, zo'n loopband dat kan ik me iets voorstellen, maar je moet ook je hoofd erbij houden op zo'n loopband. En dan ook tegelijkertijd goed geconstrueerd luisteren en oppassen dat je niet zaken gaat missen. Dus ik heb toch heel snel zoiets van of ik doe iets, Ja. Wat je op z'n Engels zegt full-on, dus als ik ga, ga ik er maximaal voor. Maar dan moet je geen andere dingen van me verwachten, of ik doe het niet.

I want to give my undivided attention to an activity

Met dat hoepelen kan ik me ook voorstellen, je [00:28:00] gaat er maximaal in mee, je doet het even twee minuten als een idioot en je hebt een hoop lol. Je beweegt wat en daarna is het klaar. Ja. En dan ga je je ding doen.

Hulahooping is moving around like an "idiot" with a lot of fun

Researcher: Ja.

Want is dit iets wat je op je huidige werk zou zien zitten om dit te doen even? Gewoon precies zoals je dit net omschrijft, van even twee minuten en dan weer verder.

Interviewee: Eh bij mijn huidige werk? Nee, dat denk ik niet.

Researcher: Nee. Waarom?

Dus ik heb toch heel snel zoiets van, of ik doe iets, wat je op z'n Engels zegt, 'full-on'. Dus ik ga er maximaal voor, maar dan moet je geen andere dingen van me verwachten. Of ik doe het niet.

Je gaat er maximaal in mee, je doet het even twee minuten als een idioot en je hebt een hoop lol. Je beweegt wat en daarna is het klaar.

Interviewee: Ja. Waarom ? Waarom eigenlijk niet? Het.. het voelt aan alsof die niet snel gaat gebeuren. Maar waarom? Durf ik niet gelijk te zeggen. Ja je hebt twee groepen mensen die bij het bedrijf zit. Een zijn de mensen die op het lab zitten, en de ene groep mensen die werkt van achter het bureau met allerlei [00:29:00] informatie, eh data reportages uit eh.

in a space where eating and drinking is not allowed, a play activity could provide the distraction they need to energize

Dus je hebt daar al een splitsing. Hoewel de mensen uit het lab wel regelmatig vast pauze proberen aan te houden. Ik kan me voorstellen dat zij misschien het nog wel zouden kunnen doen. Wanneer ze even van het lab afgaan. Want jij kunt mag niet drinken en eten op het lab. Dat zij misschien voor de afwisseling dan nog wel eens zoiets zouden doen. Maar ja die projectmanagers, die zijn niet met z'n allen aan bepaalde tijden, dus. Ja. Die pakken hun momentje eh op de dag wanneer het hun uitkomt. Dus ik weet niet of ehh of het in die groep past. Misschien de groep van de analisten wel. Op het moment dat ze even een pauze nemen.

Researcher: En zou je het zelf willen doen, spreekt het je aan?

Interviewee: Ik denk het niet. Ik heb niks met hoepelen. Misschien is dat het ehh als je zou zeggen van er staat een pingpongtafel of een voetbal spel dan zou ik zeggen ja, paar minuutjes, klaar. Maar ja. Hoepelen is eh, ik [00:30:00] weet niet eh.. Ik weet niet helemaal onder welke noemer je dit laat vallen ten opzichte van zoiets als een ping-pong spel.

Researcher: Maar een kijken of er nog wat dieper kan. Eh, wat is het dan? Want pingpong is wel oké en hoepelen niet? Oké. Wat? Wat in hoepelen zorgt dan voor die reactie?

I want to act (play) my age

Interviewee: Misschien plaats ik dat meer iets van een leuke activiteit voor kinderen, maar niet voor volwassenen.

Researcher: Dus het voelt wat kinderlijk?

Interviewee: Ja, misschien is dat het wel.

Researcher: En zou je het dan wel bijvoorbeeld thuis nog even oppakken? En specifiek niet op het werk? Of maakt dat eigenlijk niet uit? Is dat dan sowieso, zou dit niet doen.

Interviewee: Nee, dan zou ik het ook niet doen, als iemand keer gezegd kom op pap, doe niet zo lullig, doe het eens een keer , dan zeg ik nouuu vooruit. Maar dan zijn we er daarna ook klaar mee. Ja, maar ik zou het thuis ook niet doen.

Researcher: Oke [00:31:00] duidelijk. Dan heb ik weer een volgende. Deze heeft misschien iets meer context nodig. Maar het is een , ja, een tekenbord als het ware , een whiteboard waar je op kan tekenen. Of soms hangen er wel eens hele grote vellen papier op de muur. En dat kan dus van alles zijn. Wel eens gezien op het werk?

Interviewee: Ja.

Researcher: Ja? Hoe zag het eruit?

Interviewee: Er hangt een white board, en er hangen ook stukjes verschillende stukjes informatie op. Sommigen schrijven erop, anderen, die hangen er a vier tjes met geprinte stukjes tekst, of notulen van vergaderingen en nou is er met name één persoon die tekent geregeld leuke karikaturen, met een stukje tekst ofzo. Maar ik weet niet of daar andere mensen op reageren of dat die daar aanvullingen op maakt. Maar één persoon doet het zeker.

Misschien plaats ik dat meer als iets van een leuke activiteit voor kinderen, maar niet voor volwassenen

Researcher: Dus het main doel van [00:32:00] dat whiteboard is dan toch voor werk gerelateerd. Met notulen en dergelijken die daarop terechtkomen. Maar iemand heeft er dan toch een soort ruimte gecreëerd voor een beetje ontspanning en creatief zijn door te tekenen? Oké. En heb je eh zelf wel eens daar iets bij getekend?

Interviewee: Nee, nee, ik moet nog gelijk denken aan een andere, een ander idee op de tweede verdieping, want het zijn eh is gebouwd met eh met drie lagen, de begane grond en eerste verdieping zijn allemaal laboratoria en de tweede verdieping dat zijn de kantoorruimtes en op de tweede verdieping staan her en der kasten en er zitten wat zithoekjes , maar op sommige kasten of tafels ligt bijvoorbeeld op een plek allemaal houten blokjes en houten blokjes kun je dingen bouwen eh of je kunt er woordjes mee maken. En dat gebeurt geregeld op die afdeling dat mensen daar inderdaad [00:33:00] dingetjes bouwen. Of dat ze daar woordjes mee maken, en dan loop ik langs en ik denk "Oke, woord van de dag, oh ook grappig!"

Of er staat een bouwwerkje. Mensen gebruiken dat ook als afleiding om af en toe even, ja, hun hoofd op iets anders te zetten. Nog iets. Of een hoofd of een bepaald woord je daar neer te zetten. Of om het even bij mensen te laten doordringen. Zo van hé, dit speelt vandaag. Dat is belangrijk onderwerp. Bijvoorbeeld het WK , dan schrijft iemand dat daar en dan denk iemand ineens "Oh ja! Vanavond op TV".

Researcher: Heb je dat zo wel eens gedaan? Met die blokken bezig?

Interviewee: Heb ik zelf nog niet gedaan, maar ik kan me in de verleiding komen dat ik eh inderdaad ook een keer daar een woord zou schrijven met die blokjes of dat ik daar een keer iets sta te bouwen of zo. Ja, dus dat wil ik nog wel een keer doen.

Researcher: En voor het.. het tekenen is dat ook iets waar je zelf wel een keer iets bij ziet [00:34:00] tekenen, zeg maar , of misschien als er nog een ander bord ergens zou zijn?

Interviewee: Eh denk niet snel want ik ben niet zo geweldig in tekenen.

Researcher: Dus iets met blokken voelt wat toegankelijker misschien.

Interviewee: Ja. Ja, Oké. Dan ben je in ieder geval niet zo beperkt, dan hoef je de vorm niet in een tekening te stoppen, maar die kun je wel middels de blokken op die manier er uit brengen. En dan valt het niet zo snel op dat je bijvoorbeeld slecht kan tekenen. Ja, want de vormen van de blokjes bepaalt hetgeen wat je maakt. En dan is het altijd goed in mijn optiek.

Researcher: Ja, dus met het tekenen, hangt er iets meer aan van, het moet dan ook mooi zijn, zeg maar.

Interviewee: Dan krijg je denk ik ook snel het idee van ja, dan zien mensen hoe slecht ik teken. Ja. En dan ben je er zelf ook niet zo trots op. Weet je. Doe maar niet dan. Terwijl wel met blokjes. Dan kun je toch ook een hele hoop dingen maken. En dan kun je fantasie nog steeds [00:35:00] prima de vrije loop laten, zonder dat mensen afbreuk eh doen of opmerkingen maken over de vormgeving. Want ja, de vormgeving wordt bepaald door de vaste blokjes en zo . Dus dan valt het over het algemeen wel mee.

Researcher: Dan heb ik er nog er nog eentje. Heb je dit wel eens gezien op het werk?

Interviewee: De stoelenrace? Nee, ik heb volgens mij dit wel eens eerder gezien maar eh ja, ik heb het nog nooit zien gebeuren. Bij mijn vorige werk niet alsnog niet bij mijn huidige werk.

Researcher: In welke context had je het wel een keer gezien?

Interviewee: Ja, dat weet ik niet. Waarschijnlijk ook gewoon in een artikeltje of ergens met foto's ofzo ja. Dus ik kan me er iets bij voorstellen. Vast wel lachen.

Researcher: Ja, zou jij hieraan deel willen nemen? Sorry, Zou je hier aan deel willen [00:36:00] nemen?

Interviewee: Oh ik denk het wel. Ja, huh een keer hier even twee minuutjes lol. Dan joh eh gedachten op iets anders , jongens, even racen. Maar of het echt snel gaat gebeuren... Ik eh.. ik denk het niet.

Researcher: En waarom niet?

Interviewee: Ja. Waarom niet eigenlijk? Waarom niet? Ik durf niet zo snel een antwoord daarop te geven. Of ik kan daar snel niet iets op bedenken, waarom niet? Maar nee. Zou het niet weten.

Researcher: En denk je dat [00:37:00] collega's hier bijvoorbeeld aan mee zouden willen doen?

Interviewee: Ik denk sommigen wel en sommigen niet eh waarschijnlijk is dit echt zo'n activiteit, wat net een beetje te veel buiten de standaard banen licht eh dat sommige mensen echt denken van kom op zeg doe even normaal, eh bureaustoelen race, eh, door de gangpaden zo... Dat je dan echt mensen hebt die dan gewoon denken van laten we normaal doen, dan doen we al gek genoeg. Dus. Ja, die staan er beetje op een afstand bij die denken stelletje idioten. Terwijl anderen daar helemaal wild in meegaan, van KOM OP effe lol, effe echt lol maken, en die gaan daar helemaal fanatiek in op.

Misschien is het net iets te, net iets te veel buiten het reguliere paadje waarschijnlijk.

Researcher: En hebben de mensen die dan zeggen van nou, dit is een beetje te wild, heeft dat nog invloed op hoeveel jij hier [00:38:00] je mee zou vermaken, zeg maar?

Interviewee: Dat denk ik niet, maar ik kan me er wel iets bij voorstellen dat, nou ja, de vraag natuurlijk altijd een beetje van ja waar leg je de grens , we zijn tenslotte hier op kantoor of op de werkvloer en we horen te werken. Dus ja, een paar minuten iets ter afleiding , ja. Maar zodra je een bureaustoel race gaat eh doen...

Ja, is dat een paar minuten afleiding of komt daar iets meer bij kijken? Gaan we daar helemaal een beetje uit ons dak? Wel een beetje ver van ons normale doen?

Researcher: Want hoe voel jij je daarover ? Mag je ook dit soort activiteiten doen op het werk? . Dat moet wel kunnen. Of vind je dat ook wel een beetje de grenzen opzoeken?

Interviewee: Ja, ik zou ook denken, dan is dit de grens opzoeken. Dus ik zou denken werk en [00:39:00] privé houd je gescheiden, zoveel mogelijk. In privé mag je alles doen wat je leuk vindt. Op je werk, ja, je hebt nog een bepaald contract, bepaalde verplichting. Dat neemt niet weg dat er geen ruimte mag zijn om ook met collegas een beetje plezier te hebben, te kunnen lachen. En wat afleiding te hebben. De kleine activiteiten, zoals even paar minuten ping pong of voetbalspel waarom niet, zou moeten kunnen, maar dit is dan misschien net zo'n activiteit waarvan ik zou denken, ja, kun je dat nog gewoon binnen werktijd doen? Of zeg je, laten we dat als een soort eh leuke activiteit doen na het werk. Bij wijze van.

Researcher: Ja. Oké. Ja. Nee, ik snap hem. En dan heb ik nu alle activiteiten die ik heb, laten zien. Dan ben ik nog benieuwd, als je die zo allemaal, nou we hebben ze allemaal even besproken.

Zit er dan voor jou een duidelijke winnaar tussen? Daar zou ik misschien ook wel het meeste energie uit halen of de meeste [00:40:00] motivatie om weer door te gaan, zeg maar.

Interviewee: Ja, dat is wat ik moet ik eigenlijk al zei. Zoiets als ze de pingpongtafel . Nou ik zit te denken, die hebben we misschien ook wel op het werk staan. Maar ik heb daar nog nooit iemand zien ping pongen. Maar dat komt volgens mij omdat ook geen betjes liggen.

Researcher: Daar kun je niet zoveel mee. Wat gek.

Interviewee: Ja, die staat er wel inderdaad. Maar zoiets als een ping pong tafel of van een voetbal eh spel?

Ja. Ik kan me heel goed ehh kunnen vinden om tijdens de lunchpauze te zeggen jongens, hè. Als ik gewoon vijfentwintig minuten de lunchpauze neem, we gaan daarna nog even vijf of tien minuutjes met de ping pong of het voetbalspel aan de slag, nou dat zou prima, dat zal prima kunnen.

Researcher: En als het ehm als we ze even loskoppelen van de werkomgeving en wat er dan allemaal aan vastzit, welke van deze activiteiten zou je dan het meeste energie uit halen? [00:41:00] Zou dat dan hetzelfde antwoord zijn?

Interviewee: Ja, dat denk ik wel. En denk ik, ook wel toch de... die informele momenten. Samenkomsten met collega's. Zoals bijvoorbeeld inderdaad met eh tijdens de koffiepauze of zo of als, wat ik ook wel eens zie, als mensen jarig zijn of er is een jubileum, dat je dan even gezamenlijk gebakje gaat eten en de werkplek af gaat wel.

Om dan vervolgens ook wel gezellig wat door te praten, door te kletsen over andere dingen. Maar dat is inderdaad weer dat informele moment, wanneer je van je bureau weg bent, en toch weer even over iets anders kunt hebben.

Researcher: Oké. En waarom is dat dan bijvoorbeeld beter dan het blokken bouwen om zo maar te zeggen?

Interviewee: Oh, blokken bouwen zou wel kunnen. Dat is zoiets kleins, dat valt bijna niet op maar dat is bijna zoiets van, ja, dat doe je dertig seconden of een minuutje en je loopt weer door. Maar dat is vaak [00:42:00] een activiteit wat je in je eentje doet. Tenminste als ik dat zo zie, je bent even in je uppie een woordje aan het leggen of iets aan het bouwen, en jij gaat weer verder. Dus dat is niet wat je echt in gezamenlijkheid met collega's doet.

Researcher: Vind je dat dan ook minder? Daarom?

Interviewee: Ehhh. Nou, ik denk het niet. Maar als het gaat om de energie ergens uithalen, dat merk je vaak dat het samenzijn met collega's en over iets anders hebben, dat dat vaak net iets meer energie geeft, hè? Andere dingen uitzien, je krijgt meer energie uit het gesprek, je krijgt ook ideeën uit het gesprek. Of je hebt even een momentje van eh plezier met elkaar. Dat geeft toch vaak weer positieve energie.

Blocks are provided to build creations or create words to communicate to colleagues. This is being regularly used by employees.

I don't want to show my bad qualities to colleagues

By drawing something, others will know that my drawing skill is poor, but in making something with blocks, that is not so apparent.

When others see how poorly I draw and I'm not proud of it myself either, that makes the activity not so fun

Blocks give a lot of building freedom

I don't want others to criticize my creations

likes the idea of racing with office chairs

office chair racing is too far from the norm, and is therefore likely to be rejected by co-workers

When is an activity "too far" for the workenvironment? We are at the office after all.

I want to respect the boundaries at my work environment

small activities are alright, but some played over an extensive period of time should be reserved for after work hours

The activity might not be less fun, but it does provide less energy when you do it alone

Heb ik zelf nog niet gedaan, maar ik kan wel in de verleiding komen dat ik inderdaad ook een keer daar een woord zou schrijven met die blokjes of een keer iets sta te bouwen.

Dan valt het niet zo snel op dat je bijvoorbeeld slecht kan tekenen. Want de vormen van de blokjes bepalen hetgeen wat je maakt. En dan is het altijd goed in mijn optiek.

Dan krijg je ook snel het idee van, ja, dan zien mensen hoe slecht ik teken. Ja, en dan ben je er zelf ook niet zo trots op. Weet je. doe maar niet dan. Terwijl je toch met blokjes een hele hoop dingen kan maken. En dan kun je je fantasie nog steeds prima de vrije loop laten, zonder dat mensen afbreuk doen of opmerkingen maken over de vormgeving.

Dit is echt zo'n activiteit, die net een beetje te veel buiten de standaard banen licht en dat sommige mensen echt denken van, kop op ung doe even normaal, bureaustoelen race door de gangpaden zo. En dat je echt mensen hebt die dan gewoon denken van laten we normaal doen, dan doen we al gek genoeg.

De vraag blijft natuurlijk altijd een beetje van ja waar leg je de grens. We zijn tenslotte hier op kantoor of op de werkvloer en we hören te werken. Dus ja, een paar minuten iets ter afleiding, ja. Maar zodra je een bureaustoel race gaat doen... [...] Gaan we daar helemaal een beetje uit ons dak? Is dat wel een beetje ver van ons normale doen?

Werk en privé houd je gescheiden, zoveel mogelijk. In privé mag je alles doen wat je leuk vindt. Op je werk, ja, je hebt nog een bepaald contract, bepaalde verplichting. Dat neemt niet weg dat er geen ruimte mag zijn om ook met collega's een beetje plezier te hebben, te kunnen lachen en wat afleiding te hebben.

[...] dit is misschien net zo'n activiteit waarvan ik zou denken, ja, kun je dat nog gewoon binnen werktijd doen? Of zeg je, laten we dat als een soort leuke activiteit doen na het werk.

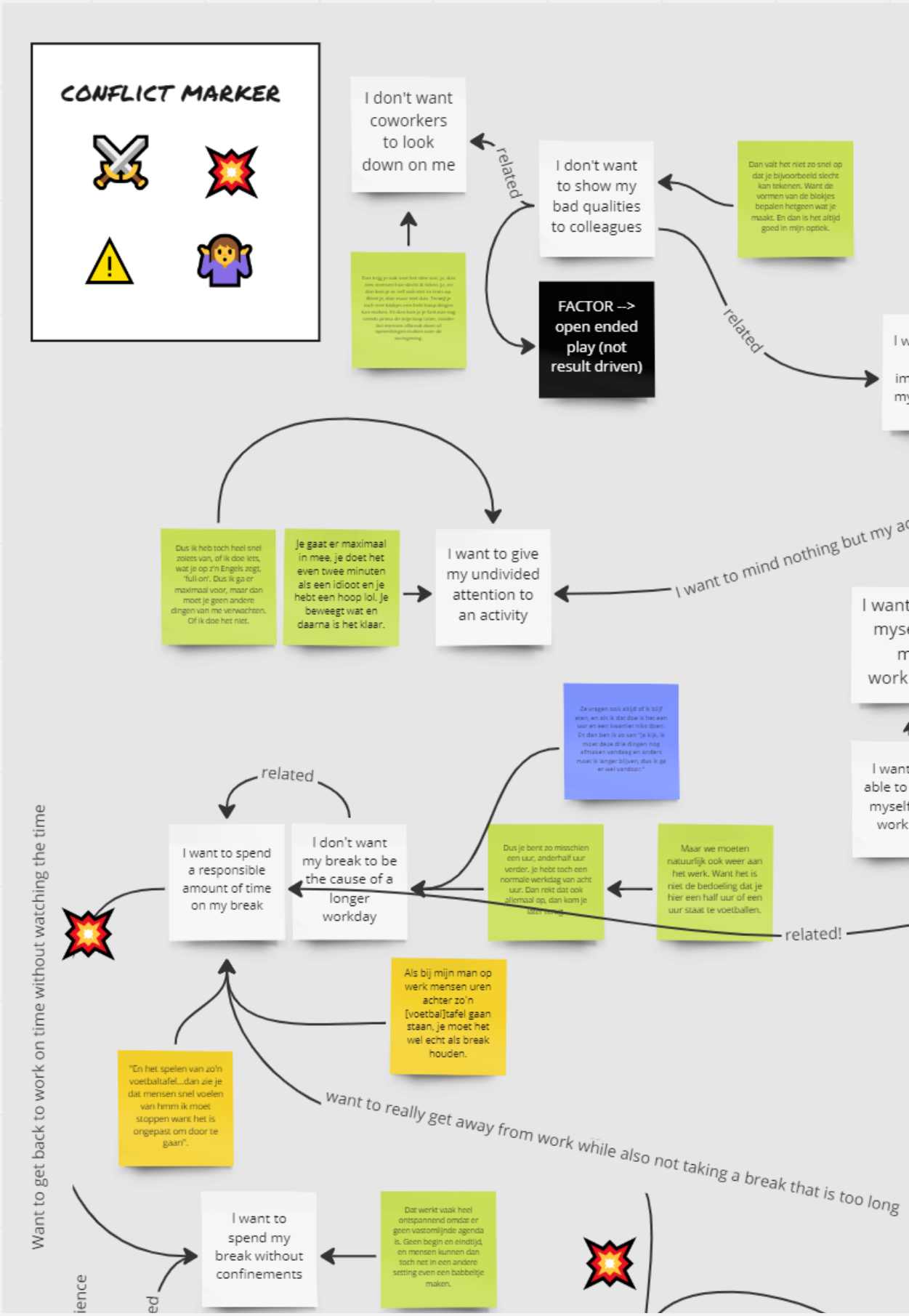
Maar ik heb daar nog nooit iemand zien pingpongen. Maar dat komt volgens mij omdat er ook geen batjes liggen.

Maar dat is vaak een activiteit die je in je eentje doet. [...] Als het gaat om de energie ergens uit halen, dan merk je vaak dat het samenzijn met collega's en het over iets anders hebben, dat dat net iets meer energie geeft, hè?

Nou ik zit te denken, die hebben we misschien ook wel op het werk staan. Ik heb daar nog nooit iemand zien ping pongen. Volgens mij komt dat ook omdat daar geen batjes liggen.

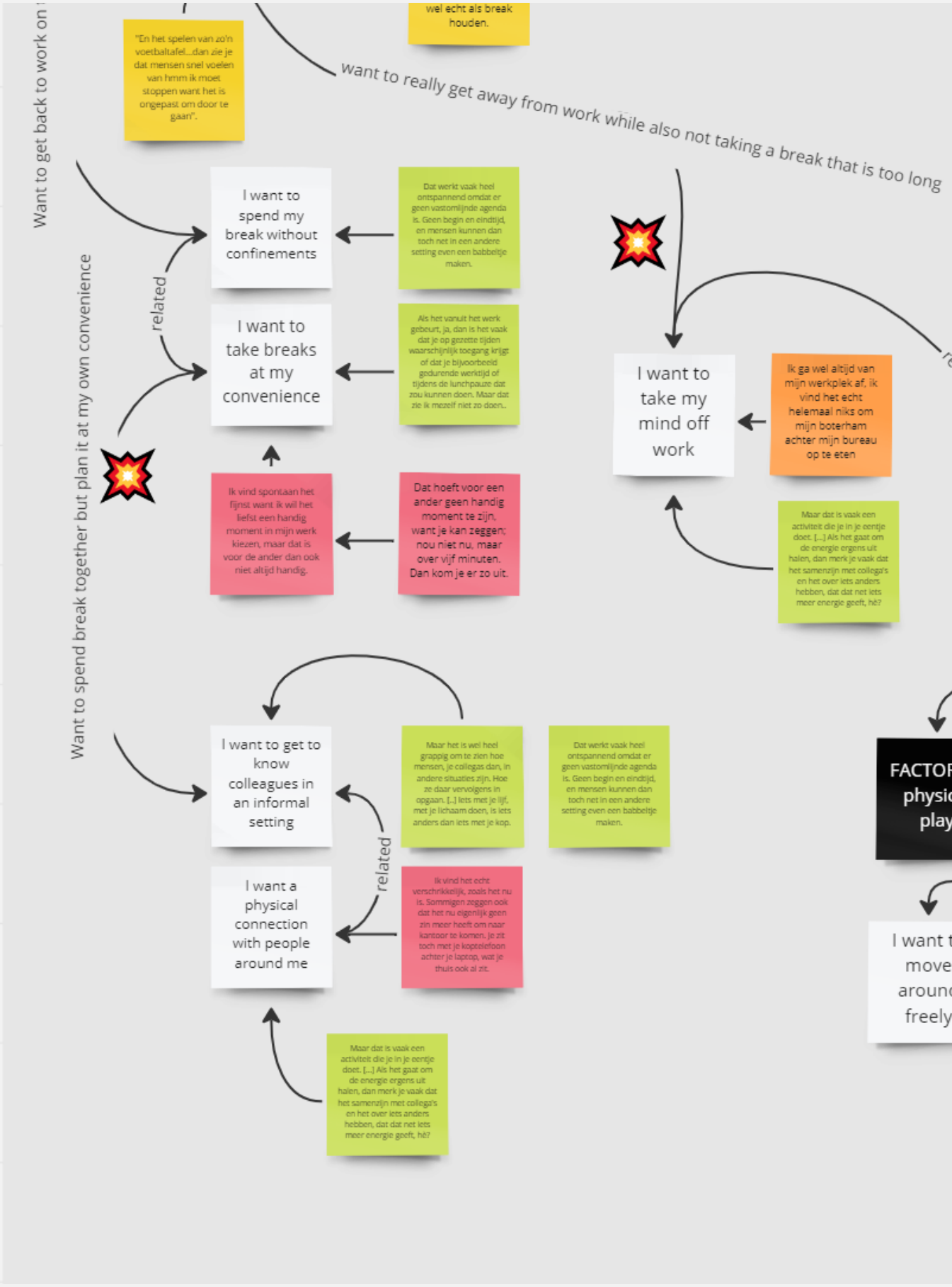
Appendix C *context research*

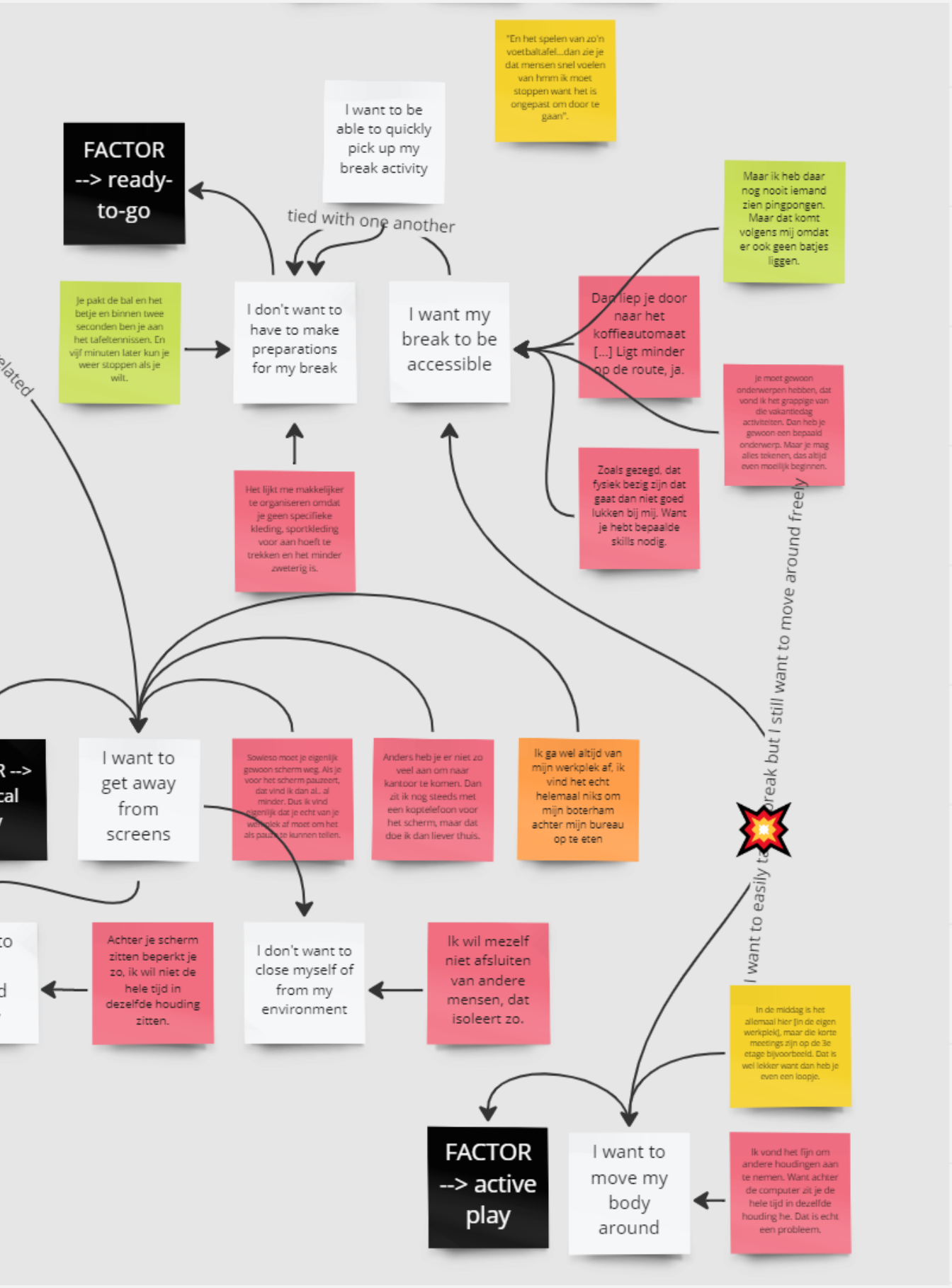
Motives & conflicts cluster



continued on the next page



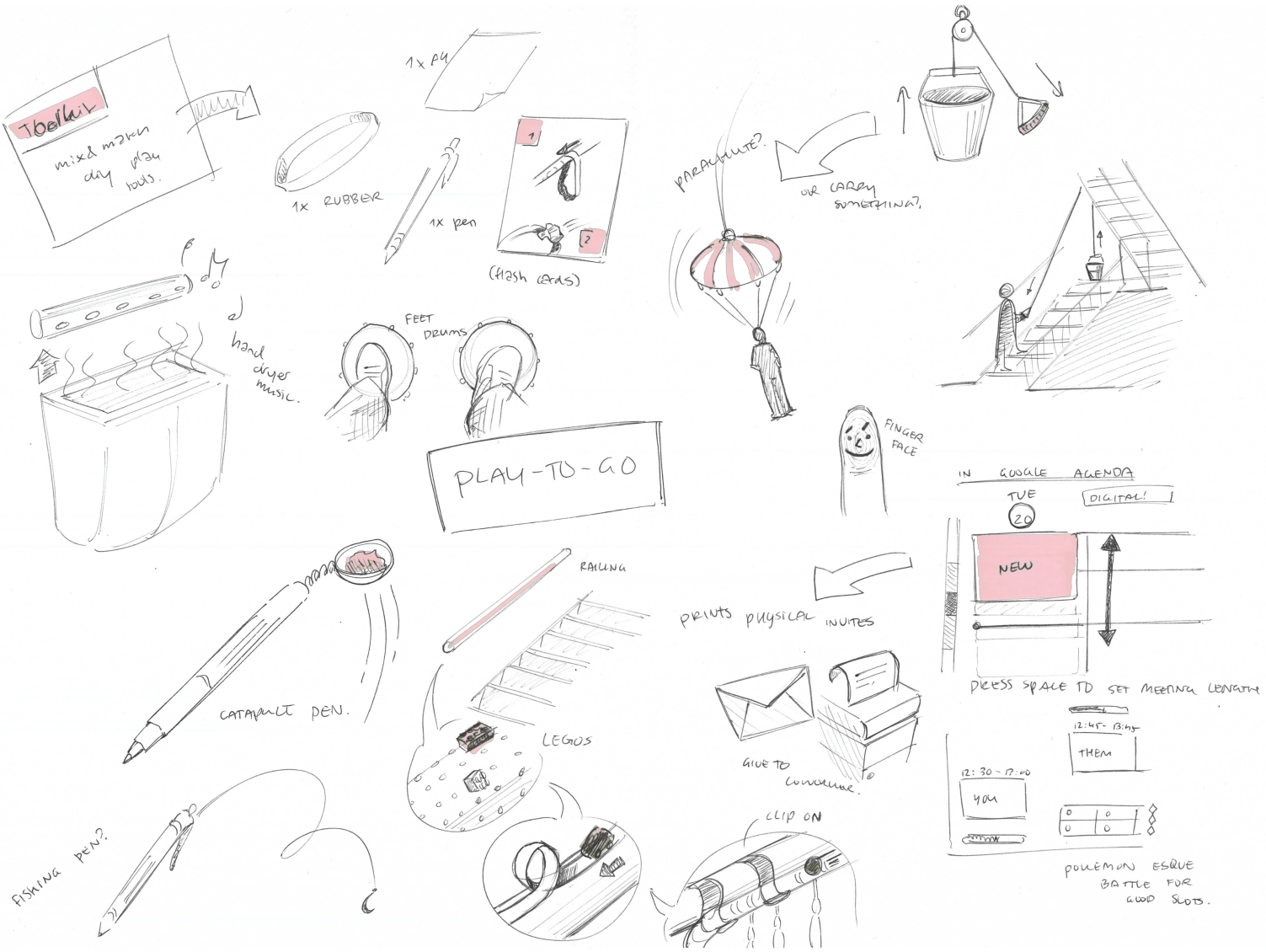

wel echt als break houden.
"En het spelen van zo'n voetbaltafel...dan zie je dat mensen snel voelen van hmm ik moet stoppen want het is ongepast om door te gaan".
want to really get away from work while also not taking a break that is too long
Want to get back to work on
Want to spend break together but plan it at my own convenience
I want to spend my break without confinements
Dat werkt vaak heel ontspannend omdat er geen vastomlijnde agenda is. Geen begin en eindtijd, en mensen kunnen dan toch net in een andere setting even een babbeltje maken.
related
I want to take breaks at my convenience
Als het vanuit het werk gebeurt, ja, dan is het vaak dat je op gezette tijden waarschijnlijk toegang krijgt of dat je bijvoorbeeld gedurende werktijd of tijdens de lunchpauze dat zou kunnen doen. Maar dat zie ik mezelf niet zo doen..
I want to take my mind off work
Ik ga wel altijd van mijn werkplek af, ik vind het echt helemaal niks om mijn boterham achter mijn bureau op te eten
Ik vind spontaan het fijnst want ik wil het liefst een handig moment in mijn werk kiezen, maar dat is voor de ander dan ook niet altijd handig.
Dat hoeft voor een ander geen handig moment te zijn, want je kan zeggen; nou niet nu, maar over vijf minuten. Dan kom je er zo uit.
Maar dat is vaak een activiteit die je in je eentje doet. [...] Als het gaat om de energie ergens uit halen, dan merk je vaak dat het samenzijn met collega's en het over iets anders hebben, dat dat net iets meer energie geeft, hè?
I want to get to know colleagues in an informal setting
Maar het is wel heel grappig om te zien hoe mensen, je collegas dan, in andere situaties zijn. Hoe ze daar vervolgens in opgaan. [..] iets met je lijf, met je lichaam doen, is iets anders dan iets met je kop.
Dat werkt vaak heel ontspannend omdat er geen vastomlijnde agenda is. Geen begin en eindtijd, en mensen kunnen dan toch net in een andere setting even een babbeltje maken.
related
I want a physical connection with people around me
Ik vind het echt verschrikkelijk, zoals het nu is. Sommigen zeggen ook dat het nu eigenlijk geen zin meer heeft om naar kantoor te komen. Je zit toch met je koptelefoon achter je laptop, wat je thuis ook al zit.
Maar dat is vaak een activiteit die je in je eentje doet. [...] Als het gaat om de energie ergens uit halen, dan merk je vaak dat het samenzijn met collega's en het over iets anders hebben, dat dat net iets meer energie geeft, hè?
FACTOR
physic
play
I want t
move
around
freely

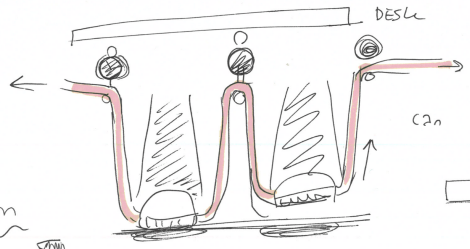

"En het spelen van zo'n voetbaltafel...dan zie je dat mensen snel voelen van hmm ik moet stoppen want het is ongepast om door te gaan".
I want to be able to quickly pick up my break activity
FACTOR --> ready-to-go
tied with one another
Maar ik heb daar nog nooit iemand zien pingpongen. Maar dat komt volgens mij omdat er ook geen batjes liggen.
Je pakt de bal en het betje en binnen twee seconden ben je aan het tafeltennissen. En vijf minuten later kun je weer stoppen als je wilt.
I don't want to have to make preparations for my break
I want my break to be accessible
Dan loop je door naar het koffieautomaat [...] Ligt minder op de route, ja.
Je moet gewoon onderwerpen hebben, dat vond ik het grappige van die vakantiedag activiteiten. Dan heb je gewoon een bepaald onderwerp. Maar je mag alles tekenen, das altijd even moeilijk beginnen.
Zoals gezegd, dat fysiek bezig zijn dat gaat dan niet goed lukken bij mij. Want je hebt bepaalde skills nodig.
Het lijkt me makkelijker te organiseren omdat je geen specifieke kleding, sportkleding voor aan hoeft te trekken en het minder zweterig is.
I want to get away from screens
Sowieso moet je eigenlijk gewoon scherm weg. Als je voor het scherm pauzeert, dat vind ik dan al.. al minder. Dus ik vind eigenlijk dat je echt van je werkplek af moet om het als pauze te kunnen tellen.
Anders heb je er niet zo veel aan om naar kantoor te komen. Dan zit ik nog steeds met een koptelefoon voor het scherm, maar dat doe ik dan liever thuis.
Ik ga wel altijd van mijn werkplek af, ik vind het echt helemaal niks om mijn boterham achter mijn bureau op te eten
I want to easily take a break but I still want to move around freely
Achter je scherm zitten beperkt je zo, ik wil niet de hele tijd in dezelfde houding zitten.
I don't want to close myself of from my environment
Ik wil mezelf niet afsluiten van andere mensen, dat isoleert zo.
In de middag is het allemaal hier [in de eigen werkplek], maar die korte meetings zijn op de 3e etage bijvoorbeeld. Dat is wel lekker want dan heb je even een loopje.
FACTOR --> active play
I want to move my body around
Ik vond het fijn om andere houdingen aan te nemen. Want achter de computer zit je de hele tijd in dezelfde houding he. Dat is echt een probleem.

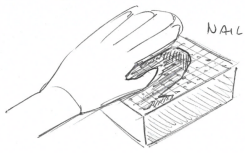
Appendix D *ideation*

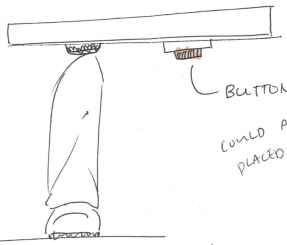
Categorised ideas

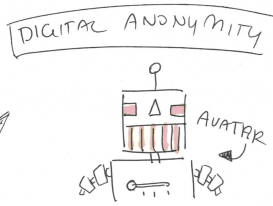
Ideas of interest were categorised under three themes: play-to-go, anonymous cooperation and office playground. Those idea clusters are depicted on these pages.





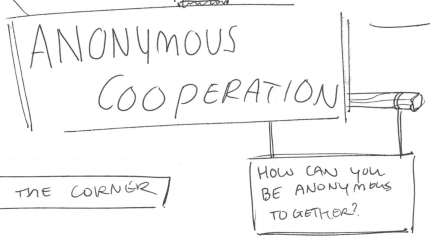




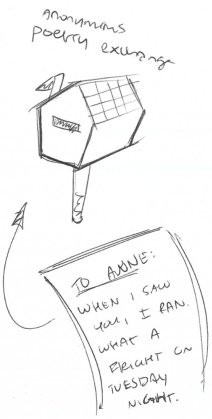


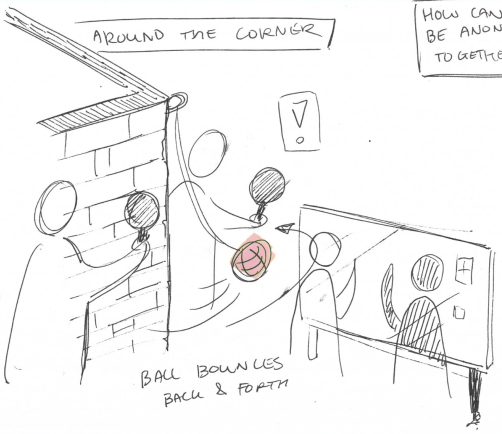
STIELKEM

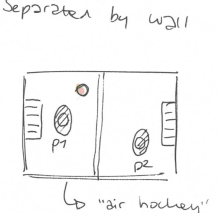


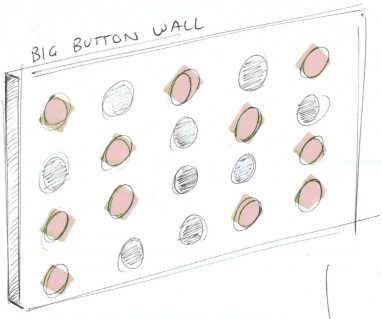


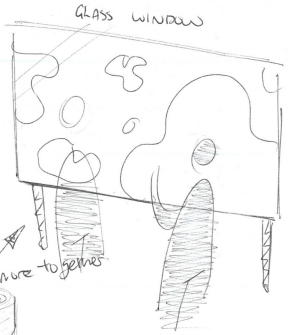


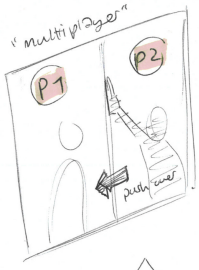


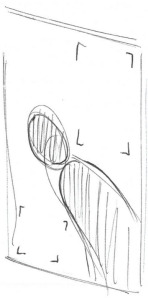


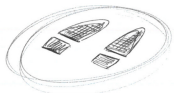






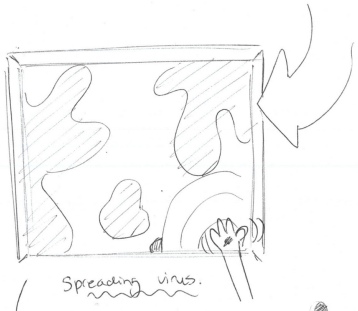


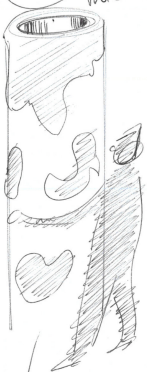


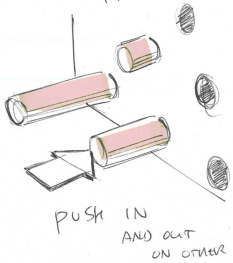


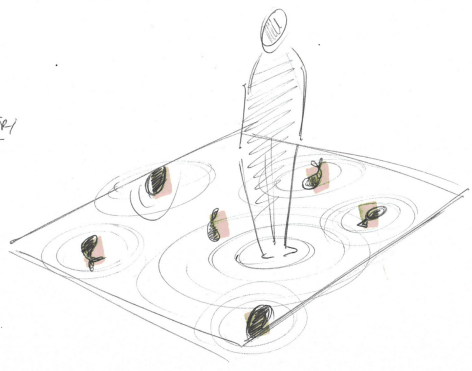
DODGE THE CAMERA

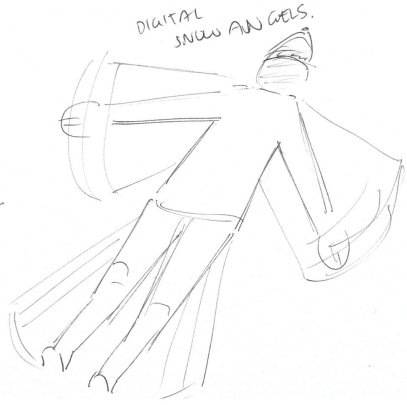
OFFICE PLAYGROUND











Appendix E *first feedback session*

Session materials

A total of six CREFM employees joined an hour long session to discuss and evaluate design directions. To help facilitate the session, a few materials were prepared.

Informed consent form for research with human participants

Doel van het onderzoek

Dit onderzoek wordt uitgevoerd door Sylvia Kormelink, master student in Design for Interaction aan de Technische Universiteit Delft, onder begeleiding van Dr. ir. Gert Pasman en Dr. Haian Xue. Het doel van het onderzoek is om meer te weten te komen over de werkcultuur van verschillende organisaties en de houding tegenover spelen op de werkvloer, om zo tot een ontwerp te komen die een gezonde werkomgeving kan ondersteunen.

Deelname

Uw deelname bestaat uit het bespreken en evalueren van een aantal ideeën in een groep, en het verder ontwikkelen van ideeën door middel van een generatieve sessie. Dit zal in zijn geheel ongeveer een uur in beslag nemen.

Persoonlijke gegevens

Uw contactgegevens worden alleen gebruikt om u te benaderen voor eventuele andere onderzoeksactiviteiten die deel uit maken van het project en om u verder te informeren over resultaten van het project. Deze komen niet in de handen van de universiteit en zullen na het afronden van de master thesis worden verwijderd.

Gebruik van uw informatie

Informatie waarin u persoonlijk identificeerbaar bent, zoals foto's en videos, worden bewaard in een beschermde folder, waar alleen de onderzoeker toegang tot heeft. De data uit het onderzoek (in de vorm van onder andere citaten, notulen en gesprekken) wordt niet herkenbaar buiten het onderzoeksteam gedeeld en zal anoniem gebruikt worden in de verslaglegging van het afstudeerproject.

Evaluatie

Tijdens de evaluatie wordt door een variatie van visuele media een idee getoond. Met een aantal ondersteunende vragen, wordt u gevraagd om uw perspectief op dit idee te geven. Uw antwoorden worden genoteerd en eventueel opgenomen. Zo mogelijk zullen ook foto's van u worden gemaakt tijdens de evaluatie, als u daar toestemming voor geeft.

Idee generatie

Na de evaluatie wordt u gevraagd om in een creatieve sessie zelf de ideeën te verbeteren en nieuwe ideeën te verzinnen. Materialen om dit creatieve proces te faciliteren worden door de onderzoeker verschaft. Verkregen resultaten zullen na afloop van het onderzoek in beslag worden genomen.

De inzichten die verkregen worden door de interviews zullen gebruikt worden ter inspiratie voor de rest van het afstudeerproject.

Consent form

After providing information on the feedback session's content, participants were given a consent form to read and sign. After all participants had understood and approved its contents, the session would be captured on video/audio.

New participants coming in for a later session were all given the same form to sign.

Consent Form voor *Designing playful breaks in the workplace*

	Ja	Nee
Kruis de hokjes aan die van toepassing zijn		
Deelname aan de studie		
Ik heb de informatie over de studie gedateerd op […./…./……..] gelezen en begrepen, of het is aan mij voorgelezen. Het is en was voor mij mogelijk om vragen te stellen over de studie en deze vragen zijn naar mijn wens beantwoord.	□	□
Ik stem er vrijwillig mee in om deel te nemen aan deze studie en ik begrijp dat ik altijd kan weigeren vragen te beantwoorden of mij terug kan trekken uit de studie. Hiervoor hoef ik geen reden te hebben / geven.	□	□
Ik begrijp dat mijn deelname aan de studie het volgende inhoud: [Deelnemen aan een evaluatie en idee generatie]	□	□
Ik stem toe dat er video's en foto's mogen worden gemaakt van mij tijdens het onderzoek, mits deze anoniem gebruikt worden.	□	□
Ik begrijp dat de materialen die ik creëer tijdens dit onderzoek worden ingenomen.	□	□
Het gebruik van informatie in de studie		
Ik begrijp dat de informatie die ik oplever gebruik zal worden voor [Data analyse en communicatie]. Hierbij zijn de volgende partijen betrokken: [Gert Pasman en Haian Xue]. Deze gegevens zullen de volgende vorm aannemen: [presentaties, verslagen, videos, quotes, transcripties van het interview, stemopnames en een poster].	□	□
Ik begrijp dat de persoonlijke informatie die over mij verzameld is, niet gedeeld zal worden buiten het onderzoeksteam [Sylvia Kormelink, Gert Pasman, Haian Xue].	□	□
Ik stem ermee in dat mijn informatie geciteerd kan worden voor onderzoeksuitkomsten	□	□

Handtekening

Naam van de deelnemer	Handtekening	Datum

Ik heb de informatie accuraat voorgelezen en/of verstrekt aan de potentiële deelnemer en, zo goed als ik dat kan, verzekerd dat de deelnemer begrijpt waar ze mee instemmen.

Naam van de onderzoeker	Handtekening	Datum

Voor meer informatie, neem contact op met Sylvia Kormelink via s.a.s.kormelink@student.tudelft.nl of +31634333595

Concept template

In the last part of the session, participants split into groups to create their own concept from inspiration found in the session.

To help these non-designers get creative and make decisions, a paper template was offered with guidelines.

The template includes blank spaces for a *title, short description* and a *purpose*, and spaces for *three key qualities* and *a drawing of the concept.*



geef het idee een pakkende naam

3 gekozen elementen

Discussion notes

The discussion that ensued upon presenting the project, research insights, and finally the design directions, was recorded using audio.
After listening to the audio again, conversation notes were written along with some important quotes. To protect the anonymity of respondents, they were given fake names.

Sabrina loves playing, "*I just played this Sunday! We couldn't go anywhere, and we didn't have money to either, so we just created our own entertainment, something we could do at home. So every night we went and "ballonminton'ed" and later friends would come over to play too.*"

Onderuit was their generation! Something very familiar. Jessica was also reminded of connect 4.

Noa didn't understand what made the second concept (*anonymous cooperation*) playful. Some other participants disagreed. Could be turned into a competitive game; the longer you leave the light on, the more points are lost. Out of the 4 games, Sabrina notes that two really require you to make time, going to a specific place to play (onderuit & digital playground) whereas the others are things you can simply do on-the-go.

Jessica claims that both of those angles would be great to have around. Gijs agrees. As for the concept with buttons, while you are on your way to the toilet, you could contribute something to a larger purpose. Common enemy just sounds a little… Jessica would rather it be called something like Common goal. On the other end, a playful break like dodging the camera, would also make for a good energiser.

Noa states that, practically speaking, the concept would be extremely distracting to her while she was working. The concept itself is fun, but she would want to separate it from the rest of workers.

Evan notes that the experience largely depends on when and where these breaks would be implemented, something to do during the larger lunch break or more of a microbreak? Could be a bigger facility to do over a larger break, or something to just quickly take your mind of things and stimulate your mind. In the past we had this sheep, something to force you to take your distance from work.

Evan says that the 'neurotic' concept (button pressing), would bring out his autistic tendencies, to which others replied saying "*you don't have to*!" or that you "*could also take the opportunity to be a little evil and explicitely not press a button*" and "*well others can also do it for you, they can take care of it*".
"*Look into what type of possibility you could employ for what kind of break, that is important*"

After seeing the example of Google's offices (including swings and a ball pit), Joris says "*in an environment like that, though I wouldn't necessarily play there myself, being in a place like that is more important and inspiring than playing on the swings yourself for example.*" He has mostly seen that in creative branches with young employees. Personally, I get more energy from a few colours on the wall and a playful environment, than playing a game myself. I think that participating yourself, is not the most important.

Sabrina adds that nearly every building on the TU Delft campus has a foosball table or a ping pong table or the like, so students and employees can and do play in breaks. *"So it is happening, but it is pretty hidden, in basements and such"*

Jessica emphasizes that sitting is the new smoking, we are all sitting way too much. Something that invites people to move around could be very valuable. For example the second concept, you are sitting at your desk and press a button, could be replaced with standing up and walking towards a button on the opposite end of the wall.

Gijs worries that micro-breaks tend to be overlooked or even ignored by workers.

Evan draws attention to the fact that for people working in physical labour, such as construction workers, it is exceedingly more normalised to take breaks. Everyone stops working at the same time, and takes a break. In our line of work, people just keep going. You are continuously seated behind your laptop, even for break. "*What you need is a sort of medium to force people to take a break, because it is healthy.*"

Sabrina is bothered by Evan's wording, but agrees with the sentiment: "*I would want to quickly get a chance to play, sit on a swing or just do something else.*" Evan replies: *"But how big is the temptation to actually step away from your desk and do that?"*

Jessica ALWAYS makes an effort to go pick up her things and enjoy her break away from work. The rest of the group makes a lot of noise which could be interpreted as them not having the same habit. Sabrina says that this job has really changed her habits, as in a past occupation, she would always go out for lunch with her boys at the auditorium, whereas in this job, she hardly ever leaves her desk. *"When I get to the office at 7am and finally step outside at 5pm, I haven't been outside all day." "For me this [points to screen] would work. But for you [points to Joris], you might need something else."*

Joris replies *"It might be the same for me, but you would have to drag me with you, because I wouldn't participate of my own volition."* If you create an environment and a culture for it, that helps.

Evan concludes that this is a discussion on goals and means. On one hand you want to take breaks, whether it's long or short. And the means is an activity like these. But there is currently no goal to take breaks. Management should step in and draw the line *"between 12 and 1 is lunch hours. There should and cannot be any meetings planned at that time."* That would give you the opportunity to come up with activities to start doing during the lunch break.

Jessica said "zoveel mensen, zoveel wensen". One is interested in this thing whereas others are captivated by another. So no matter what, it should be a mixture of multiple things.

"Tijd is geld" said Gijs.

Evan believes the most important breaks are right before and after your workday, meaning outside of work.

Appendix F *second feedback session*

Conversation notes

Five CREFM employees joined the second feedback session, to test and evaluate two prototypes: *button mash* and *twisted steps*. Audio recordings made on the day itself were compromised, and instead notes were written down straight after the session had ended. It is important to note that this information should therefore not be taken as fact, and instead as a rough interpretation of what occured in discussions.

Twisted steps



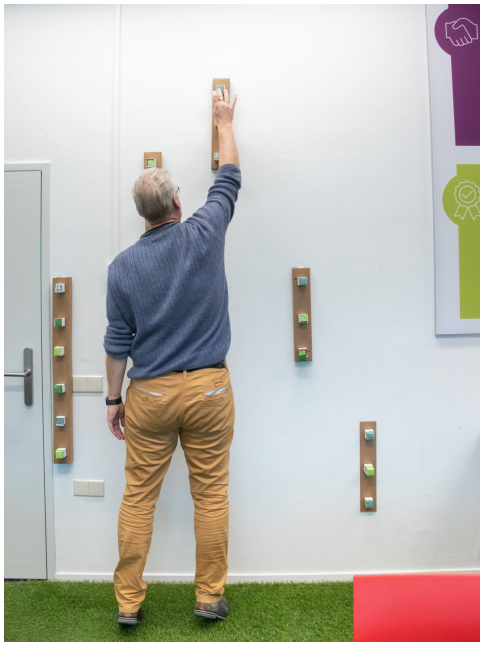
The group was asked if they even really use the stairs in the first place. They unanimously agreed that they do, and quite often. Their office takes up two floors of the building, located on the second and third floor in particular. Brian and Bram, working in the same department at the 3rd floor, mentioned that they specifically take the stairs down to the second story quite often, because the coffee served there is a lot tastier. At the very least, most if not all employees take the stairs to get in and out of the office every day. When Noa is wearing heels, however, she might opt to take the elevator instead.

Context: When the prototype was being set up around the central stairs, though it was in fact during break, a lot of people did pass the stairs. A total of maybe 8 people passed through over the span of 5-10 minutes. There is another staircase, which is the staircase used in case of emergency, which is located at the other end of the building. This, however, is not used a lot.

Two participants, Brian and Sabrina, tested what it was like to simultaneously make use of the concept. Brian noted that going down was a lot harder than going up, since you are unable to make out the steps ahead of time, whereas when you go up, you can strategize ahead of time.

A co-worker that some participants knew suddenly showed up, as she wanted to make use of the same staircase. She couldn't see the colourful stairs yet, but participants already told her to "follow yellow" and that "*you'll understand when you see it*". Funnily enough she did do it, and it ended up being a relatively easy route where she could mostly walk in a straight line.

Button mash



Brian suggested that LCD screens nowadays are hardly expensive and therefore could fill up quite the wall for a low cost in the office. When the group was asked about the buttons, they admitted that physical buttons were a lot nicer than touching a screen. They allowed for more physical exertion, pushing or even slamming buttons.

That being said, the size of these physical buttons were good, and could be slightly larger. In the prototype itself, however, it was observed how participants were fearful to actually press or push down on the buttons with any force. This might partially be because of the material being paper and therefore having a fragile image, and/or because some buttons had already 'exploded' (i.e. the paper spring inside made the button burst open), participants were extra cautious not to break anything.

The group felt that the amount of buttons was limited, and it should cover a whole wall.

The game could be played mapping out a route for you and pushing the buttons as quickly as possible, to create a record time for others to beat. There also could be a set of 2 button walls, one on each floor, so that the floors can compete against one another. More specifically, Gijs could imagine a real time battle between two players on seperate floors; when player 1 presses a button in one position, the button turns off for player 1 but turns on for player 2, who must then press it. This promotes sabotaging the opponents and quick reaction time. Bram, however, believes it to be better when there is a delay in this interaction. You can sabotage the opposing team, but if the button lights up right away, this would create an indefinite stand-off that keeps on going. That would make it harder to stop playing. Brian suggests there could be a specific 'battle' button that could be pressed and held by both players for confirmation, to remove the delay and fight 1-v-1. This would be a match arranged over e.g. whatsapp.

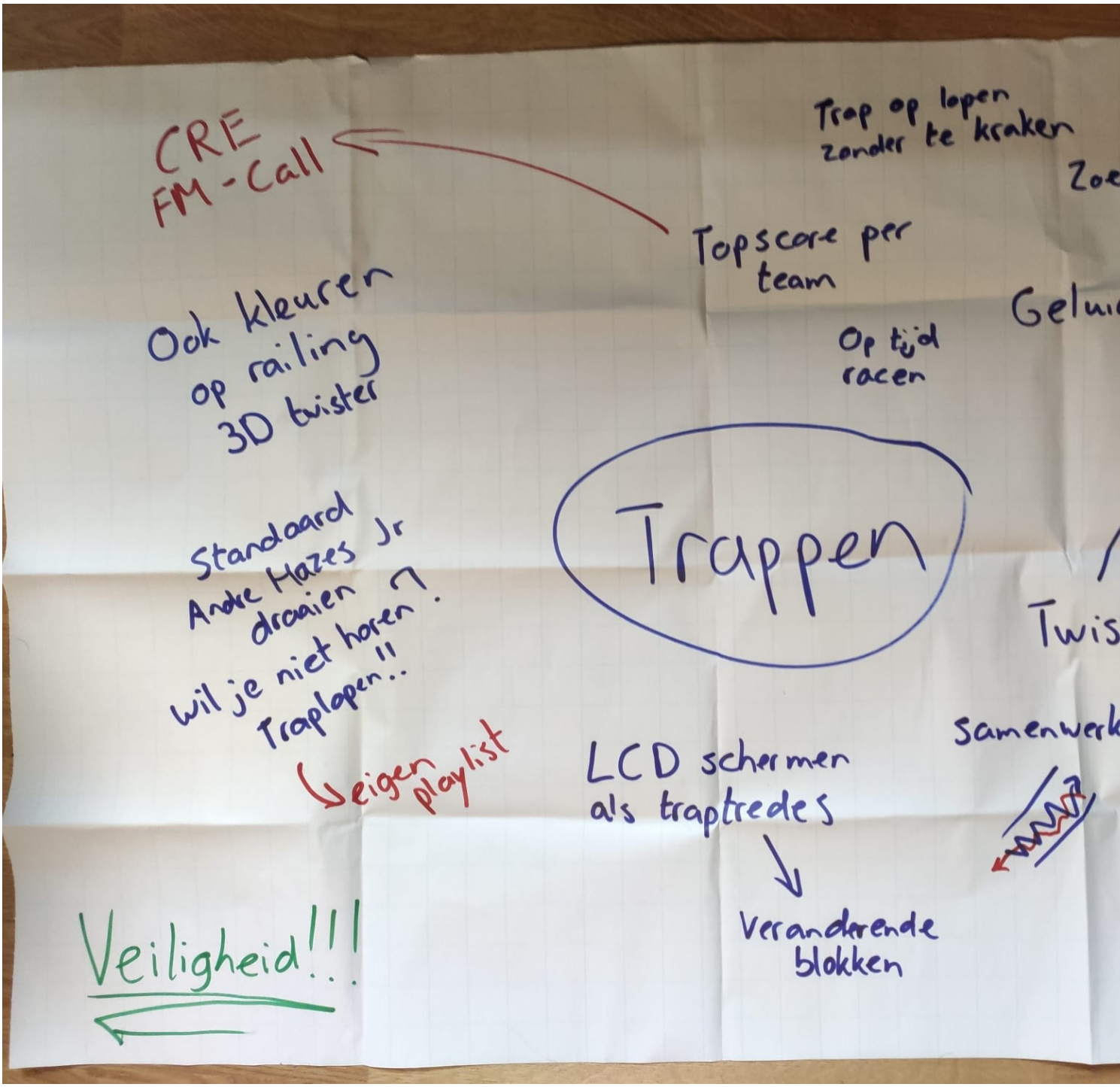
The group also suggested that there could be some sort of interaction with the computer. Perhaps you can get warnings when the board is getting overloaded and is in need of a player, or you can invite another player to help out.

Ultimately, most in the group preferred the button concept over the stairs. Brian noted how the concept was a lot more versatile and would be more enjoyable to him. Noa and Sabrina mentioned how the stairs concept was stronger in a sense that it did 'force' people to interact with it, since it is unavoidable, however, it does pose more safety concerns.

Bram showed some possible actions with the buttons including pressing multiple buttons at once in twister like (but vertical) positions, and pressing a button with a co-worker at the same time for success.

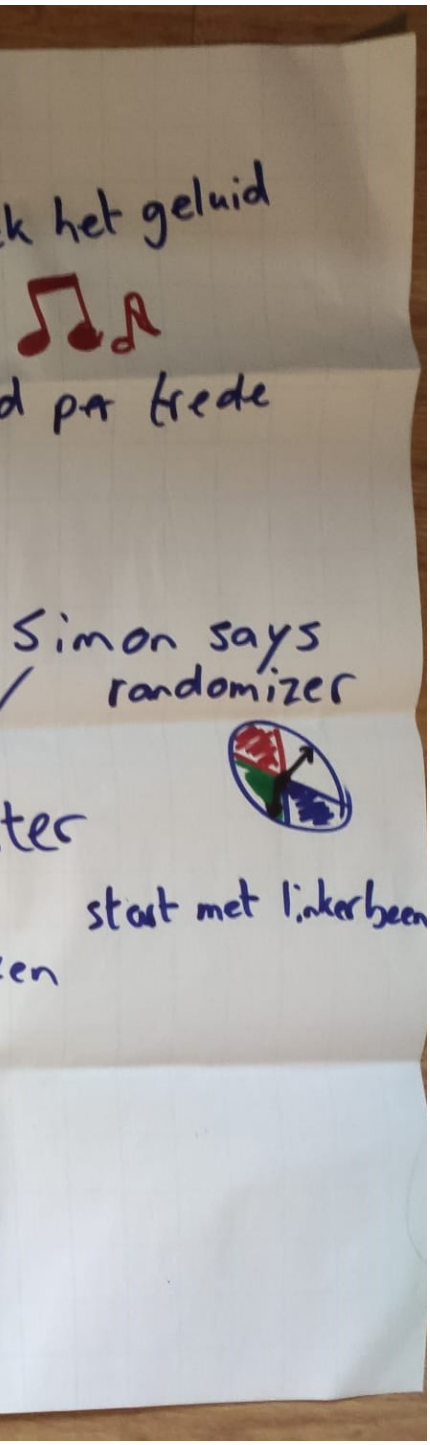
Mindmap

After trying out the *twisted steps* for themselves, participants were asked to spend some time writing down their ideas for improvement and general enjoyment to the concept while the second prototype was set up. This resulted in a mindmap which is shown on this spread.





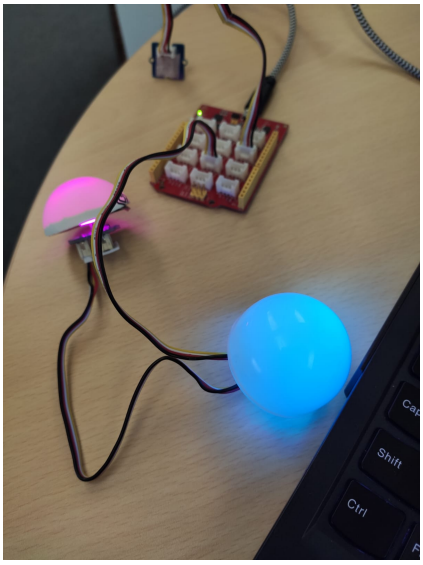
group brainstorming together

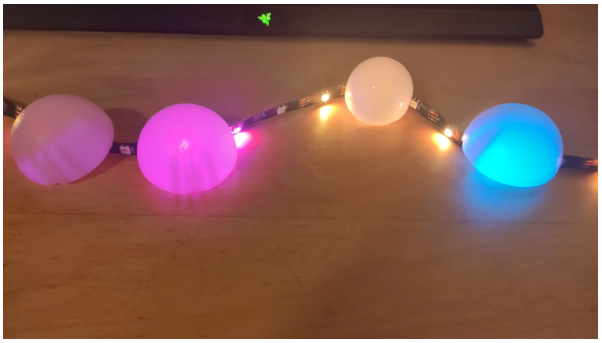


Appendix G *final prototype logbook*

process

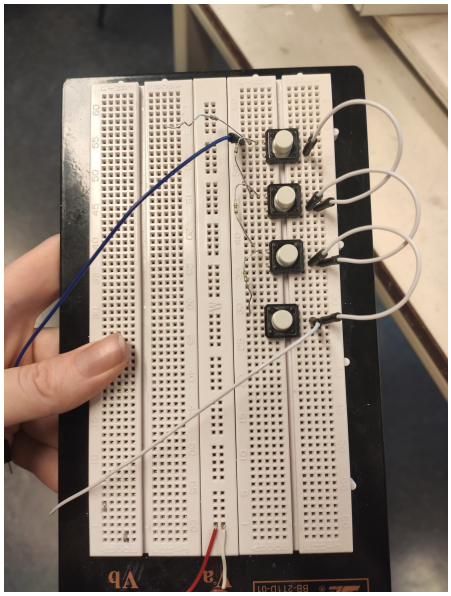
The final prototype was a large undertaking, combining various disciplines (coding, wiring & soldering, painting and woodwork). Here, an overview is given in pictures with short descriptions.



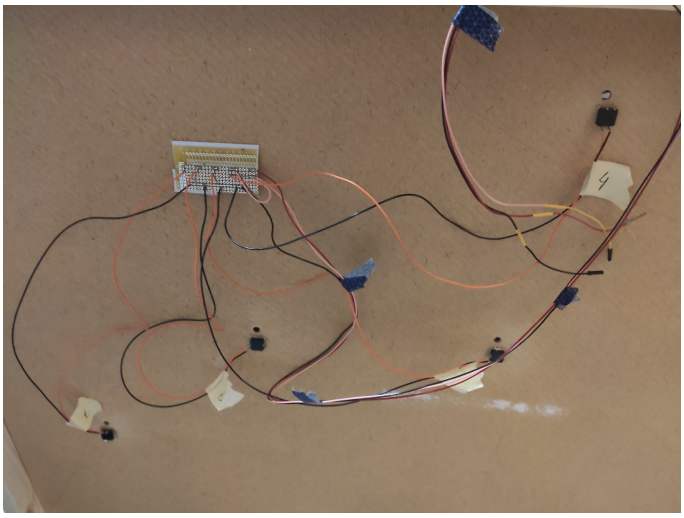


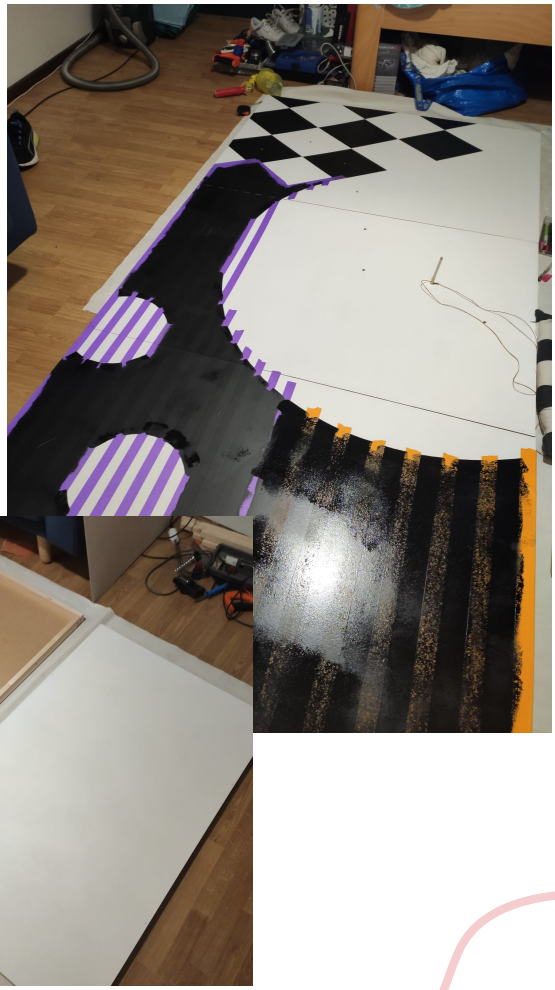
testing various button types

A code was written for just 2 chainable LEDs first, before coding an entire string of 50 LEDs. These LEDs were covered with a halfed ping pong ball, to diffuse the light, which could act as a button. Later on, these were replaced by found semi-spheres with more strength and shine.

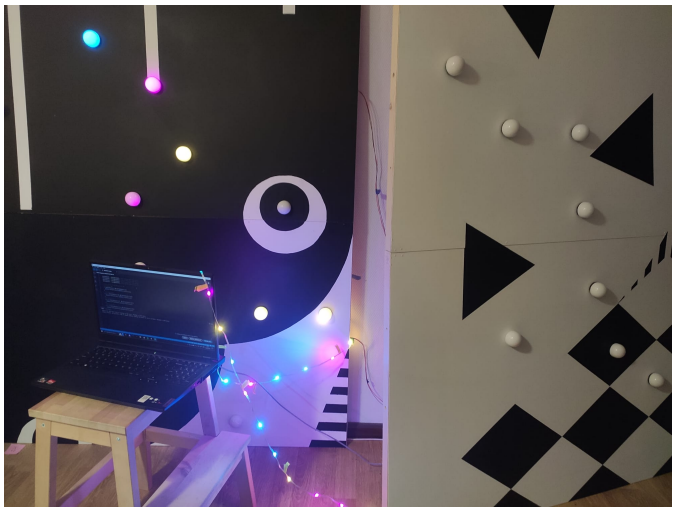


Because the prototype used more buttons than there were digital ports on the arduino, the buttons had to be arranged with various wires and resistors. A test of that set-up was created on a breadboard (left), which was later translated to a prototyping PCB board through soldering wires parts together.

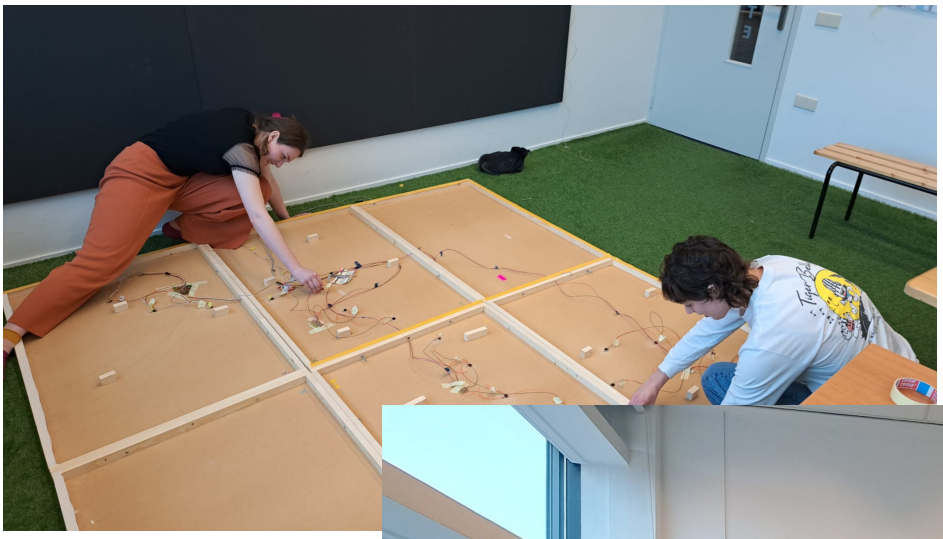




Panels were built out of hardwood and wooden beams, coated in white paint and later painted with black, using masking tape to create abstract geometric patterns.



Final test run at home, running code from a laptop.



Connecting electronics and panels together to set the prototype up on location



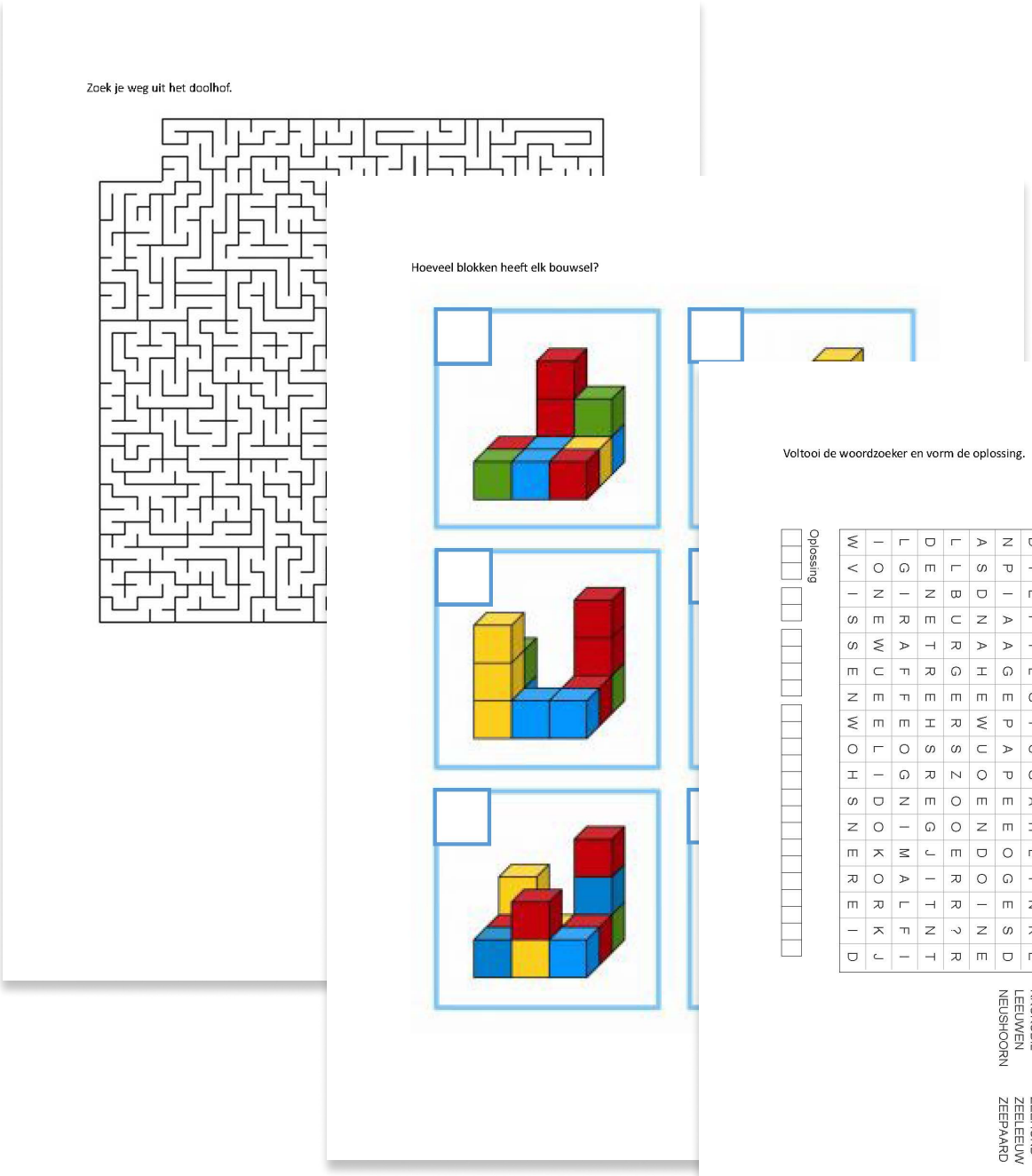
Appendix H *evaluation*

Evaluation materials

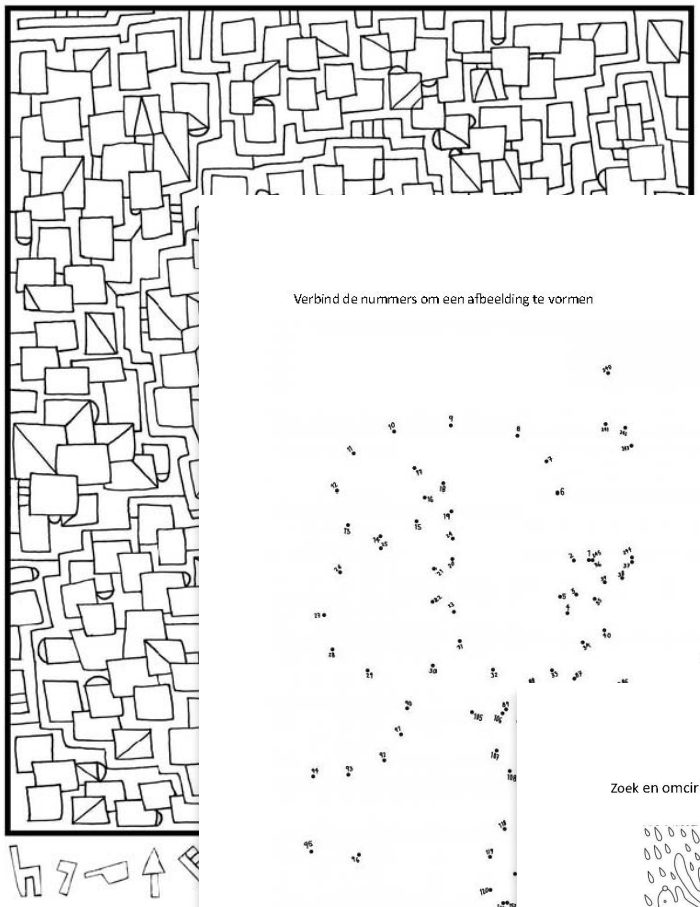
To fully evaluate the final prototype in both short term use and long term effects, a variety of materials was used. These include a puzzlebooklet used during the feedback session and a survey that was paired with the prototype.

Puzzle booklet

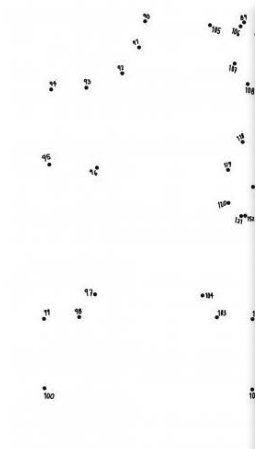
By handing out booklets filled with puzzles, participants simulated being at work. Puzzles were all the same, but the order in which they appeared was randomised. On one random page, participants would be told to take a break.



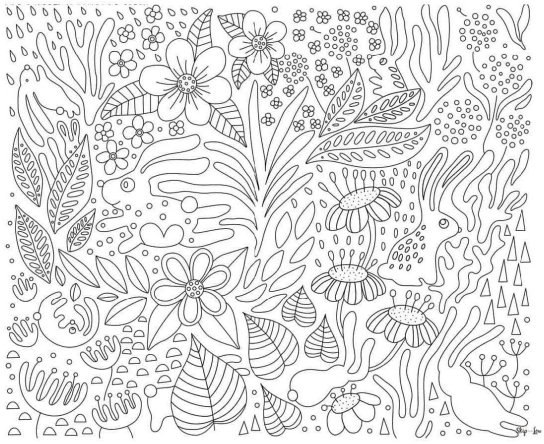
Vind en omcirkel alle uitgelichte objecten in de pagina.



Verbind de nummers om een afbeelding te vormen



Zoek en omcirkel de negen verborgen konijnen in de tekening.



Los de volgende sommen op:

15 + 38 = ...

27 + 13 = ...

93 + 34 = ...

18 - 7 = ...

27 - 5 = ...

5 * 13 = ...

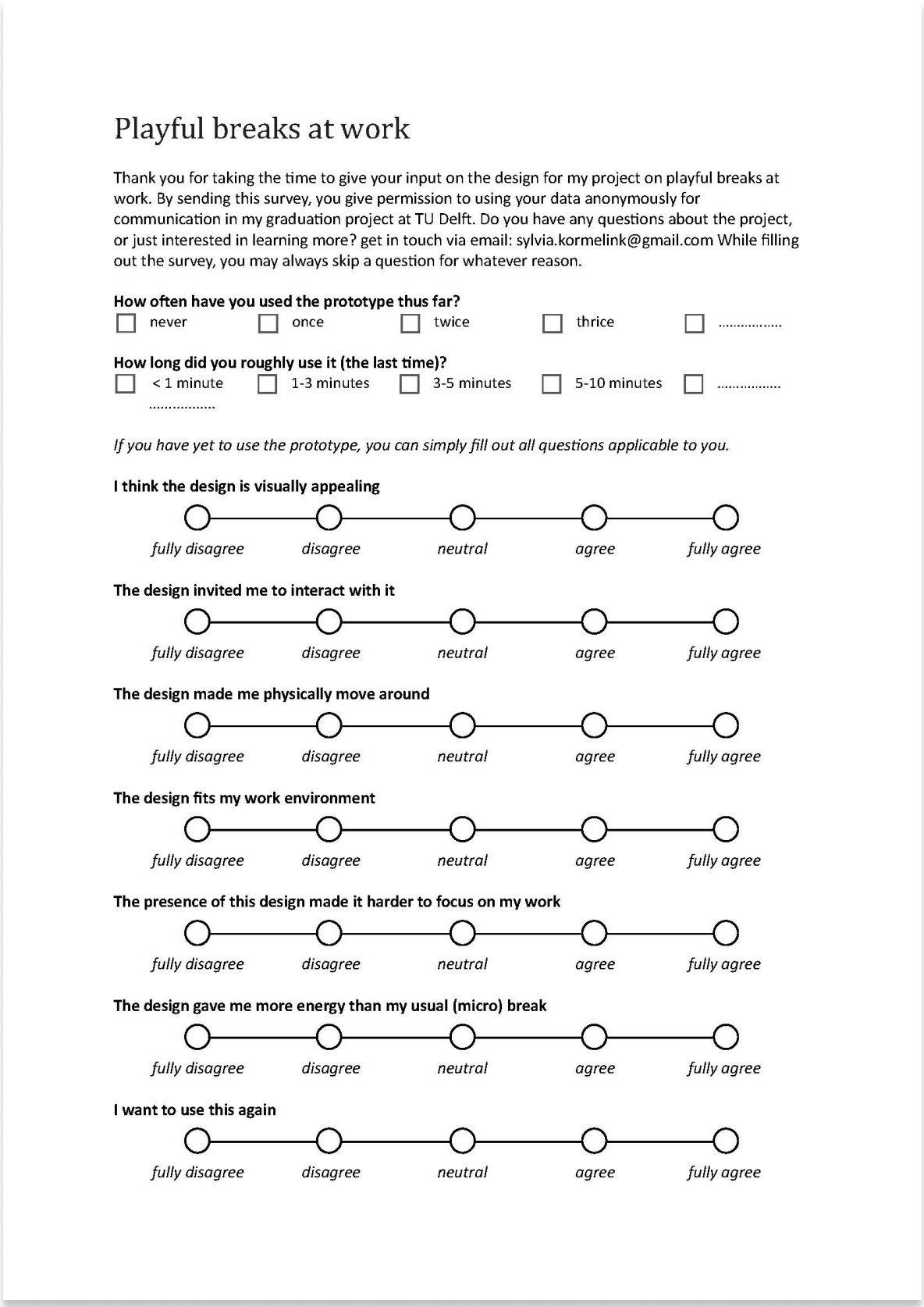
70 * 3 = ...

12 + 2 - 9 = ...

Je mag nu pauze nemen

Survey

An online survey was created for users of the prototype to leave feedback (relevant to design criteria) while the prototype was left at the CREFM office for a week. This survey was later translated to a physical format.



Playful breaks at work

Thank you for taking the time to give your input on the design for my project on playful breaks at work. By sending this survey, you give permission to using your data anonymously for communication in my graduation project at TU Delft. Do you have any questions about the project, or just interested in learning more? get in touch via email: sylvia.kormelink@gmail.com While filling out the survey, you may always skip a question for whatever reason.

How often have you used the prototype thus far?

☐ never ☐ once ☐ twice ☐ thrice ☐ .....

How long did you roughly use it (the last time)?

☐ < 1 minute ☐ 1-3 minutes ☐ 3-5 minutes ☐ 5-10 minutes ☐ .....
.....

If you have yet to use the prototype, you can simply fill out all questions applicable to you.

I think the design is visually appealing

fully disagree *disagree* *neutral* *agree* *fully agree*

The design invited me to interact with it

fully disagree *disagree* *neutral* *agree* *fully agree*

The design made me physically move around

fully disagree *disagree* *neutral* *agree* *fully agree*

The design fits my work environment

fully disagree *disagree* *neutral* *agree* *fully agree*

The presence of this design made it harder to focus on my work

fully disagree *disagree* *neutral* *agree* *fully agree*

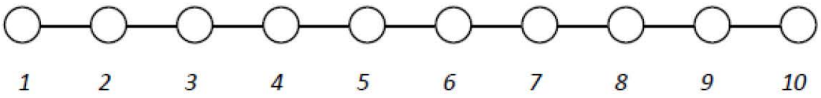
The design gave me more energy than my usual (micro) break

fully disagree *disagree* *neutral* *agree* *fully agree*

I want to use this again

fully disagree *disagree* *neutral* *agree* *fully agree*

I would give this grade to the design



This is something I liked about the concept

This is something I did not like as much about the concept

Additional comments

Follow-up research

To learn more about the long term effects and use of the design, I am conducting a small number of qualitative interviews in addition to running this survey. These will take about 20 minutes, and dig a little deeper into given responses and underlying motivators, so that I can understand where and how to improve the design. These interviews will be held next week.

Would you be willing to partake in one of these interviews?

☐ Yes ☐ Maybe ☐ No

Contact

Please note down your email address here. I will be contacting you over the next few days.

My email address is: ……

Thank you for your time and feedback!

Feedback session

An hour long final evaluation session was hosted at CREFM with a total of five employees there. This took place in the innovation meeting room, where the prototype was set up. The discussion during this session was recorded using video and audio.

Session transcript

Transcript of the discussion that ensued after testing the prototype.

N: Het zou wel visueel ook aan kunnen sturen op vakken.

N: Dat was een vraag die ik had, zit er nog een betekenis achter? Misschien moet ik me focusen op alle rondjes, ik zie er namelijk drie (knoppen) in een rondje zitten. Mag ik er alleen op slaan als de lichtjes in de rondjes aan gaan.

S: Dat zou ook kunnen, volgens mij kun je het allemaal zelf afspreken. Ja, elke week wat anders.

S: ik vind het er trouwens heel leuk uitzien allemaal. Vorige keer had je die papieren dingen, maar heel leuk om niet zo'n prototype te zien. En tegelijkertijd is ook wat ik aan het doen was, ik wilde alles uit. Terwijl ie daar uit was ging ie hier weer aan. Dan word ik ook een soort van, ja, aggressief. Het is wel goed als het ook hufter proof is. Nee, serieus, al sla je misschien een keer te hard.

IK: daarover nog, want dat is ook deels opzettelijk. In deze testsessie van een uurtje. Normaalgesproken, zou ik zeggen, het staat een open ruimte. Dan zou het veel minder snel natuurlijk aanspringen. Nu gebeurt dat bijna om de seconde. Ook als er een knopje aanspringt en hij wordt nog een keer aangestuurd, dan verandert gewoon het kleurtje weer.
Wat vonden jullie daarvan? Want je zei al, dat is frustrerend. Maar is dat dan juist wel weer lekker, een stukje competitie, of zeg je van, ik wou ook wel gewoon klaar zijn. Als ik mijn knop heb ingedrukt en het is leeg, dan wil ik ook gewoon weg kunnen stappen, niet dat ik omkijk en het is wéér aan.

J: Het is denk ik ook juist wel je mindset. Als je zegt tegen jezelf, het is mijn doel om alle knoppen uit te zetten, dan… Ik had steeds, ik doe gewoon maar en dan als ik het genoeg vind ga ik weer verder. N: Ja inderdaad.

S: Ik vond het leuk om alles uit te zetten en toen het uit was dacht ik, oke, nu is het klaar. Niet dat als ik wegloop, ik denk oh het gaat weer aan. Want voor mij is het spelletje dan al wel klaar.

IK: hoe lang zou je hier mee bezig willen zijn? Wat voelt dan een beetje gepast?

S: Oh… een hele middag?

IK: want dat was ook best wisselend per persoon, de een doet het wat langer en anderen zijn er zo mee klaar.

J: Nee, nee want als je naar het toilet loopt ofzo zou ik wel eventjes eh, zo even hiermee spelen.

S: wel als je je handen hebt gewassen he.

J: Dat je even er voorbij gaat en even iets kan doen. Ik heb nu zo'n pratend schaap op mijn computer, dan gaat er om het halfuur, dan slaat ie dicht. Dus dan sta ik op en ga ik even een koppie thee of een glas water halen. Je zou ook zoiets kunnen doen natuurlijk.

N: Ja, ik zelf, voor mij zou het inderdaad niet te lang moeten duren. Ik vind het zeker bevrijdend om een aantal knoppen in te drukken. Als het op een gegeven moment te lang duurt, maar dat is persoonlijk, dan merk ik dat ik inderdaad juist geïrriteerd ervan wordt. Als er dan juist een roze weer aan gaat. Ik wil snel voldoening erin hebben, dus alle roze knoppen uitdrukken en dan is het klaar. Ik. Dat is persoonlijk ja.

J: Het is toch dat iedereen dan een beetje zijn eigen invulling eraan geeft.

IK: hier was ik ook nog wel benieuwd naar, zou je dan, want er is een soort principe dat spelen iets is wat je zelf maakt, iets waar je verbeelding gebruiken. Aan de andere kant heb je ook spelen met competitie en een doel, een bepaald aantal punten scoren. Nu is het heel open, er is geen tekst, geen scoreboord, niks.

J: ja geen spelregels.

IK: wat denken jullie, mist er nu een soort incentive? Want als we het hadden over het inzicht van vorige keer, het moet gewoon ready to go, niet te veel over nadenken, en ik kan gewoon meteen aan de slag. HEb je dan hier het idee dat je iets van info mist om aan de slag te gaan?

S: wat mij zou kunnen triggeren is als ik er voorbij loop, dat alles aan is en even flikkert. Zo van er moet iets gebeuren. J: oeh ik weet niet zo goed of dat een goed idee is hoor hahahaha

S: op het moment dat het bijvoorbeeld flikkert dat het allemaal, dan is er een noodzaak om er iets mee te doen, dus de drang is dan nog groter. Iets wat dan zegt, o het is weer tijd dat iemand op de knoppen drukt.
IK: hoe denken anderen daarover?

M: als ik naar zo'n flikkerend bord zit te kijken, dan trek ik gewoon de stekker eruit.

J: nee maar ik snap wat S bedoelt, het is nu heel rustig dus als het ding dan wat langer staat, denk ik dat je er gewoon voorbij loopt, je bent er namelijk dan aan gewent zegmaar. Dat denk ik wel. Dus ik ben het wel met S eens, er moet iets zijn wat je ernaar toe trekt ja.

Jo: ik denk wel inderdaad als je het tussen twee verdiepingen in doet, en dat stukje competitie eraan toevoegt, dat dat wel die incentive kan zijn. Of misschien niet tussen verdiepingen maar tussen gebouwen ofzo. Persoonlijk denk ik niet dat ik er heel snel mee aan de gang zou gaan, maar, en daar ga ik weer hoor met mijn 'omgeving' enzo, ik word er wel gelukkig van. Ik weet niet, het heeft wel een bepaalde sfeer ofzo waar ik persoonlijk dan wel gelukkig van word.

J: ja en ik denk ook dat het mensen wel in verbinding met elkaar brengt, die je normaal misschien niet zo snel zou zien of spreken. Als je dan bij dat bord staat is het wel een makkelijk dan heb je in ieder geval iets om over te praten.

S: Ja toch!? Ja en je kan het ook met z'n tweeën doen he, laten we alles samen uit doen of alle roze uit.

N: Ja dat is ook waar, we deden het nu natuurlijk allemaal individueel, maar je kan het ook goed met meerderen doen.

IK: geeft suggesties van 'game modes'
IK: we waren net ook bezig met die puzzels in een soort 'werk setting'. Hoe voelde dat aan de ene kant om hier te staan terwijl de rest aan het werk is, en aan de andere kant hoe het is om hier aan het werk te zijn terwijl een ander aan het spelen is.

Jo: voor mij is het prima, ik kan me extréem goed afsluiten voor wat er om mij heen gebeurd. Dus ik heb er geen last van.

J: en jij ook N? nee he

N: nee ik niet, ik was blij dat ik als eerste was, en ik merkte.. nou.. dit [de opdracht] vond ik ook erg leuk en dan mocht ik gelijk al pauze nemen. En ik merkte dat ik ontzettend afgeleid was toen de rest aan het spelen was. Dan vond ik het interessant om te zien wat jullie allemaal aan het doen waren op het bord. Of dat weer nieuwe ideeën gaf, of ik het anders zou doen, en of ik het goed gedaan had.

J: je was meer daarmee bezig dan met je werk zegmaar?

N: ja ja ja, en toen ging ik me ook nog bemoeien met anderen. Maar dat is iets persoonlijks misschien.

M: Je zou het denk ik op moeten hangen waar niet iedereen er vanuit zijn werkplek op kan kijken..

J: ja, dat denk ik ook

M: …dus achter de kastjes, waar je wel langsloopt maar er niet constant opkijkt. Zeker ook als je met flikkerende lampjes gaat werken enzo.

J: en het zal toch geluid produceren. Misschien niet het bord zelf, maar mensen zullen toch gaan lachen of je hoort iets of wat. Maar ja dat heb je nu ook als mensen binnenkomen [kijkt de groep aan]… toch?

N: het is in ieder geval wel een afwisseling voor inderdaad bij de koffiezetapparaten. Daar staan nu heel veel mensen te praten vaak, maar nu kunnen we het dan ook een beetje verplaatsen of halveren. Dat een clubje hier gaat staan en een clubje bij het koffiezetapparaat, voor de pauze.

J: Ik vraag me wel af als dit een paar maanden staat, hoeveel er dan nog gebruik van gemaakt wordt. Ik denk dat het ook een beetje is van nou, been there, done that. Ik denk dat je er dan ook iets van maken dat…

Jo: Ja misschien moet het dan een mobiele opstelling zijn dat je hem elke maand naar een ander gebouw stuurt.

J: .. ja of dat je er een ander iets van maakt?

S: ja een ander patroon, of andere lampjes of andere kleurtjes zelfs.

IK: je kan er natuurlijk ook een ander doel aan geven.

N: nou, ik vind het ook een goeie. Dit is ook een leuke lay-out, maar wat S zei over die gezichten, dat is toch onwijs leuk! Dat je het met zulk soort dingen kan wijzigen. Dan kun je ook nog zien hoe mensen reageren. Misschien slaat een hele andere groep aan op de neuzen die je in kan drukken.

J: je kan ook zeggen dat het lampje brandt als iemand aanwezig is. S: JA! dat als je binnenkomt, je even je neus aan moet zetten. Dat is leuk! N: ja eens. Dan ga je gewoon naar het bord om te zien of iemand er is. J: daar kom je als nieuwe collega en dan zie je dat ja hahahahahah

N: dan is het natuurlijk wel makkelijker om het bij de ingang te zetten.

Jo: dan krijgt het wel een ander doel, veel minder speels.

N: dat klopt, dan is het meer ben je aanwezig of niet.

IK: en bewegen, hoe was dat? Gaf dit een beetje de juiste hoeveelheid daarin?

N: oh jawel zeker! Je gaat van de ene naar de andere kant! Het voelde wel even goed om iets anders te doen dan achter je bureau of laptop te zitten. Zeker als ik denk qua beweging dat het niet verkeerd is.

S: maar ook omdat de afstand tussen links boven en rechts, die beweging is zo [beeld het uit]. Wat mij betreft mogen er nog wel meer lampjes bij, dat je nog meer je best moet doen om lampjes uit of aan te krijgen of als je het met een paar doen. Maar ik had in mijn eentje erg lol moet ik zeggen. Dan heb ik niet veel nodig blijkbaar, maar ja ik vond het wel leuk.

Jo: qua beweging heb ik het niet zo ervaren, maar wel mentaal ofzo. Dat je echt even met iets heel anders bezig bent en niet met je werk.

N: alleen maar met lichtjes of knopjes uitdrukken en dat is ook wel eens lekker.

IK: hebben jullie verder nog opmerkingen of toevoegingen die jullie kwijt willen?

J: ik denk vooral dat er een aantal elementen in zitten, bewegen, kleuren, de achtergrond. Bottom line is dat het je even naar iets anders brengt dan het werk waar je mee bezig bent, en daar krijg je wel energie van. Bij het koffiezetapparaat zit je natuurlijk wel te praten, maar 9 van de 10 keer ben je nog over werk aan het praten. Terwijl hier, je even iets totaal anders aan het doen bent. Ik denk dat het best gezond is voor mensen om er mentaal even echt uit te zijn.

S: Ik vind de vertaling, want de vorige keer waren het langwerpige toch? onder elkaar? [verwijst naar afgelopen prototype] uhh als het ook in de echte testversie was, was dat ook heel leuk want daar kun je ook in variëren. Maar dat je het nu echt in kan drukken en er echt iets gebeurt, dat is wel echt eeh, dan heb je het idee dat het iets kan worden weet je? Dat het echt iets kan zijn.J: het vormt een geheel ook he.

Qualitative interviews

The final prototype was left for a little over a week and a half at the StudioLab in the IDE faculty to test sustained use of the design. After this period was over, a small number of workers there were invited for an interview on their experience with the design in context.

Interview set-up

Interviews will take about 15-20 minutes, held with survey respondents who entered their email address for the final question of the survey, which was hung next to the prototype.

The goal of the interview entails testing sustained use in context. The full extent of design criteria is listed below, with most relevant criteria highlighted in red.

1) Users should feel energised after taking a break using the design.

2) Interacting with the design should make users physically move around.

3) The design should (visually) evoke playful behaviour.

4) The design should be readily available, meaning it requires no preparation from the user.

5) The design should stimulate (in-direct) interaction with colleagues.

6) The design should stimulate taking breaks during the workday.

7) Users should feel comfortable playing with the design in their office.

Questions were formed based on the relevant criteria to ensure focused topics that have not yet received a conclusive answer in other, prior means of evaluation.



Getting to know the interviewee: (5 min)

- What is your current occupation and what does that entail in your day to day?
- How often do you go to the office to work?
- What sort of breaks do you usually take? when?
- How do you feel about your workplace?

Design: (10 min)

- What was your first impression of the design?
- How did you engage with the prototype? What was your interaction like?
- Survey responses
  - How did you feel the design did or did not fit your workplace?
  - To what extent did you feel comfortable playing with the prototype at your workplace?
    - why?
  - Did you use the prototype again after filling out the survey?
    - why yes/no?
  - How did this playful break compare to your usual (micro)break?
    - Which do you prefer in terms of re-energising?
  - How did the design or how could it help you take breaks on a busy day?

Extra (? min)

- Do you have any extra comments that you think are important for me to incorporate for evaluation?

Interview transcript

Transcript of the qualitative evaluation interviews

*Interview with **Merel***

Ik: zou je iets kunnen verstellen over wat je hier doet, je leeftijd, hoe veel je hier te vinden bent op kantoor?

M: Nou ik ben 27. Ik zit nu ongeveer een jaar hier op de afdeling. Ik heb eerst een tijdje hier gewerkt als onderzoeker aan een project en nu sinds een paar maanden ben ik hier met mijn afstudeerproject bezig. En ik ben ook bijna klaar. Ik heb eerst een tijdje in studio Mingle ook gezeten, maar nu zit ik in studio Dream. Dat vind ik lekker omdat er voor mijn gevoel iets meer wring is, er gebeurt iets meer dat vind ik wel fijn. Ik zit hier vrijwel elke dag, op uitzondering na. Ik kan thuis echt niet werken, en ik heb hier een vast bureau dus ik kan lekker mijn spullen hier laten en dan goed thuiskomen.

Ik: En waarom vind je studio Dream dan fijner dan studio Mingle?

M: Het ligt deels aan het licht geloof ik, in studio Mingle is het heel wit, maar hier is het veel zachter? In theorie is er minder daglicht, maar het is wel iets geliger licht, iets warmer, en bij Mingle voelt het iets sterieler. Het is er ook vaak wat stiller en echt een afgesloten ruimte, hoewel dit meer een doorloop-ruimte is. Dus hier is voor mijn gevoel net iets meer aanspraak en doorloop en dingetjes die er gebeuren. Mensen lopen gewoon even langs en bespreken dingen. Ik kan me voorstellen dat mensen dat niet fijn vinden maar ik vind het juist wel lekker dat er iets om me heen gebeurt.

Ik: in mijn project ben ik natuurlijk aan het kijken naar pauzes. Wat voor soort pauzes neem jij door de dag heen?

M: Ik neem sowieso tijdens de lunch altijd pauze, rond half één. Daar neem ik altijd een uur voor, ik vind het belangrijk om daar de tijd voor te nemen. Meestal ga ik minstens een halfuurtje lunchen met anderen en maak ik daarna nog een rondje of zoiets. Tussendoor moet ik mezelf wel eraan herinneren om pauzes te nemen. Ik weet dat dat heel belangrijk is, maar ik kan af en toe echt in mijn werk gezogen worden en dan denk ik af en toe toch wow. Meestal ga ik een hoofdstuk lezen, want ik heb meestal een boekje bij me, dus dat doe ik dan gewoon achter mijn bureau of in de bank of dat. En rond vier uur ga ik meestal ook een klein rondje lopen door de faculteit of hier om gewoon iets te doen. Ik moet er ook wel echt even uit, dat vind ik wel heel belangrijk.

Ik: Als je zegt, ik ga met de pauze met anderen eten en een ommetje doen, waar doe je zoiets dan?

M: Het verschilt. Soms zit ik hier in de studio, of ga ik juist beneden zitten in de hal. Maar ook binnen de studio heb je een zithoekje met een bank, en dan pak je echt je spullen op en verplaats je dus het voelt wel als een andere plek.

Ik: waar haal je de meeste energie uit als je dan zo'n pauze neemt?

M: Een rondje wandelen, echt beweging helpt mij altijd wel, maar die is wel tricky. Ik heb vaak dan wel zin om iets te doen maar ik heb ook vaak van *zucht*, dan zitten we weer.
Na de lunchpauze is ook echt vaak mijn inzakmomentje dus tussen 2 en 4 denk ik? En het einde van de middag gaat het weer wat beter. Dan probeer ik iets te doen wat niet te veel effort kost. Dan doe ik wel nog iets, maar als het echt niet lukt doe ik daar ook niet moeilijk over. Dan ga ik gewoon naar huis.

M: Misschien ook wel goed om te weten, ik ben wel heel strict in; ik werk in principe alleen tussen 9 en 6 doordeweeks. Ik werk niet 's avonds of in het weekend, ik laat mijn laptop ook gewoon hier. Ik vind die grenzen wel belangrijk.
Ik weet gewoon als ik thuis ben, dan is het klaar.

Ik: van het ontwerp, dus het prototype, wat was je eerste indruk daarvan?

M: Ik kwam zo aan en ik zag het een stuk verderop al staan en ik dacht: oh dit is nieuw, even kijken. Het trok wel meteen mijn aandacht met die patronen enzo. Dat is wel het eerste wat ik dacht, leuk.

Ik: hoe ben jij ermee aan de slag gegaan?

M: Ik was met één iemand anders uit de studio, we zijn er samen even mee gaan spelen. We hebben eerst even de tekst gelezen aan de zijkant en toen we daar kwamen waren alle lampjes al aan, dus toen hebben we hem eerst even gereset, dus toen stond alles weer uit. Toen zijn we eerst even aan gaan voelen, dus sommige knopjes reageerde ook, en anderen waren een soort statisch, dus we keken even van, wat doet dit?
Op een gegeven moment merkten we dat als je één lichtje wegdrukte, een andere ging branden. Toen dachten we, misschien is dat het spelletje, dat je de lampjes achterna moet gaan.

In het briefje hebben we ook gelezen dat het prototype bedoeld is om je actief te krijgen in de pauze, en toen zeiden we ook tegen elkaar van nou dat doet het in ieder geval wel. We waren echt bezig met bewegen en bukken en strekken. Dat is wel echt belangrijk denk ik.

Ik denk wel, we hadden het erover dat we niet meteen snapten wat het is en hoe het werkt. Ik weet niet of dat erg is, omdat het ook wel uitnodigt om erachter te komen van wat doet het nou?

Ik: Dat is inderdaad één van mijn vragen, het spel heeft geen vast doel, hoe vond je dat? Mis je het?

M: Ik denk dat het geen reward nodig heeft ofzo, maar ik vind het wel fijn om snel te begrijpen wat er gebeurt als ik ergens op druk bijvoorbeeld.

Ik: Hoe vond je het ontwerp passen hier?

M: Er staan hier wel meer random dingen en iedereen heeft spulletjes op zijn bureau liggen. Daarmee paste het hier prima. In een ander kantoor zou het denk ik wel veel meer opvallen, als je kijkt naar de saaiere kantoren. Dat zou kunnen helpen, maar dat ligt ook misschien aan de mensen dat ze het raar kunnen vinden, dit ga ik niet doen. Ik denk ook wel dat mensen op IO hier sneller openstaan voor dit soort dingen. Bij die creatieve mensen past het wel goed.

Ik: En qua locatie, we hebben het ook gehad over het plaatsen bij de breakroom,

M: Het moet vooral niet in de weg zitten bij de looproute, maar in een koffiehoek zou het wel goed passen ja. We waren bijvoorbeeld aan het overleggen van goh wat doet dit, maar in studio Mingle zou je dat wel minder snel doen. Daar hangt en wat meer gedempte sfeer dus daar ben ik altijd een beetje hesitant van 'mag ik hier praten'? Hier had ik dat wel een beetje, er zijn wel mensen aan het werk. Maar tegelijkertijd nouja het duurt drie minuten, het zal wel.

Ik: maakte de duur van het spel dan ook uit voor jouw comfort level met het spelen?

M: uhm, ik denk het niet persé, maar dat komt ook omdat ik me best wel snel op mijn gemak voel, en ik schaam me ook niet zo snel. Misschien dat andere mensen daar wel iets van denken, maar dat boeit me niet zo. Dus wat dat betreft maakt het me voor mij persoonlijk niet uit. Maar ik kan me wel voorstellen dat dat voor een ander niet zo is, want er zijn ook mensen die moeite hebben met pauze houden uit angst dat ze het niet zo goed doen. En ik brei bijvoorbeeld ook weleens hier en dat vinden mensen vaak ook raar, maar ik vind dat chill, dus.

M: Ik denk dat dat misschien ook is omdat mensen niet zo goed weten wát het is. Als het hier wordt neergezet met een berichtje eruit van dit staat er nu en dit hoort nu bij de studio, dan is het wel meer geaccepteerd.

Ik: heb je na het invullen van de survey nog een keer gebruik gemaakt van het prototype?

M: Nee, het grootste ding was dat ik nu weet hoe het werkt dus de spanning was eraf.

Ik: hoe zou je daar toch weer mee spelen?

M: Ik denk misschien als je weet dat er verschillende levels of sequences zijn, dat zoiets wel zou helpen. Dat moet je ook weten, dat je het in je achterhoofd kan houden.

Ik: Hoe denk je dat dit zich verhoudt met bijvoorbeeld een potje pingpongen of een rondje lopen of een boek lezen, hoe je ook kleine pauzes neemt.

M: Ik haal hier meer energie uit dan een boek lezen, dat doe ik meestal meer om mijn gedachten even te verzetten en niet persé dat ik er energie van krijg.

Ik verwacht dat het ongeveer op hetzelfde niveau ligt als pingpongen, maar ik denk wel dat ik hier meer energie van zou krijgen dan een sedetary pauze zegmaar. Omdat je wel lekker blijft bewegen. En dan hoe groter je hem maakt, hoe beter.

Ik: Wat zou voor jou een goede maat zijn dan?

M: *wijst naar muur* Ik zou eigenlijk ter grootte van deze hele muur gaan. Dat je echt gedwongen wordt om zo *reikt opzij* te doen, en dan heb je meteen meer variatie. Je kan ook doen dat de ene helft één spel is en de andere helft een ander. Of dat je het zo tegen elkaar kan doen, zoiets.

*Interview with **Susie***

Ik: kun je iets vertellen over jezelf en wat je hier doet?

S: Nou ik ben dus aan het afstuderen, en in principe ben ik hier elke dag, maar ik heb nog geen vaste werkplek, dus ik zit een beetje overal. Ik ben vierentwintig en zit hier nog 12 weken, zoiets tot mijn afstuderen.

Ik: en hoe voelt dit als werkplek?

S: Ik vind het wel een hele fijne werkplek. Soms is het wel iets te rustig, dat je het gevoel hebt dat je moet fluisteren, terwijl dat niet persé zo is. Dan zijn er echt weinig mensen. Vooral in de ochtend zijn er echt weinig mensen, of op maandagen of vrijdagen. Dus dan heb je nog een beetje het idee dat je stil moet zijn, maar dat had ik vooral aan het begin. Nu heb ik wel het gevoel dat je gewoon kan praten daar enzo. Ja.

Ik: Als er minder mensen zijn dan voelt het zo..

S: Ja, en iedereen is vaak wel in zijn eigen wereldje lekker aan het typen ofzo. Het is wel echt gezellig met de mensen die ik ken, maar ik heb niet echt contact met andere mensen veel. Ik sta er misschien ook niet heel erg voor open. Als je dat graag wil is het denk ik wel makkelijk om daar bijvoorbeeld bij de lunch bij te gaan zitten ofzo.

Ik: Wordt er dan veel samen geluncht?

S: Vaak wel, om twaalf uur ofzo. Maar ik ga meestal met alle afstudeerders die elkaar kennen beneden zitten, dat vind ik wel fijner. Ik wil ook gewoon even weg van deze plek.

Ik: Wat was je eerste indruk van het ontwerp?

S: Nou ik vond het er heel leuk uit zien. Je vertelde natuurlijk dat je iets op ging hangen en dat het groot was, maar het was véél groter dan ik had imagined. Het zag er gewoon heel interessant uit, omdat het ook zo'n cool patroon had, dan denk je wat is dit. Maar het duurde even voordat ik ernaartoe durfde te gaan. Ook omdat het best stil is. En ik durfde ook niet alleen, ik dacht straks sloop ik het ofzo. Uiteindelijk ben ik toch even gaan kijken met M.

Dus we dachten oke we gaan dit doen. Er stond dat je de power erin moest doen, maar die zat al erin, dus ik wist even niet wat we moesten doen. Iets later hadden we hem even eruit en weer erin gedaan, en toen ging er ergens ineens een lampje branden. Toen gingen we erop klikken en toen ging er een volgende aan, of dat leek zo. Maar ik wist niet zeker of dat *het ding* was, dus toen was ik een beetje confused met, *'doe ik het goed? doet ie het? of niet?'* het was wel leuk om er zo op te klikken, maar ik was ook een beetje confused, *"doe ik het wel goed?"*

Ik: *geeft korte toelichting van werking*

S: Dat was leuk, want toen dacht ik van wat is nu het doel hiervan? En toen dacht ik, je wilt ons laten bewegen. En als het nou heel snel elkaar opvolgt, dan voelt het een beetje als eh... ken je dat spel, whack-a-mole? Het voelde een beetje alsof ik dat moest gaan doen, alleen ging het was langzaam daarvoor. Dan wordt het een soort spel en kun je met een scoreboard tegen elkaar strijden wie het snelste is.

Ik: Hoe vond je het ontwerp passen binnen het studiolab?

S: Hier zijn allemaal van die gekke dingen die je normaal niet in het kantoor hebt, dus ik vond het helemaal erbij passen. Het is alleen dat je dus een beetje het idee hebt dat je stil moet zijn dat het wat minder is, maar de ruimte zelf past het goed bij.

S: Je hoeft hier ook helemaal niet stil te zijn, zo voelt het alleen voor mij.

Ik: Je zegt dat je stil moet doen, uit dat zich dan ook in beweging?

S: Ja, niet te wild, je wilt niet te veel opvallen omdat je niet anderen wilt storen in hun werk. Stel je gaat dus zo'n spel doen dan wil je niet heel wild doen als mensen achter je gewoon zitten te werken. Ik wil ook mensen aanmoedigen enzo maar dat maakt ook wel geluild natuurlijk.

Ik: En in hoeverre speelt de locatie daarin een rol?

S: Ja dat maakt wel uit. Ik denk in deze, ja soort pauze ruimte, is een hele chille vibe, hier kun je gewoon geluid maken. Terwijl daarachter zitten ook nog wat werkplekken dus dat is meer werkruimtes vibe. Ik heb niet in die ruimtes gezeten dus ik weet niet hoe het is, maar voor de rest heb ik er, ja, ik heb er één dag iets mee gedaan en daarna eigenlijk nooit meer, maar ik heb ook niet heel veel andere mensen er iets mee zien doen. Soms stonden er wel mensen bij, kijken van oh hoe werkt dat, en 'nu weet ik het even niet', ' oh *klik* leuk' en dan lopen ze weer weg. En dat was vooral de eerste dagen denk ik, en nu is het gewoon ook onderdeel van het interieur. Tenminste als ik ernaar kijk.

Ik: Hoe zien normaal jouw pauzes eruit?

S: Sowieso altijd de TU lunchpauze, dan ga ik met vriendinnen naar beneden ergens zitten. Toevallig zijn we net even naar buiten geweest rond drie uur. Nu zitten we wel in het ritme om op die tijd dus pauze te nemen. Het liefste zou ik dat ook om 11 uur doen, als een soort kleine pauze. In de ochtend kan ik ook beter werken dus dan ga ik lekker door. Na de pauze ben ik niet zo gefocused en dan is die drie uur pauze wel lekker.

In de ochtend merk ik wel op een gegeven moment van poe mijn ogen doen zo'n pijn, ik heb wel te lang naar mijn scherm gekeken. Maar ik vind het ook lastig om die pauzes wel te nemen want dan denk ik dat ik er langer zit, omdat ik al die pauzes heb genomen. Ondanks dat het wel beter is. Ik ben niet iemand die in mijn eentje pauze gaat nemen. Dat moet wel met anderen samen. Ik ben wel ook degene die het initieert.

Ik ga ook soms een kopje thee halen ofzo maar dat is heel kort want mijn bureau zit bijna naast die ruimte. Soms ook wel even kletsen met iemand maar dat doe ik ook niet zo veel.

Ik: Hoe lang doe je dat ongeveer?

S: Nou de pauze van net was *vrij lang*, echt 40 minuten. Maar wat we afgelopen dagen hebben gedaan is helemaal de gang uitlopen of even om de ballustrade heen lopen, iets van 20 minuten? Maar het gaat ook wel snel voorbij.

Ik: Hoe verhoudt deze activiteit zich met de pauze die je normaal neemt? Die wandeling of thee halen

S: Nou wat ik leuk vind aan het prototype is dat je echt ook je armen moet bewegen. In de lunchpauze zit ik meestal ook, ik zit best wel veel op de dag. Als je een rondje loopt, dan loop je wel, maar ik vond het heel fijn dat ik ook wat met mijn armen kon doen, echt andere lichaamsdelen ook bewegen. Dat vond ik wel echt leuk. Je moet een beetje zo kijken en je gaat wel echt bewegen met je lichaam. Met een wandelingetje beweeg je ook wel, maar dat is gewoon lopen dus dat ken je al, dat is niet echt iets nieuws. Dit was echt even een andere lichaamsbeweging.

Ik: Was dit genoeg afleiding van werk ondanks dat je wel in een werkplek zit?

S: Wat ik wel heb is dat je mijn bureau vanaf daar ziet en je denkt, 'ik moet eigenlijk wel weer door'. Dan doe je het een beetje kort, misschien korter dan goed zou zijn. Dus, misschien als ie dan op een plek meer als hier (pauze ruimte) zou staan, dat je het ook meer zou gebruiken. Ook omdat je daar letterlijk altijd langsloopt, en dat je daar een beetje blijft staan. Hier is ook nog niet het werkgedeelte en daar is wel echt het werkgedeelte.

Ik: Je zegt al, het zicht op je bureau…

S: Ja, soort reminder van oh je bent nu dit aan het doen, heel leuk, maar je zou ook gewoon kunnen werken. Hoewel op dat moment tja..

Ik: Je zei al dat je het één keer goed hebt gebruikt en daarna was het meer interieur. Hoe komt dat?

S: Ik denk omdat ik toch niet helemaal wist hoe het nou precies werkte, of ik het goed deed. Dan weet ik het niet, dan voel ik me daar een beetje onzeker over. En dan wil ik daar ook niet onhandig bij zijn, want dan denk ik 'iedereen kijkt naar me en iedereen denkt oh wat een sukkel, ze snapt het niet.'

S: Ik denk vooral dat mensen inderdaad naar je kijken en dat je het niet zo goed weet. Als je het wel zou weten, van oh dit is een spelletje om even te bewegen, dan zou ik het minder erg vinden. Maar dan is het nog steeds wel belangrijk waar het staat. Maar het moet ook niet in een afgesloten ruimte staan. Ik denk dat mensen daar niet naartoe gaan. Als het hier (de meeting ruimte) zou hangen, dan ook al niet. Al is het super dichtbij.

Ik: Heb je verder nog opmerkingen?

S: Nou niet echt. Ik vind het er heel leuk uitzien in de ruimte en ik kan me heel goed voorstellen dat het een heel saai kantoor ook heel goed kan opvrolijken. Dat het niet alleen toepasbaar is op dit, wat al een soort creatieve plekken zijn, maar het ook op andere plekken toepasbaar is.

Ik: Dat was inderdaad de bedoeling, ook visueel al een speels contrast brengen in de werkvloer.

S: Ja ik snap het wel! Ik zat zo naar die patronen te kijken en ik dacht, dit wil ik ook op mijn muur. En ik kreeg helemaal inspiratie om dit op mijn muur te gaan schilderen.
Ik vind het wel een heel leuk ding, want er zijn al best wel veel mensen bezig met pauzes enzo, maar dan is het vaak toch iets kleins voor op je bureau enzo, maar dit moet je echt fysiek naartoe en je doet er iets mee. Dat is heel leuk.

Ik: Ja precies, zelfs in de lunchpauze zit je nog heel veel. Dat kan wel met iets anders, maar het blijft dat een heel deel van je lichaam niet in beweging komt.

S: Het is een soort twister maar verticaal!
Dit kan je in je eentje spelen, maar je zou ook het echt competitief kunnen maken met je collega's.

Oh ook leuk als je allebei een eigen kleur krijgt en je je eigen kleur probeert weg te drukken om zo tegen elkaar te strijden.

*Interview with **Ian***

Ik: Wat doe jij binnen het StudioLab?

I: Ik ben een docent. Ik coördineer vakken en ik geef les. En daarnaast ben ik ook de community manager van het studiolab. Dus dan zorg ik ervoor dat het een beetje netjes blijft, dat mensen netjes naar elkaar blijven, dat er dingetjes georganiseerd worden en dat mensen met elkaar verbonden voelen.
Verder hoort bij het lesgeven ook heel veel administratie; coursebases updaten, vergaderen, manuals schrijven, tentamens maken en nakijken.

Ik: En hoeveel zit je hier bij het lab dan?

I: Ja echt extreem weinig. Je kan het beter een ander vragen. Ik kom echt binnen en ga alweer weg. Maar ik zit nergens eigenlijk. Maar het is wel mijn plék. Misschien doe ik het meeste, het zittende bureau werk, doe ik in de trein. Gewoon te druk. Ja.

Ik: Door de dag heen, wat voor soort pauzes neem jij door een dag?

I: Ik ben een heel onrustig iemand, dus ik kan niet stilzitten. Ik moet eigenlijk altijd een beetje staan. Je hebt dat horloge dat zegt dat je moet staan elk uur ofzo.

Ik: Oh, dus je krijgt daarvoor een reminder?

I: Ja, maar dat krijg ik dus nooit. Tenzij ik in de bioscoop zit of in de auto voor drie uur, dan krijg ik die reminder. Voor de rest zie ik hem eigenlijk nooit. Ja zeer, tot aan het extreme, loop ik de hele tijd rond. Hoewel ik wel heel geconcentreerd, uren aan een, iets kan doen.

Maar dat is echt een uitzondering. Dat gebeurt als ik aan het nakijken ben bijvoorbeeld. Dan sluit ik mezelf op, mag ik niet opstaan. Of als ik het erg naar mijn zin heb.

Ik: En zit daar ook nog een bewuste pauze tussen?

I: Ik doe natuurlijk wel de echte lunchpauze, daar hou ik me wel aan, ook binnen de vakken die ik geef. En ik loop gewoon heel vaak naar die koffiemachine daar, Douwe Egberts, en weer terug.

Ik: Doe je dat ook als je hier [studiolab] zit?

I: Ja, dan ga ik daar koffie halen. Om gewoon mensen in de gang tegen te komen, studenten te zien, de *vibe* van alles. Én betere koffie. Mensen met goede smaak gaan daar koffie halen.
En dan als ik thuis ben, als ik alleen daar werk, dan merk ik dat ik wel echt voor mezelf wandelingen ingebouwd heb. Dat is zeer regulier. De lunches hier, als ik hier zit, dat is ook heel regulier, om twaalf uur. I wish dat ik daar altijd bij zat, maar ja.

Ik: En dan voor het design, wat was je eerste indruk?

I: Erg hoog. En dat zwart-wit had wel wat tachtiger jaren gevoel. Er zaten heel veel patroontjes en dingetjes in. En dan een soort pad met lampjes. En dat, ja, dat begint zichzelf automatisch te vullen. En dat is wel interessant. Dus dat is de eerste indruk. Ja, dat roept wel vragen op.

Ik: En hoe vond je dat passen op StudioLab?

I: Nou dus door die grootte, niet de ideale plek. Het is een beetje een raar plekje. Hoewel vandaag had ik dus iemand in Studio Hatch en toen we naar buiten kwamen, kwamen we dat ding tegen en toen had die het er gelijk over, dus dat gaf ons een aanleiding om daar iets mee te doen. En ja, het moet natuurlijk altijd aan, met uitzondering van ‘s avonds en ‘s morgens. Het zelf aanzetten is echt dramatisch. Ja. Hij is bijna té.. hij mag wel wat meer aanwezig zijn. Dan zit ik meer te denken aan dat het iets meer kan reageren op mensen die langslopen ofzo. Nu is ie iets meer een eigen leven. Heel afwachtend, ja.

Vooral als er iemand langsloopt dat er in ieder geval iets gebeurt om je aandacht te trekken.

Ik: En je eerste interactie met het prototype, hoe heb je dat gedaan?

I: Nou ik ben echt een typische ITD iemand, die overal aan gaat zitten en kapot maakt. Dus we hadden, de jongen die nu mee was die had totaal niet door dat je erop kon drukken. Ik had redelijk snel door dat je erop kon klikken, ik had alleen niet door... dus ehh de eerste keer dat ik het ding aanzette, ging er een lampje aan, en ging ik hem gelijk uitzetten. Lampje aan, direct uitzetten. Lampje aan, direct uitzetten. Dus toen had ik niet door dat het een soort groeiend patroon is, en dat als je er gewoon langsloopt, het helemaal vol zit. Daarom ook mijn associatie met het spel, waarbij je zo snel mogeglijk... een soort snelheids of reactie spel. Pas toen ik het wat langer liet lopen, toen was ik even weggelopen en teruggelopen en heb ik meer nagedacht van wat voor soort compositie wil ik maken, ik kijk hiernaar, wat past hier niet bij? Wat ik raar vond was het zwart-witte met die gekleurde lampen...

Ik: Want daar zocht je ook naar een betekenis?

I: Ja inderdaad. Maar dat is prima. Ja, je hebt de neiging om te zeggen; ik wil er even wat moois van maken.

Ik: In hoeverre voelde het comfortabel om met dat prototype te spelen?

I: Ja helemaal prima, zeker in onze omgeving is dat helemaal.. ja. Nee, geen second thoughts. Ik voel me hier ook heel erg thuis. Ik zit er eigenlijk al gewoon 25 jaar. In 1999 hier begonnen, 2005 vertrokken, 2008 teruggekomen etc.

Ik: Ik heb gemerkt toen ik er zelf even heb gewerkt, dat het ook behoorlijk stil kan zijn hier, en iedereen met zijn eigen ding bezig is. Heeft dat geen invloed op jouw gedrag?

I: Nou, ik kom uit de tijd dat het lab gewoon veel heftiger was. Vergelijkbaar met hoe nu de studiedruk hoger is en de studenten braver, PhD's moeten binnen zoveel jaar promoveren. Ik kwam uit een tijd dat het niet zo veel uitmaakte en je alle tijd had om te klooien. Ik ben dus nog steeds zo, maar ik denk, op zich, heb ik niet het idee dat ik mensen aan het storen ben op het moment dat ik met dat ding bezig ben ofzo.

Ik: En hoe vond je dit als pauze activiteit vergelijken met je gewoonlijke pauze? En waar haal je meer energie vandaan?

I: Nou mijn normale pauze activiteit is dus even naar het koffiemachientje hier lopen, óf de hele lange. Dat zijn natuurlijk een beetje slenter dingen. Het aardige hier is dat je in ieder geval je volledige lichaam gebruikt, en anders is het toch een beetje beentjes en een klein beetje armpjes maar heel minimaal. Wat we heel weinig doen is de grote bewegingen met je armen en dingen oppakken enzo. Daar doet het iets mee.
Maar wel, als ik loop kost dat natuurlijk meer energie maar dat levert ook meer energie op. Je bent natuurlijk de hele tijd een beetje eee aan het typen, en dan ga je opstaan en komen in ieder geval je benen in beweging. Maar wat niet in beweging komt, ja dan druk je een beetje op een knopje, en je pakt een kopje en daarna loop je weer terug. En daar [prototype] zit wat meer beweging in.

Ik: Je gaf ook aan verschillende manieren van gebruik te hebben geprobeerd. Was daar een verschil tussen?

I: De eerste vorm [eerst uit] had iets activerenders, maar ook iets onrustigs en minder reflectief.
Je bent alleen maar op die knopjes aan het drukken. Terwijl, dat compositie is iets meer reflectief, dus je denkt iets meer na met je hele armen en lichaam.

Appendix I *final design*

Cost overview

Though keeping costs low was never a priority in the development of the design, it is an important factor in decision-making. After all, when it comes to the choice to actually purchase and install such a product for the office, the cost can make or break it.

In terms of *materialisation*, the product had to be robust enough that users can slam on the buttons while keeping the modules intact. The final prototype used a very thin and rather flexible hardboard, this was replaced with a much thicker (10mm) chipboard for the final design. Chipboard is a low-cost material made up of mostly recycled wood piece with a unique, textured finish. These large panels are attached to wooden slats that form a frame for the panels to rest on. After drilling holes into the boards, large LED buttons can simply be screwed into place, and even replaced in case of a default. The most labour intensive job is perhaps that of creating print on every panel, something that is currently achieved through paint and reusable stencils. If production were to scale up, this would need to be addressed first and foremost.

A full overview of all materials and estimations of labour- and assembly cost can be found in the figure below. Costs of various production steps were based on a total quantity of 100 panels. This would realistically supply between 30 and 50 companies, depending on how many panels each requires. References to the estimated prices are linked to each part and process on next page.

	Parts	Amount	Cost
1	Arcade buttons 100mm	10	€17.90
2	Electronic wiring 10m	1	€1.43
3	Circuit board	1	€0.60
4	AC power cable	1	€0.46
5	Wooden slats 25x42x420	3	€7.20
6	Chipboard 2000x1250x10	1	€19.20
7	Screws 4.0x30mm	20	€0.29
8	Polypropylene 900x600x0.8	4	€7.90

	Labour	Cost
1	Lasercutting stencils	
2	Processing wood	
3	Connecting electronics	
4	Painting	
5	Assembly	
		€40

References

1 https://nl.aliexpress.com/item/4001241312568.html?spm=a2g00.productlist.main.91.7f113bceO5h7HA&algo_pvid=8de9c999-19c2-4f23-b413-1e91eaf0ab84&algo_exp_id=8de9c999-19c2-4f23-b413-1e91eaf0ab84-45&pdp_npi=3%40dis%21EUR%211.84%211.79%21%21%21%21%21%402100b1a6168061562552358 07d06fd%2110000015427323380%21sea%21NL%210&curPageLogUid=almLHEbQ6g8v

2 https://nl.aliexpress.com/item/3306151 1845.html?spm=a2g00.productlist.main.3.64e32140f6K817&algo_pvid=192c2459-dd36-4134-b8fa-c94a583d9a5a&aem_p4p_detail=20230404073418683558969701200021922140&algo_exp_id=192c2459-dd36-4134-b8fa-c94a583d9a5a-1&pdp_npi=3%40dis%21EUR%211.13%210.96%21%21%21%21%21%40214527c6168061885819843 08d070f%2112000028248909406%21sea%21NL%210&curPageLogUid=5vF5ARdrnBlD&ad_pvid=20230404073418683558969701200021922140_2&ad_pvid=20230404073418683558969701200021922140_2

3 https://www.pcbway.com/orderonline.aspx

4 https://nl.aliexpress.com/item/1005004751013946.html?spm=a2g00.productlist.main.55.742e5d72YytrMz&algo_pvid=5bfa41ea-a2a6-49f3-9536-a0c49d703ed7&algo_exp_id=5bfa41ea-a2a6-49f3-9536-a0c49d703ed7-27&pdp_npi=3%40dis%21EUR%214.41%210.46%21%21%21%21%21%402100baf3168061915796 11851d06d2%2112000030338377303%21sea%21NL%210&curPageLogUid=hALa9q50alUV

5 https://www.limtrade.nl/geschaafd-vandikte-25x42mm

6 https://www.hornbach.nl/p/spaanplaat-2500x1250x10-mm/10248782/

7 https://www.bnvtools.nl/fis-spaanplaatschroef-4-0x30-vk-pzd-verzinkt-200-s.html

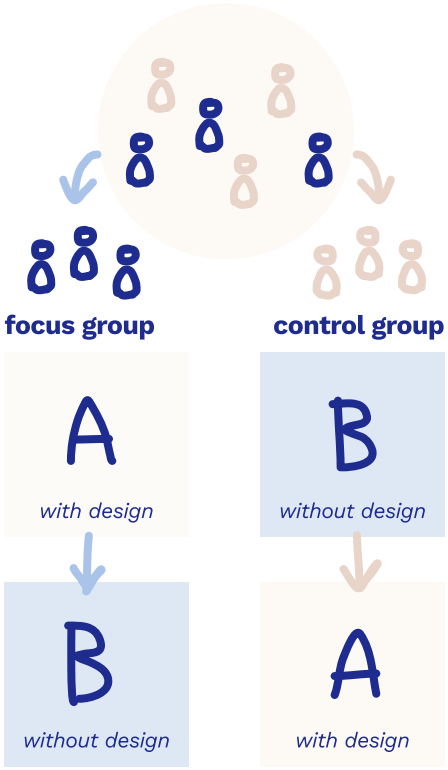
8 https://www.laserbeest.nl/instructies/materiaalprijzen/

Future research proposal

The project goal was to create a design that could help office workers energise throughout the day, using play as a medium. Assessment of the extent to which the design provided energy to workers, however, was difficult to perform well. This effect, as detailed in the main report, was evaluated over a period of only a week, with a limited amount of participants. Furthermore, there was a lack of data for both the researcher and the participant to compare the energising effect of the design intervention to. This lead to the proposal of a quantitative research study, which is elaborated on here.

Study outline

As previously mentioned, the extent to which an activity is more or less energising than another is difficult to measure without something to compare it to. Therefore, the proposed study would adapt a within-subjects design, in which a group of participants are split into a focus group and a control group. A figure demonstrating the workings of such a study set-up is shown to the right.



Each group measures their energy levels on set times spread across the day, over the span of a month. In this month, groups are exposed to the design in their work environment for two weeks, either before or after measuring their energy level without it for two weeks. Furthermore, participants are asked to log whenever they interacted with the prototype.

After the month is over, additional interviews could be conducted to identify disrupting factors that could have influenced the results. The remaining data can be analysed using statistical software such as SPSS to look for correlations.

Details

Participants: group of 10-20 full-time office workers who primarily perform work behind a computer (e.g. IT, finances, administration).

Participants should be working at the same company and location, which should result in similarities in culture and context, though the focus group and the control group should be situated in a separate space. This would help create an '*isolated*' study environment (in which one group cannot accidentally intervene with the other).

Tools: the study requires the creation of some sort of platform for participants to easily access and log data in. This would preferably be an app provided by the researchers, using very simple functionality.

A prototype should be installed on location, preferably near a coffee corner or similar *break room,* though it should most importantly not be isolated from workers.

Study: groups are exposed to the design over a period of two months, before or after two *regular* weeks have passed. The energy level can be measured on the platform provided by the researchers, using Likert scales. These measurements should be filled out at set times throughout the workday, possibly 10:30, 11:30, skipping the lunch break to 15:00 and 16:00 to get some idea of energy during work hours. These timings should not feel overwhelming to participants, however, and could be reinforced with push notifications on the phone. Logging measurements in that moment should only take 30 seconds, so that participants do not overthink the ratings.

DESIGN FOR our future

TU Delft

IDE Master Graduation

Project team, Procedural checks and personal Project brief

This document contains the agreements made between student and supervisory team about the student's IDE Master Graduation Project. This document can also include the involvement of an external organisation, however, it does not cover any legal employment relationship that the student and the client (might) agree upon. Next to that, this document facilitates the required procedural checks. In this document:

- The student defines the team, what he/she is going to do/deliver and how that will come about.
- SSC E&SA (Shared Service Center, Education & Student Affairs) reports on the student's registration and study progress.
- IDE's Board of Examiners confirms if the student is allowed to start the Graduation Project.

USE ADOBE ACROBAT READER TO OPEN, EDIT AND SAVE THIS DOCUMENT

Download again and reopen in case you tried other software, such as Preview (Mac) or a webbrowser.

STUDENT DATA & MASTER PROGRAMME

Save this form according the format "IDE Master Graduation Project Brief_familyname_firstname_studentnumber_dd-mm-yyyy".
Complete all blue parts of the form and include the approved Project Brief in your Graduation Report as Appendix 1 !

family name: Kormelink 5911
initials: SAS given name: Sylvia
student number: 4554698
street & no.:
zipcode & city:
country: The Netherlands
phone:
email:

Your master programme (only select the options that apply to you):

IDE master(s): ( ) IPD (★) DfI ( ) SPD
2nd non-IDE master:
individual programme: - - (give date of approval)
honours programme: ( ) Honours Programme Master
specialisation / annotation: ( ) Medisign
( ) Tech. in Sustainable Design
( ) Entrepeneurship

SUPERVISORY TEAM **

Fill in the required data for the supervisory team members. Please check the instructions on the right !

** chair: Gert Pasman dept. / section: DCC
** mentor: Haian Xue dept. / section: DA
2nd mentor:
organisation:
city: country:

comments (optional)

Chair should request the IDE Board of Examiners for approval of a non-IDE mentor, including a motivation letter and c.v..

Second mentor only applies in case the assignment is hosted by an external organisation.

Ensure a heterogeneous team. In case you wish to include two team members from the same section, please explain why.

APPROVAL PROJECT BRIEF

To be filled in by the chair of the supervisory team.

chair _____ date 14 - 09 - 2022 signature _____

CHECK STUDY PROGRESS

To be filled in by the SSC E&SA (Shared Service Center, Education & Student Affairs), after approval of the project brief by the Chair.
The study progress will be checked for a 2nd time just before the green light meeting.

Master electives no. of EC accumulated in total: 30 EC

Of which, taking the conditional requirements into account, can be part of the exam programme 30 EC

List of electives obtained before the third semester without approval of the BoE

★ YES all 1st year master courses passed

○ NO missing 1st year master courses are:

name C. van der Bunt date 19 - 09 - 2022 signature _____

FORMAL APPROVAL GRADUATION PROJECT

To be filled in by the Board of Examiners of IDE TU Delft. Please check the supervisory team and study the parts of the brief marked **.
Next, please assess, (dis)approve and sign this Project Brief, by using the criteria below.

- Does the project fit within the (MSc)-programme of the student (taking into account, if described, the activities done next to the obligatory MSc specific courses)?
- Is the level of the project challenging enough for a MSc IDE graduating student?
- Is the project expected to be doable within 100 working days/20 weeks ?
- Does the composition of the supervisory team comply with the regulations and fit the assignment ?

Content: ★ APPROVED ○ NOT APPROVED

Procedure: ★ APPROVED ○ NOT APPROVED

comments

name Monique von Morgen date 20 - 09 - 2022 signature _____

Initials & Name SAS Kormelink 5911 Student number 4554698

Title of Project Designing playful breaks in the workplace

Designing playful breaks in the workplace — project title

Please state the title of your graduation project (above) and the start date and end date (below). Keep the title compact and simple. Do not use abbreviations. The remainder of this document allows you to define and clarify your graduation project.

start date 12 - 09 - 2022 — 06 - 03 - 2023 end date

INTRODUCTION **

Please describe, the context of your project, and address the main stakeholders (interests) within this context in a concise yet complete manner. Who are involved, what do they value and how do they currently operate within the given context? What are the main opportunities and limitations you are currently aware of (cultural- and social norms, resources (time, money,...), technology, ...).

A happy workplace requires healthy workers. To reduce stress, fatigue as well as boredom from work activities, it is advised practice to take breaks throughout the day as a part of health-promoting behaviour. Especially in the era of the internet, with employees sitting down to work behind their computers for hours on end, these breaks are of importance in combating physical inactivity. What is alarming, is that even outside of work, which people consider a main reason for their lack of activity, most people in The Netherlands are not meeting the daily physical activity guidelines that are deemed healthy for an adult (see figure 1) (Hartstichting, n.d.).

A study from 2005 looked into current work break practices found in workplaces around America (Taylor, 2005). In this research, one of, if not the most popular type of work break, being the coffee (or tea) break, was also taken under a loop. While the consumption of caffeine in coffee can alter one's mood and behaviour to energize and motivate workers, it can also be a source of anxiety and irritability. Similarly, the sugar in energy bars only provides a boost in energy that is of short duration. Therefore, this makes one wonder what new type of breaks could be introduced to the workplace that improve the well-being of its employees.

What if play could be that healthy alternative to the well-known 'coffee break'. Providing a boost in both energy and motivation (physical and emotional) without the need for quick supplements. Play can stimulate a change in scenery and trigger a different way of thinking that naturally allows a person to briefly escape their work. Though we know of the benefits play has on the well-being of children (Howard & McInnes, 2012), the role it could play for adults is still largely undiscovered. Van Vleet and Feeney propose that though play is at its core about having fun, it likely benefits adults in a social, mental and physical way, while relieving stress (see figure 2) (Vleet & Feeney, 2015).

The definition of play (and playfulness) maintained in the duration of this project, is derived from Jensen (2014); "an activity that is non-goal oriented, that is typically paired with positive emotions." The focus will lie on creating a physical play experience as a healthy alternative break in the workplace.

Beweegrichtlijnen | Hartstichting. (n.d.). Retrieved 31 August 2022, from https://www.hartstichting.nl/gezond-leven/beweging/beweegrichtlijnen

Taylor, W. C. (2005). Transforming Work Breaks to Promote Health. American Journal of Preventive Medicine, 29(5), 461–465. https://doi.org/10.1016/j.amepre.2005.08.040

Howard, J., & McInnes, K. (2013). The impact of children's perception of an activity as play rather than not play on emotional well-being. Child: Care, Health and Development, 39(5), 737–742. https://doi.org/10.1111/j.1365-2214.2012.01405.x

Van Vleet, M., & Feeney, B. C. (2015). Young at Heart: A Perspective for Advancing Research on Play in Adulthood. Perspectives on Psychological Science, 10(5), 639–645. https://doi.org/10.1177/1745691615596789

Jensen, J. L. (2014). Designing for Profound Experiences. Design Issues, 30(3), 39–52. https://doi.org/10.1162/DESI_a_00277

space available for images / figures on next page

introduction (continued): space for images

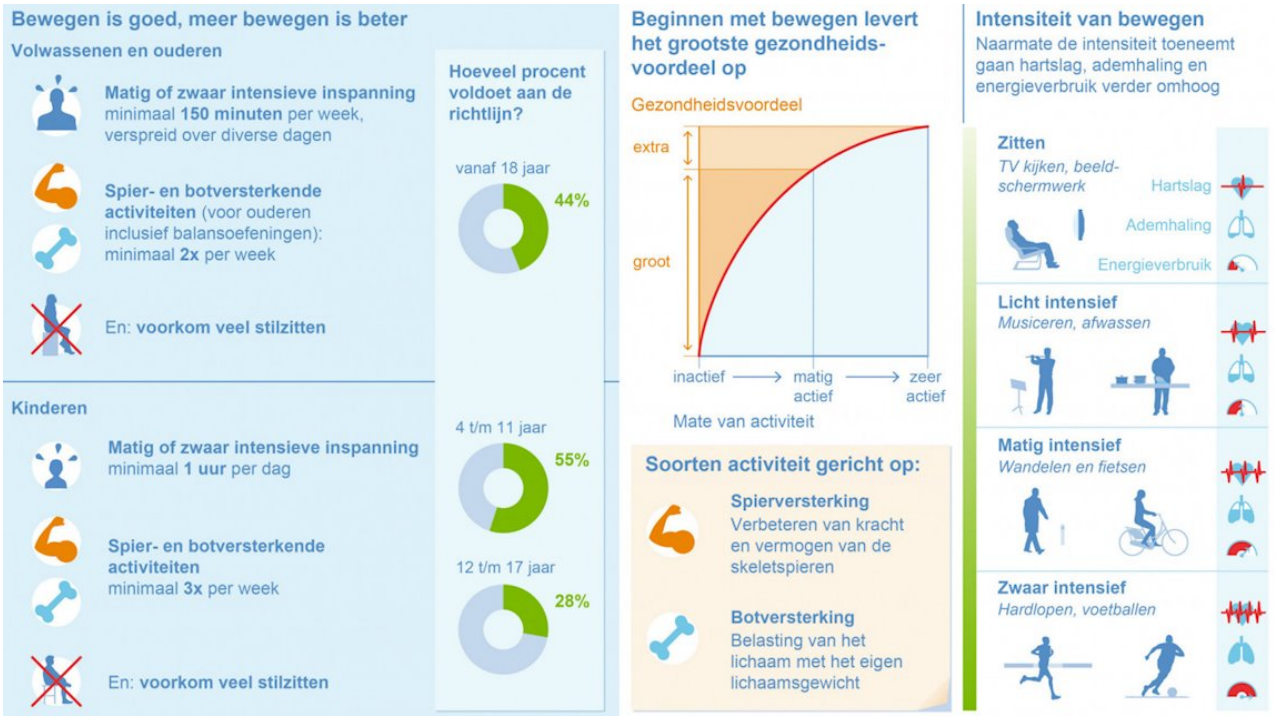


image / figure 1: Physical activity guidelines (2017) No 2017/08. Gezondheidsraad, Den Haag Beweegrichtlijnen 2017

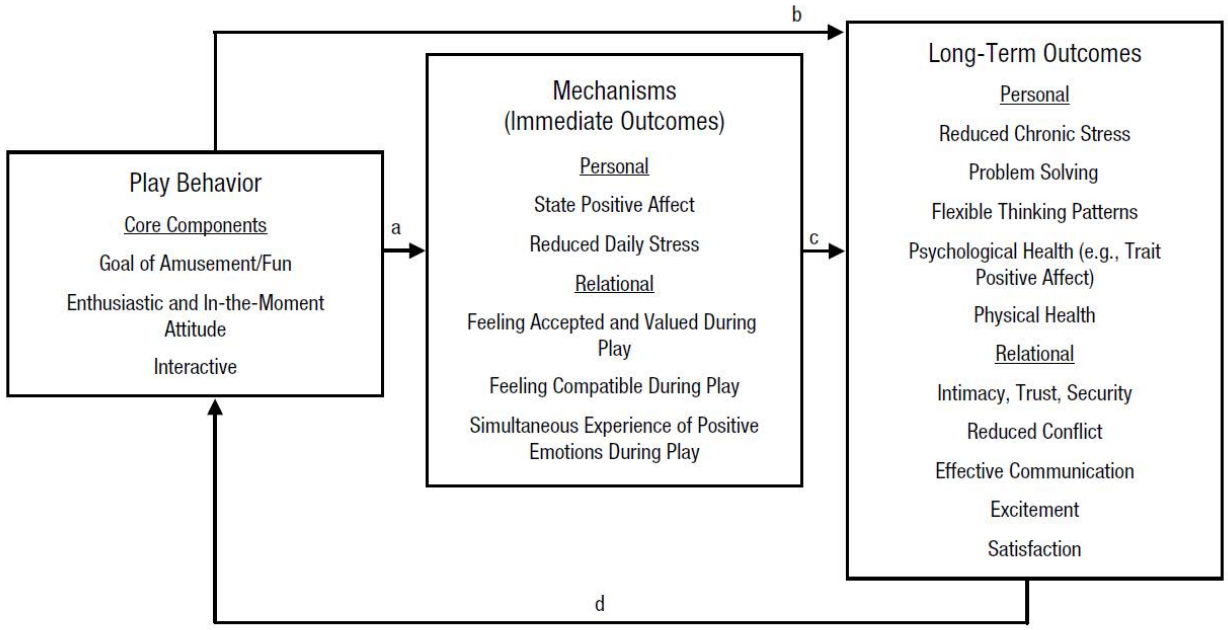


Fig. 1. Model of the effects of play in adulthood.

image / figure 2: Model of effect of play in adulthood (Van Vleet & Feeney, 2015)

Initials & Name _____ Student number _____

Title of Project _____

PROBLEM DEFINITION **

Limit and define the scope and solution space of your project to one that is manageable within one Master Graduation Project of 30 EC (= 20 full time weeks or 100 working days) and clearly indicate what issue(s) should be addressed in this project.

On long, draining days at the office, an average break includes a trip to the coffee machine, consuming caffeine and sugar while having a quick chat with co-workers. Though these means of gaining energy and motivation to continue working are very familiar to most, they are quick solutions that provide varying levels of success for a limited amount of time. Furthermore, it has a limited effect on the long-term mental and physical well-being of employees in their workplace. The human body is capable of generating energy without the use of these external supplements, and can be stimulated to gain more desirable results which enhance energy and happiness.

As we grow up, however, the number of opportunities to play grows slim, especially in the work environment. Rather, play is perceived as childish, a striking contrast from the behaviour that is expected at work.
Thus a big challenge within this setting, is the change from a formal to a casual and even playful environment. The ease at which people can engage in playful behaviour, as is the case with work culture as well, is very specific to their background. This will of course influence their stance and reservations towards playing at work. Therefore, the design is targeted at formal, non-creative workplaces.

In this graduation project I aim to explore and design opportunities with play to benefit the moods of office workers (working behind a desk for most of the day), making them feel more vigorous and focused.

To do so, this graduation project will investigate and map out the current break habits and (future) break needs of office workers. Because of the context, the play will need to work within the time constraints of a typical break. It should be of interest to employees outside of the creative field and invite them to move around.

ASSIGNMENT **

State in 2 or 3 sentences what you are going to research, design, create and / or generate, that will solve (part of) the issue(s) pointed out in "problem definition". Then illustrate this assignment by indicating what kind of solution you expect and / or aim to deliver, for instance: a product, a product-service combination, a strategy illustrated through product or product-service combination ideas, ... In case of a Specialisation and/or Annotation, make sure the assignment reflects this/these.

I will be researching the current habits and (future) needs for breaks during work hours and how play can provide those in a work environment through a set of provocative design concepts. Play tests will reveal what experience fits those needs and the context. Prototypes and visual media will both support testing and serve as a final deliverable (video demonstrations/posters etc).

During the project, multiple play-tests will be executed. The focus here lies on evoking physical play behaviour that boosts the mood, and proposing how that could be applied by means of a few design provocation concepts. TheBy the end of the project, the resulting concepts shall be demonstrated through video and other visual media.

Video will help me focus on the behaviour and interactions rather than specifics of the design, therefore communicating insights that could go beyond a physical and 'realistic' end-product.

Furthermore, a final evaluation with the target audience will serve as a proof of concept of sorts, presented along with guidelines for future development/implementation.

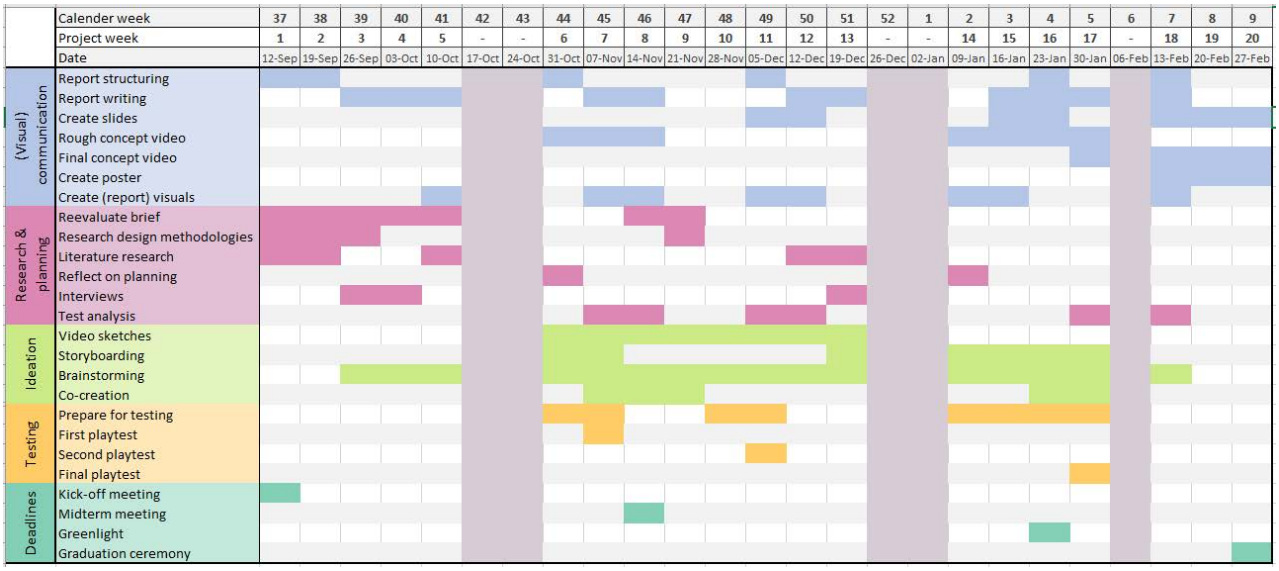
Initials & Name _____ Student number _____

Title of Project _____

PLANNING AND APPROACH **

Include a Gantt Chart (replace the example below - more examples can be found in Manual 2) that shows the different phases of your project, deliverables you have in mind, meetings, and how you plan to spend your time. Please note that all activities should fit within the given net time of 30 EC = 20 full time weeks or 100 working days, and your planning should include a kick-off meeting, mid-term meeting, green light meeting and graduation ceremony. Illustrate your Gantt Chart by, for instance, explaining your approach, and please indicate periods of part-time activities and/or periods of not spending time on your graduation project, if any, for instance because of holidays or parallel activities.

start date 12 - 9 - 2022 6 - 3 - 2023 end date



In a brief literature study I will investigate health-promoting breaks, the effects of play on (adult) well-being and triggering playful behaviour in adults. This will be followed-up by interviewing the target audience to map out the current context and feelings regarding breaks in the work environment. This can serve as a starting point to re-evaluate the brief and project goals, focusing on design for emotion and well-being.

In my generative approach I aim to experiment with relatively new media and methodologies that enhance playful solutions and behaviour to fuel creative thinking. Some of these strategies include using video for ideation, implementing co-creation in the process and play testing ideas with the target audience. At the start of the project, as well as in the middle, I will be researching these and other relevant methods in more detail so they can be adapted to fit envisioned outcomes in the project. Concepts created through video sketches, visualisation and brainstorms are to be tested with a continuous test group a total of 3 times in a playtest, acting out the envisioned interaction. I will be hosting 2 co-creation sessions, at the start and the end of ideation, first to explore boundaries and opportunities and finally to come to an advice regarding the final design.

Overall, there will be a big focus on visual communication and storytelling as deliverables, rather than physical models and writing.

Initials & Name _____ Student number _____

Title of Project _____

MOTIVATION AND PERSONAL AMBITIONS

Explain why you set up this project, what competences you want to prove and learn. For example: acquired competences from your MSc programme, the elective semester, extra-curricular activities (etc.) and point out the competences you have yet developed. Optionally, describe which personal learning ambitions you explicitly want to address in this project, on top of the learning objectives of the Graduation Project, such as: in depth knowledge a on specific subject, broadening your competences or experimenting with a specific tool and/or methodology, ... Stick to no more than five ambitions.

My interest in play mostly comes from previous experiences and interest. I have been able to design for play (for children) during an internship after my Bachelor's and took part in various play-related electives during my Master's. I thoroughly enjoy taking part in play through video games, boardgames and the like in my pastime, but it has potential to be so much more. Play is a very open ended activity, with a beautiful conflict between what should be designed and what should be left open to fill in by its user(s). After all, play is whatever you make it. Besides being attracted by these charms of the subject, I have also noticed that the freedom and open-endedness of designing for play is something that inspires me a lot.

I think this project will give me a good chance to show my competences in designing experiences through testing and iterations, as well as (visual) design communication and storytelling.

I have 3 main learning goals for myself in my graduation project.
1) I would like to push my concepts to more extremes (hence the goal of creating provocative design concepts)
2) I want to work *with* my creativity in a full-time schedule, rather than against it. That means taking the inevitable slumps in the creative process into account beforehand and incorporating creativity boosting activities into my schedule.
3) I want to incorporate fun in my design process, by using more experimental approaches and methods. I hope that this will act as both a source of motivation and inspiration in the duration of this design process.

FINAL COMMENTS

In case your project brief needs final comments, please add any information you think is relevant.

Initials & Name _____ Student number _____

Title of Project _____