



Coronamonitor 1

Vrije Universiteit Amsterdam

HOOFDRAPPORTAGE

Juli 2020

Sanne Smeenk
Hans Mariën

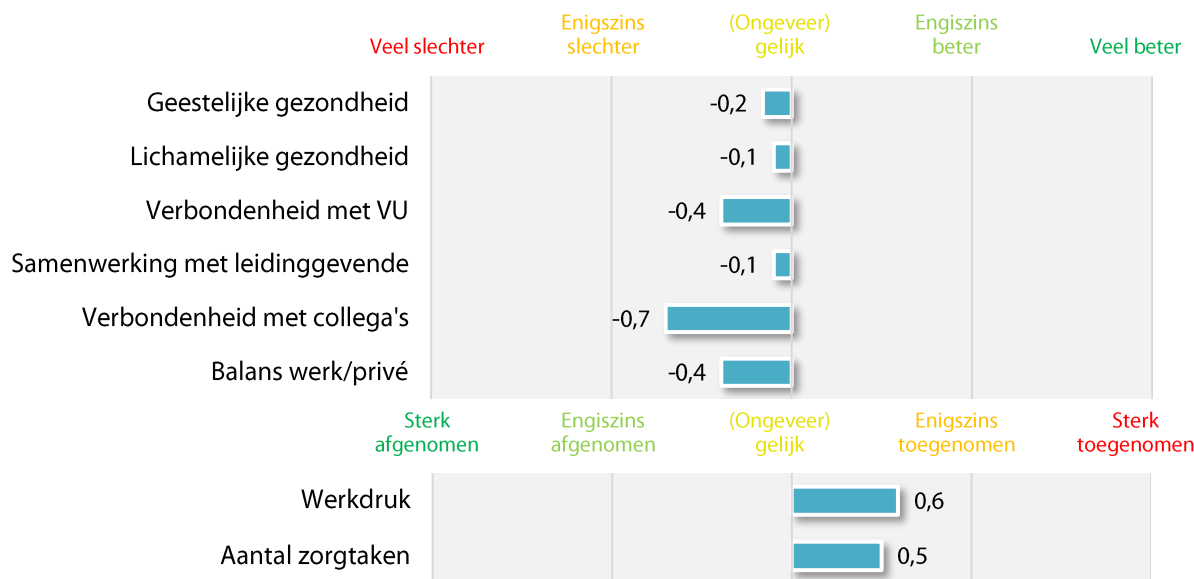
Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	4
2	Veranderingen	6
	<i>Geestelijke gezondheid</i>	6
	<i>Lichamelijke gezondheid</i>	8
	<i>Verbondenheid met de VU</i>	9
	<i>Samenwerking met leidinggevende</i>	10
	<i>Verbondenheid met collega's</i>	11
	<i>Balans werk/privé</i>	12
	<i>Werkdruk</i>	13
	<i>Aantal zorgtaken</i>	14
3	Ervaren/wenselijke werkdruk.....	15
	<i>Ervaren en wenselijke werkdruk</i>	15
	<i>Vershil ervaren en wenselijke werkdruk (incl. vergelijking met WBO 2018)</i>	17
4	Thuiswerken.....	19
	<i>Werk situatie afgelopen drie maanden</i>	19
	<i>Belemmeringen bij thuiswerken</i>	21
	<i>Positieve ervaringen met thuiswerken</i>	22
	<i>Thuiswerken na Corona</i>	24
5	Communicatie.....	26
	<i>Communicatie vanuit de VU</i>	26
	<i>Communicatie vanuit de faculteit/dienst</i>	27
6	Terugkeer naar de VU.....	28
	<i>Gebruik van mogelijkheden om deels op de VU-campus te werken</i>	28
	<i>Overwegingen om alleen deels of (nog) niet op de VU-campus te gaan werken</i>	30
	<i>Gebruik van vervoersmiddelen</i>	31
7	Algemeen oordeel.....	32
	<i>Rapportcijfer werken bij de VU (incl. vergelijking met WBO 2018)</i>	32
	<i>Rapportcijfer VU als werkgever (incl. vergelijking met WBO 2018)</i>	34
8	Opmerkingen/suggesties	36
	Bijlage: Vragenlijst.....	38

Factsheet VU Coronamonitor 2020



GEVOLGEN CORONA



THUISWERKEN

Ruim 80% van de medewerkers heeft afgelopen drie maanden thuisgewerkt

Positieve ervaringen:

- Geen reistijd/-kosten
- Meer flexibiliteit
- Meer rust

Belemmeringen:

- (Te) weinig contact met collega's
- (Te) weinig verandering van omgeving
- Geen fijne werkplek

80% van de medewerkers wil ook na Coronatijd voor minimaal 25% thuiswerken



COMMUNICATIE








TERUGKEER NAAR DE VU

Ruim 40% maakt geen gebruik van de mogelijkheden om op de VU te werken

Redenen:

- ✗ (Nog) geen meerwaarde
- ✗ Anderen prioriteit
- ✗ Verzoek opvolgen
- ✗ Gebruik OV

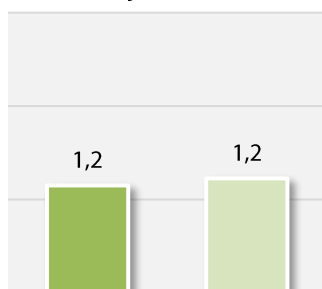
Verwachting vervoer naar VU

	- 15%
	+ 10%
	+ 3%
Anders	+ 1%



VERGELIJKING MET WBO 2018

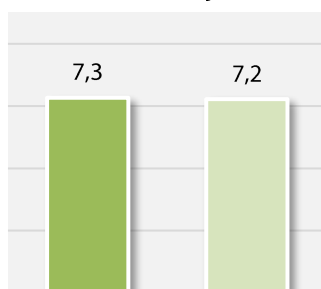
Verskil ervaren en wenselijke werkdruk



CM 1 2020 WBO 2018

(Ongeveer) gelijk gebleven

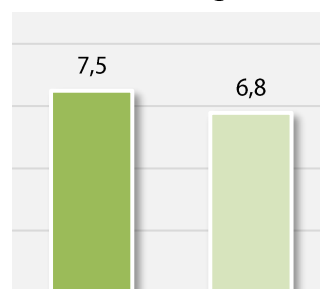
Rapportcijfer werken bij VU



CM 2020 WBO 2018

(Ongeveer) gelijk gebleven

Rapportcijfer VU als werkgever



CM 2020 WBO 2018

Gestegen

1 Inleiding

Doelstelling

De Coronacrisis heeft ertoe geleid dat thuiswerken in de maanden maart, april en mei de norm was op de Vrije Universiteit (VU). Vanaf juni is de VU gefaseerd en gecontroleerd de activiteiten op de campus weer gedeeltelijk opgestart. Dit betekende onder meer dat er beperkte mogelijkheden waren om weer op de campus te werken.

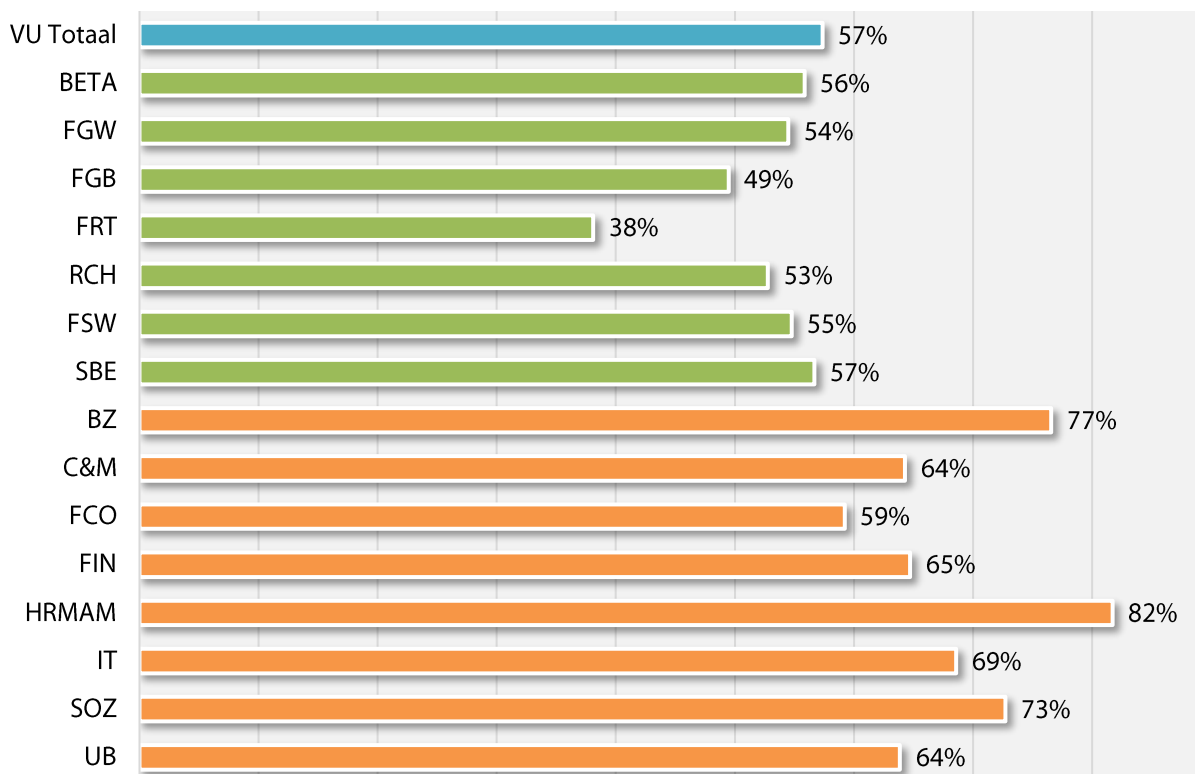
Om te kunnen polsen hoe het met de medewerkers gaat en de juiste interventies te kiezen, is in juni 2020 de eerste meting van de Coronamonitor afgenomen. In het najaar van 2020 volgt een tweede meting om veranderingen te kunnen volgen. De uitkomsten worden ook gebruikt om de resultaten van het Werkbelevingsonderzoek in de juiste context te kunnen plaatsen. De monitor omvat een korte vragenlijst over bijvoorbeeld het welzijn van de medewerkers, de communicatie door de VU, de betrokkenheid bij collega's/VU, thuiswerken en mogelijke belemmeringen en toekomstige wensen. De resultaten van de monitor vormen de basis voor de evaluatie van het beleid tijdens de Coronacrisis en het formuleren van aandachtsgebieden waarop de VU actie kan ondernemen.

Respons

Op 18 juni 2020 hebben 4.310 VU-medewerkers een e-mail ontvangen met daarin een link naar de online vragenlijst. Om de respons te stimuleren zijn verschillende maatregelen genomen. Zo heeft het College van Bestuur van de VU onder andere het onderzoek aangekondigd en is in de uitnodigingsmail toelichting gegeven op het onderzoek. Ook zijn er twee reminders verstuurd naar de medewerkers die op het moment van versturen de vragenlijst nog niet (volledig) hadden ingevuld. Verder konden de medewerkers vragen stellen aan de IVA Onderwijs Helpdesk. Tot slot is binnen de VU op verschillende wijzen aandacht besteed aan de Coronamonitor.

Na sluiting van het onderzoek op 2 juli 2020 hadden 2.470 medewerkers (57,3%) een bruikbare enquête geretourneerd. De respons is als bruikbaar aangemerkt wanneer minimaal de eerste inhoudelijke vraag was ingevuld¹. De antwoorden bij de open vragen zijn doorgenomen en de belangrijkste c.q. vaak genoemde opmerkingen zijn in deze rapportage opgenomen.

¹ 2.440 medewerkers (56,6% van de populatie) hebben de vragenlijst volledig ingevuld.



Representativiteit

Om te kunnen beoordelen of de responsgroep een goede afspiegeling vormt van de totale populatie, hebben we gekeken of de betreffende responsgroep qua faculteit/directie, functiecategorie (WP/OBP), geslacht en leeftijd overeenkomt met de totale populatie. Hieruit blijkt dat de responsgroep op alle kenmerken een goede afspiegeling is van de populatie binnen de VU. De afwijkingen zijn relatief klein. Dit betekent dat het niet nodig is om de uitkomsten voor een bepaald achtergrondkenmerk te corrigeren door middel van weging.

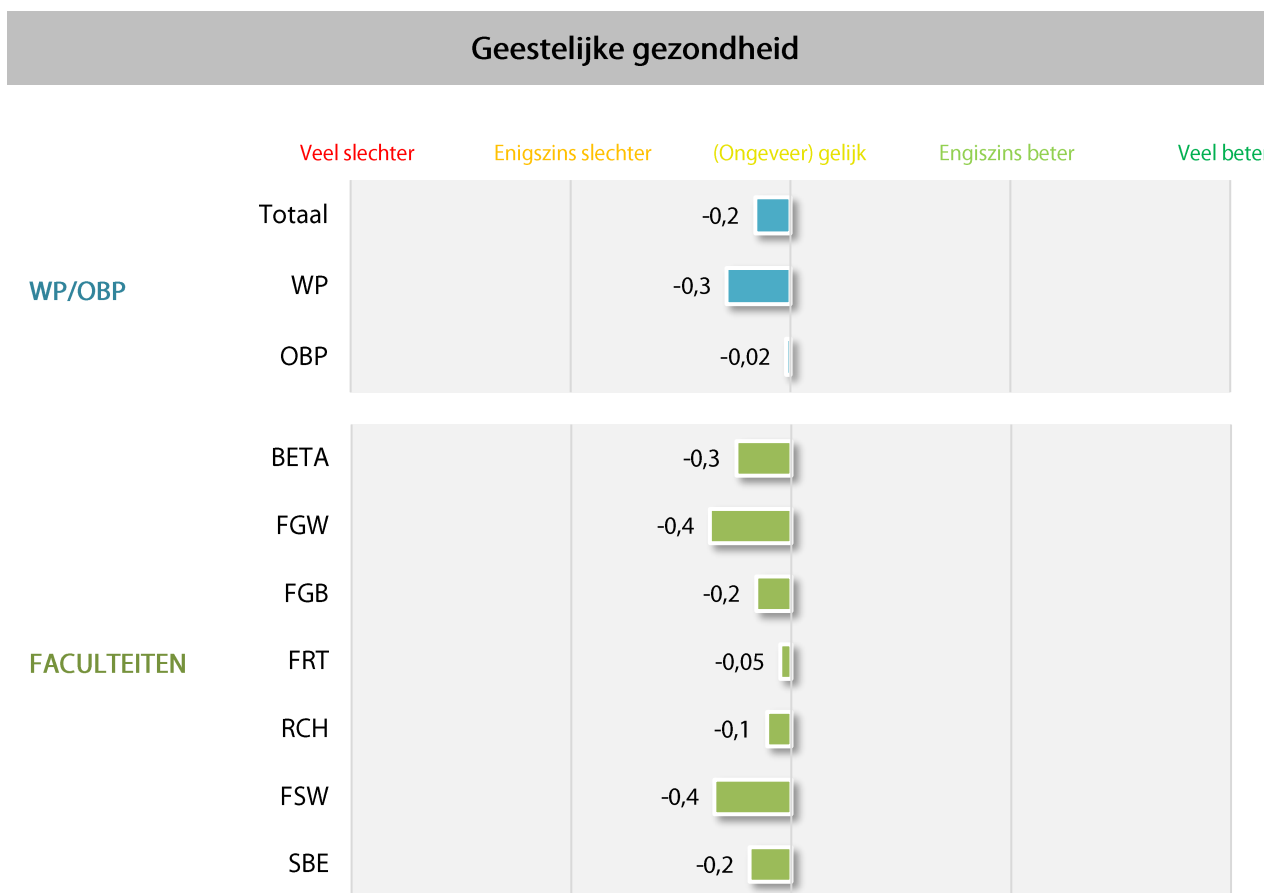
Leeswijzer

- Als gevolg van afrondingen komt het in de figuren voor dat staven met verschillende lengte dezelfde score hebben. Zo is de staaf bij een score van 3,47 minder lang dan die bij een score van 3,53. Beide getallen worden echter afgerond op 3,5.
- Als gevolg van afrondingen komt het in enkele gevallen voor dat de som van percentages niet op exact 100% uitkomt.
- Als een groep minder dan 10 respondenten bevat, is er in verband met de anonimiteit niet over gerapporteerd. In de tabellen wordt dit weergegeven met een streepje (-).
- Niet alle respondenten hebben alle vragen beantwoord, bijvoorbeeld als gevolg van uitsluiten van bepaalde respondenten voor een vraag of het weglaten van de categorie 'weet niet/n.v.t.'.

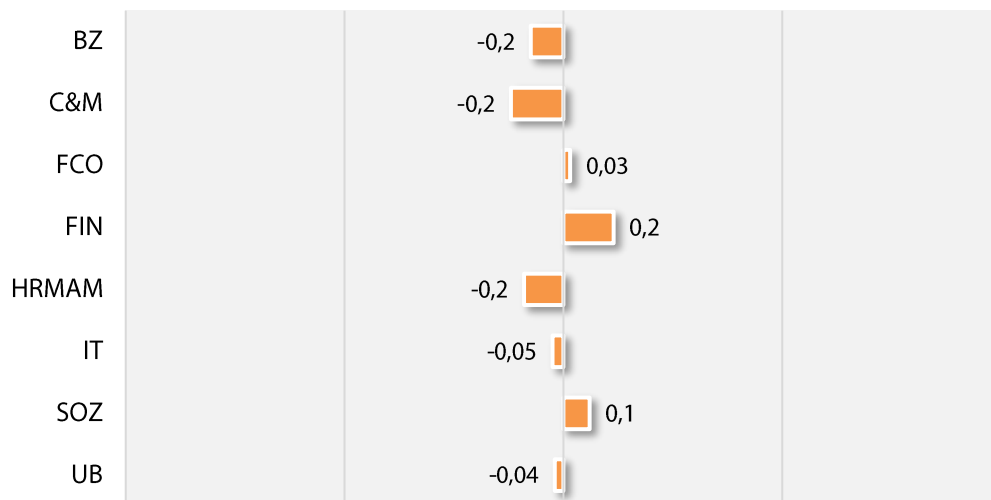
2 Veranderingen

Thuiswerken leidt onder meer tot een veranderde relatie tussen organisatie en medewerkers en tussen medewerkers onderling. Ook kan het mentaal belastend zijn, bijvoorbeeld doordat het lastiger is werk en privé gescheiden te houden, doordat ze sociale contacten missen, of door frustraties over een onprettige thuiswerkplek. Dit hoofdstuk laat zien in welke mate een aantal aspecten in de afgelopen drie maanden veranderd zijn.

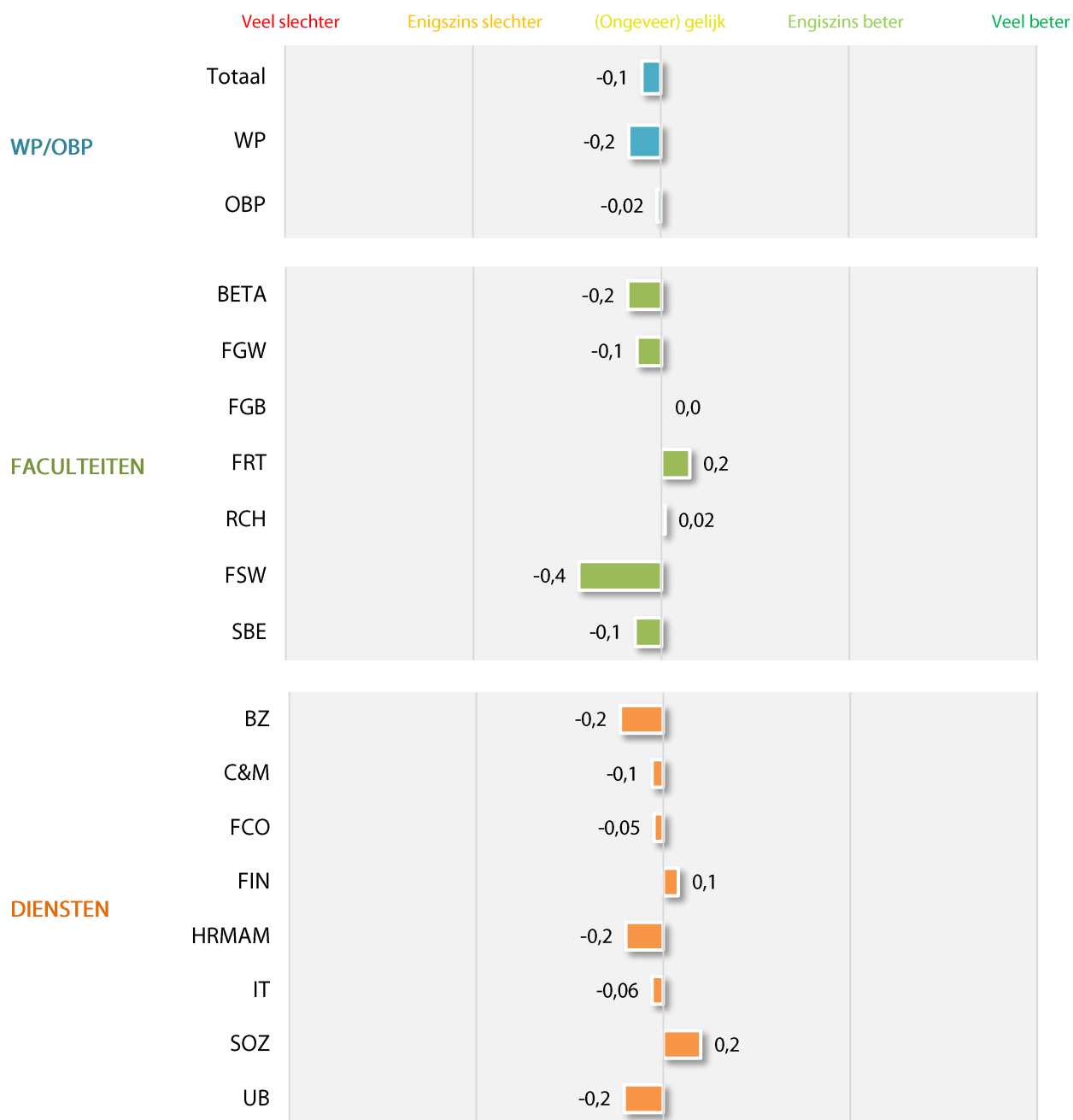
De grootste veranderingen zien we bij de verbondenheid met de VU (gedaald), de verbondenheid met collega's (gedaald), de werkdruk (gestegen) en het aantal zorgtaken (gestegen).



DIENSTEN



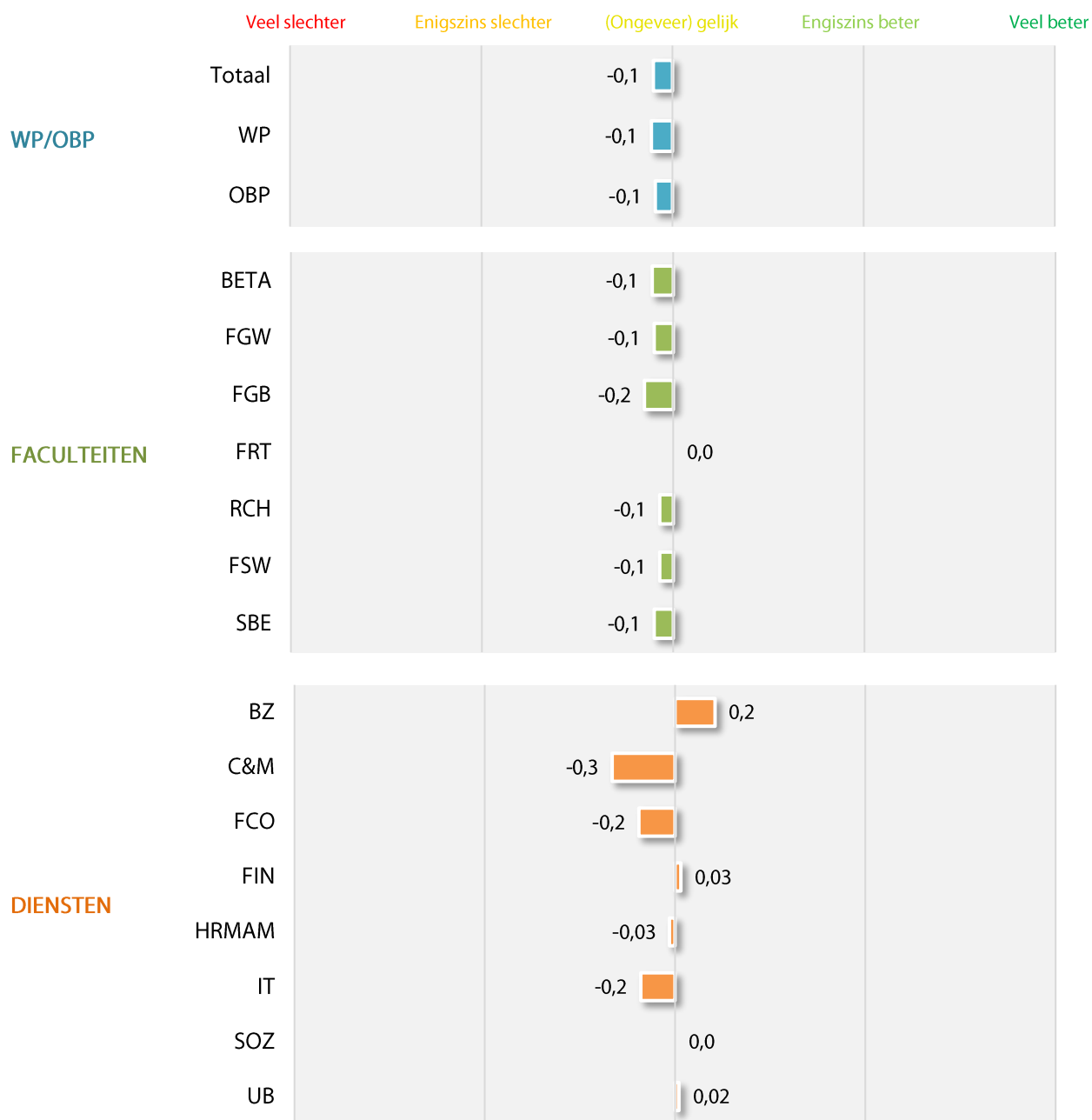
Lichamelijke gezondheid



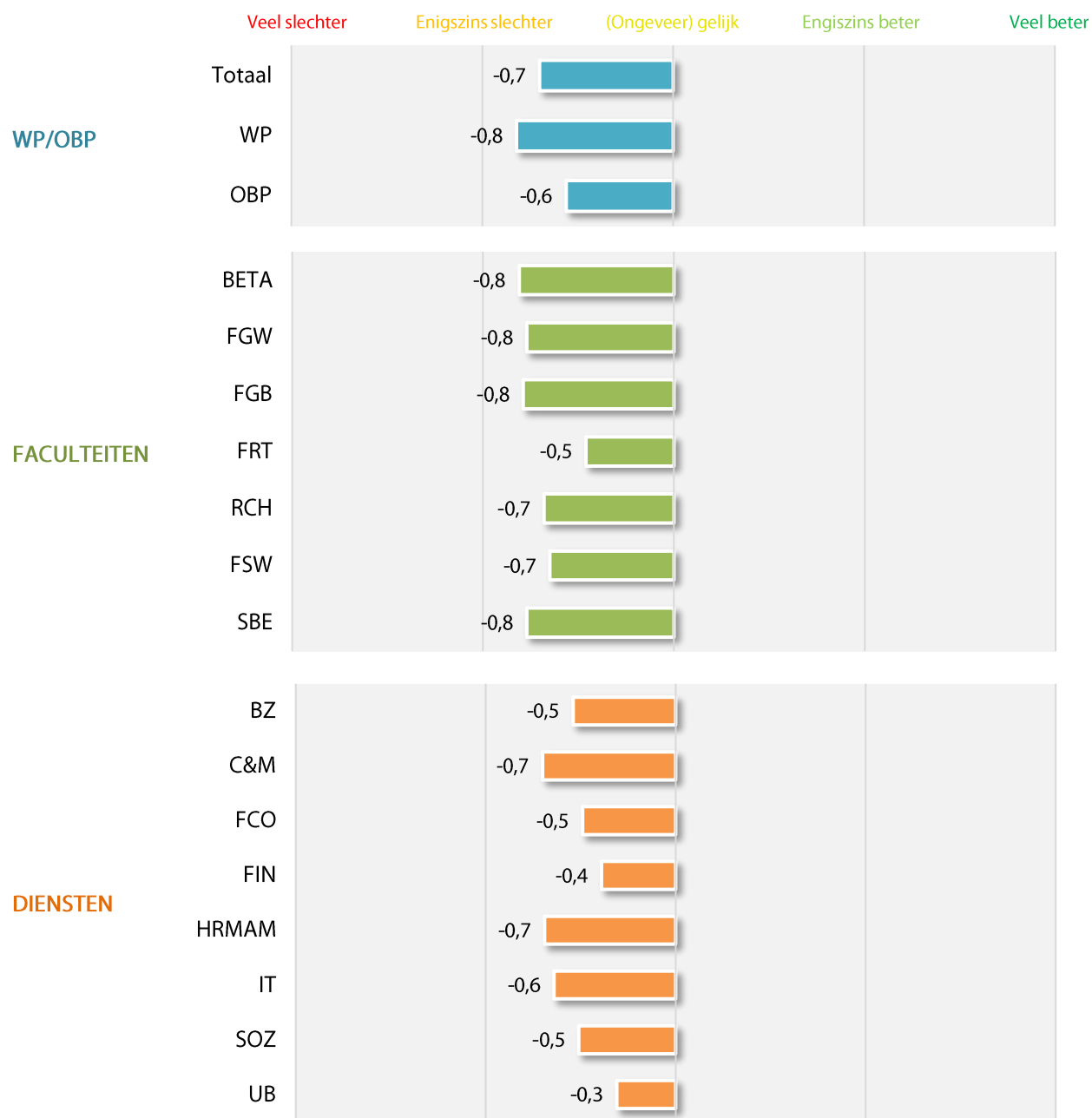
Verbondenheid met de VU



Samenwerking met leidinggevende



Verbondenheid met collega's

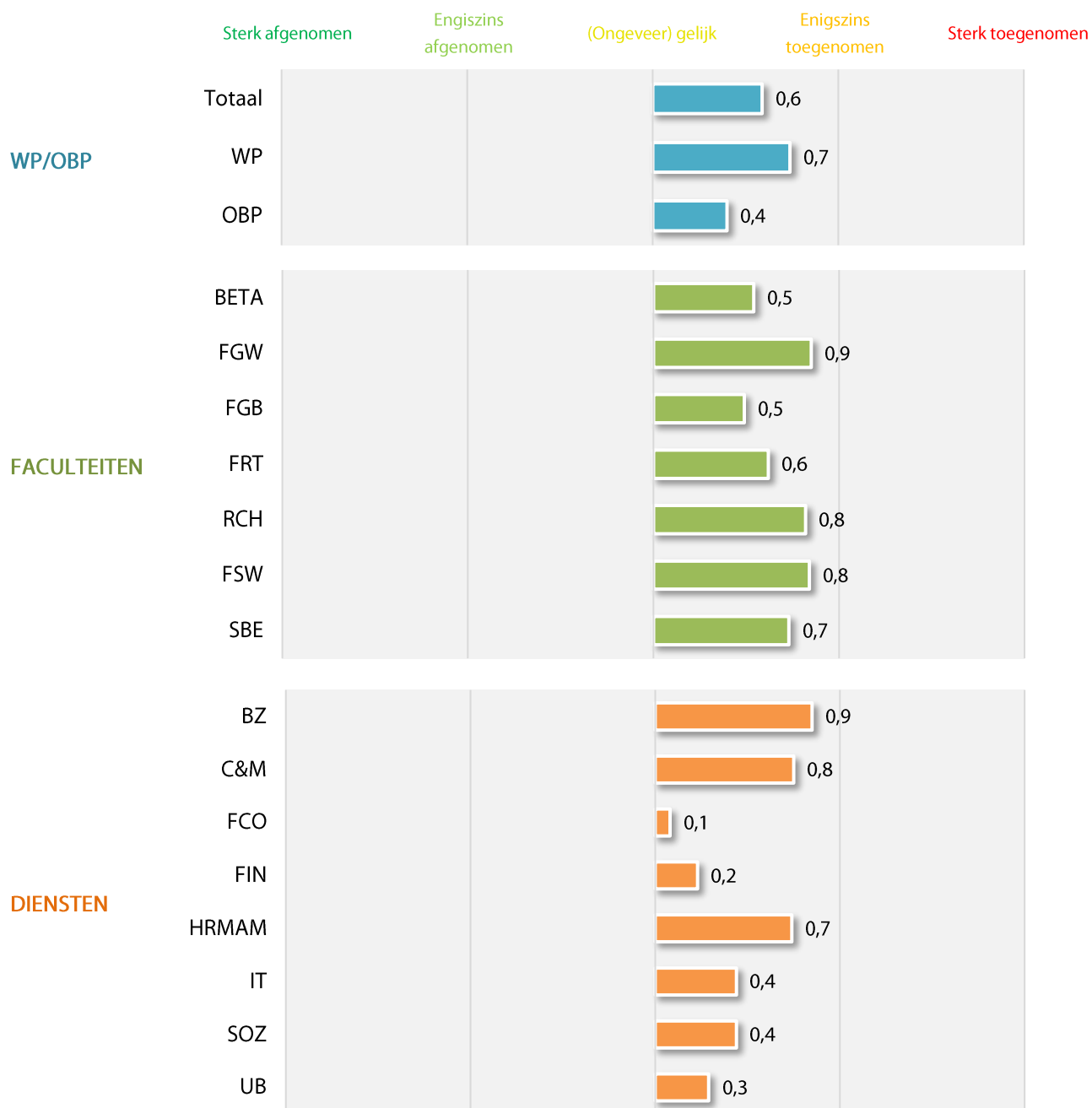


Balans werk/privé²



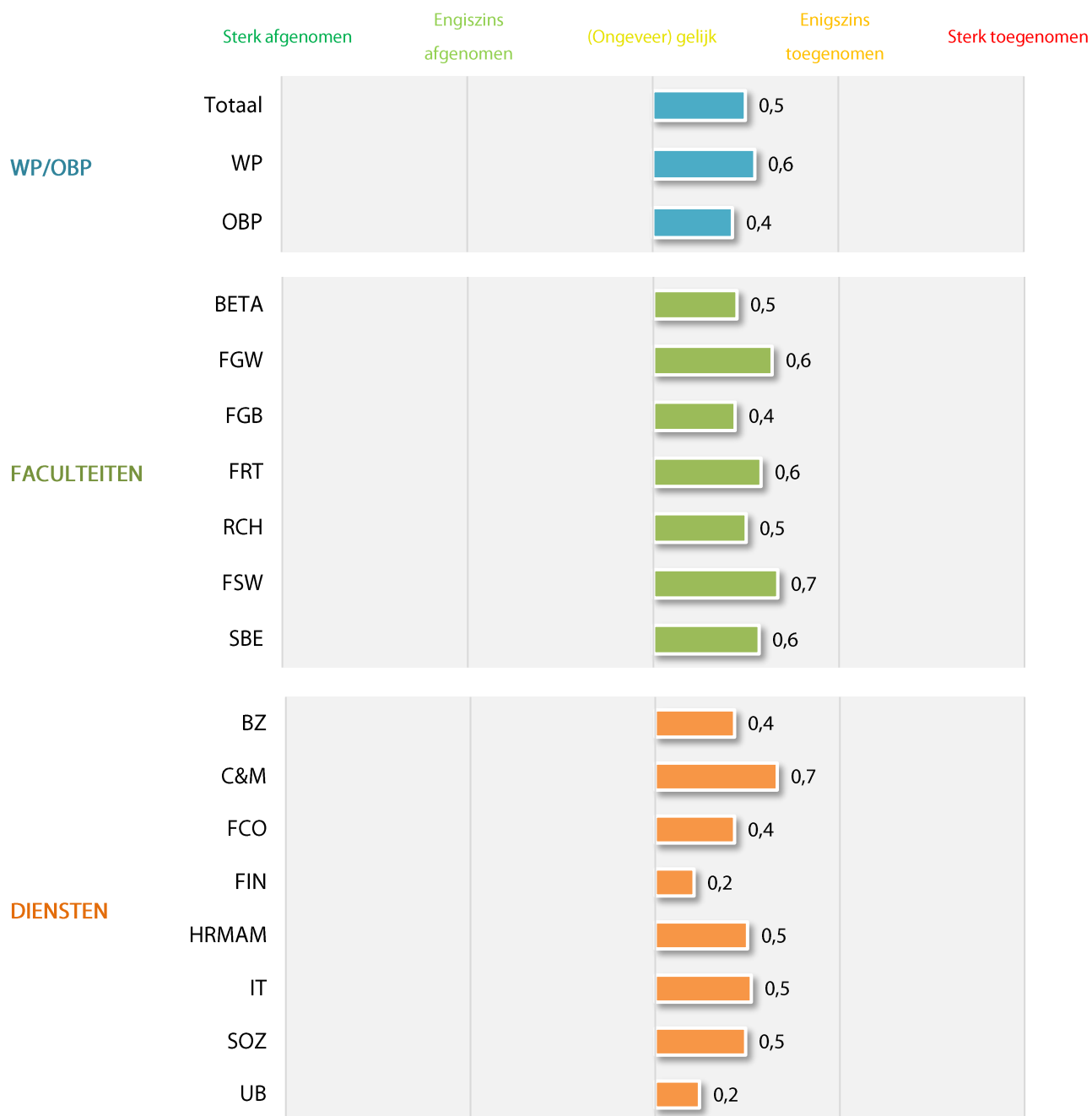
² Uit aanvullende analyses blijkt dat de standaarddeviatie (de gemiddelde afwijking van het gemiddelde) van de verandering in balans werk/privé (SD > 1,0) hoger scoort dan de standaarddeviaties van de andere aspecten (SD < 1,0). Dat betekent dat de medewerkers meer dan bij andere aspecten verdeeld zijn over de verandering van de balans werk/privé in de afgelopen drie maanden.

Werkdruk³



³ Uit aanvullende analyses blijkt dat er niet tot nauwelijks een verband is tussen leeftijd en de verandering van werkdruk ($r = -0,03$; $p = 0,205$), de ervaren werkdruk ($r = 0,04$; $p = 0,043$) en de wenselijke werkdruk ($r = 0,07$; $p = 0,002$).

Aantal zorgtaken⁴



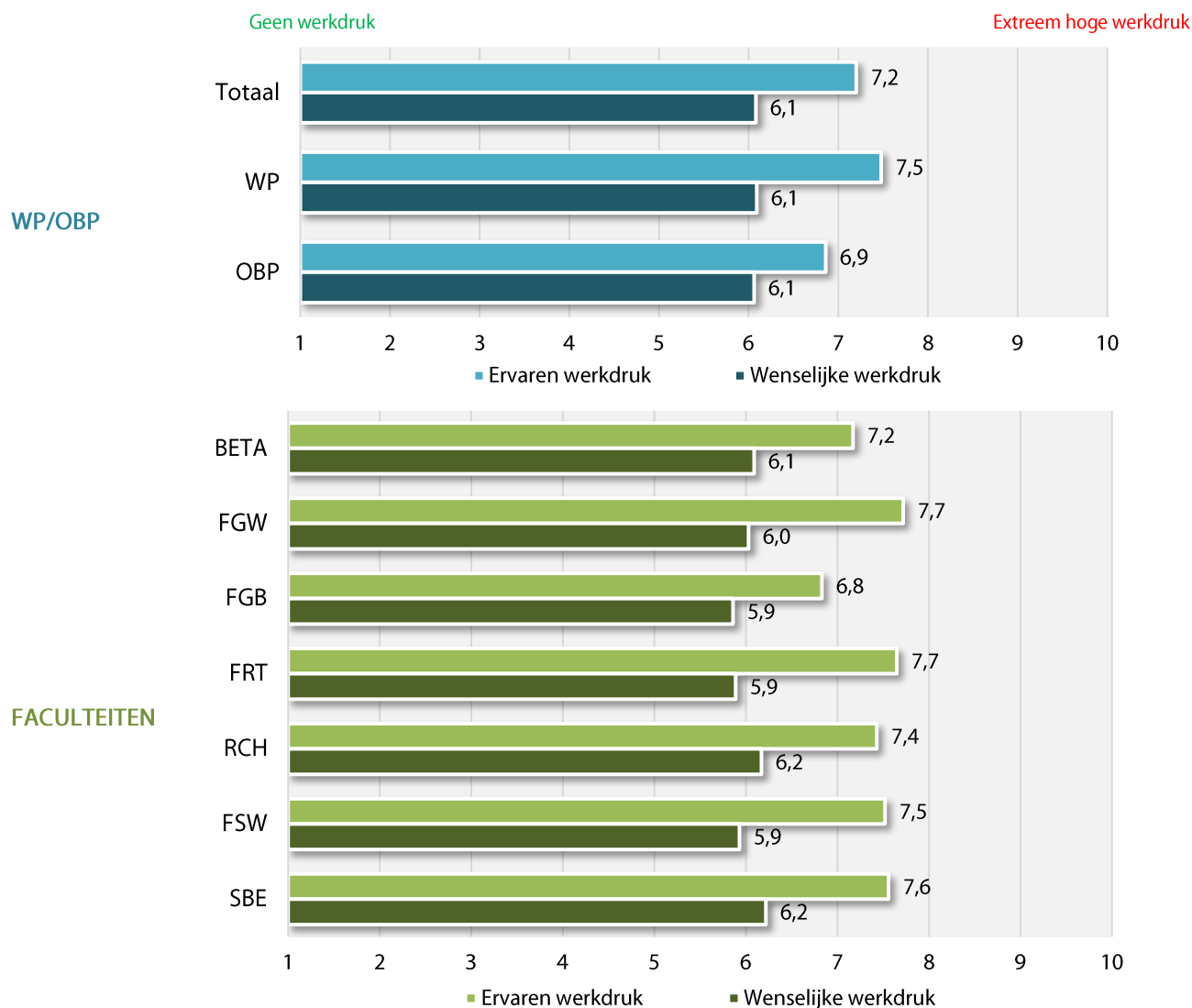
⁴ Uit aanvullende analyses blijkt dat er geen significant verschil is tussen mannen (+0,4) en vrouwen (+0,5) voor wat betreft de verandering in het aantal zorgtaken.

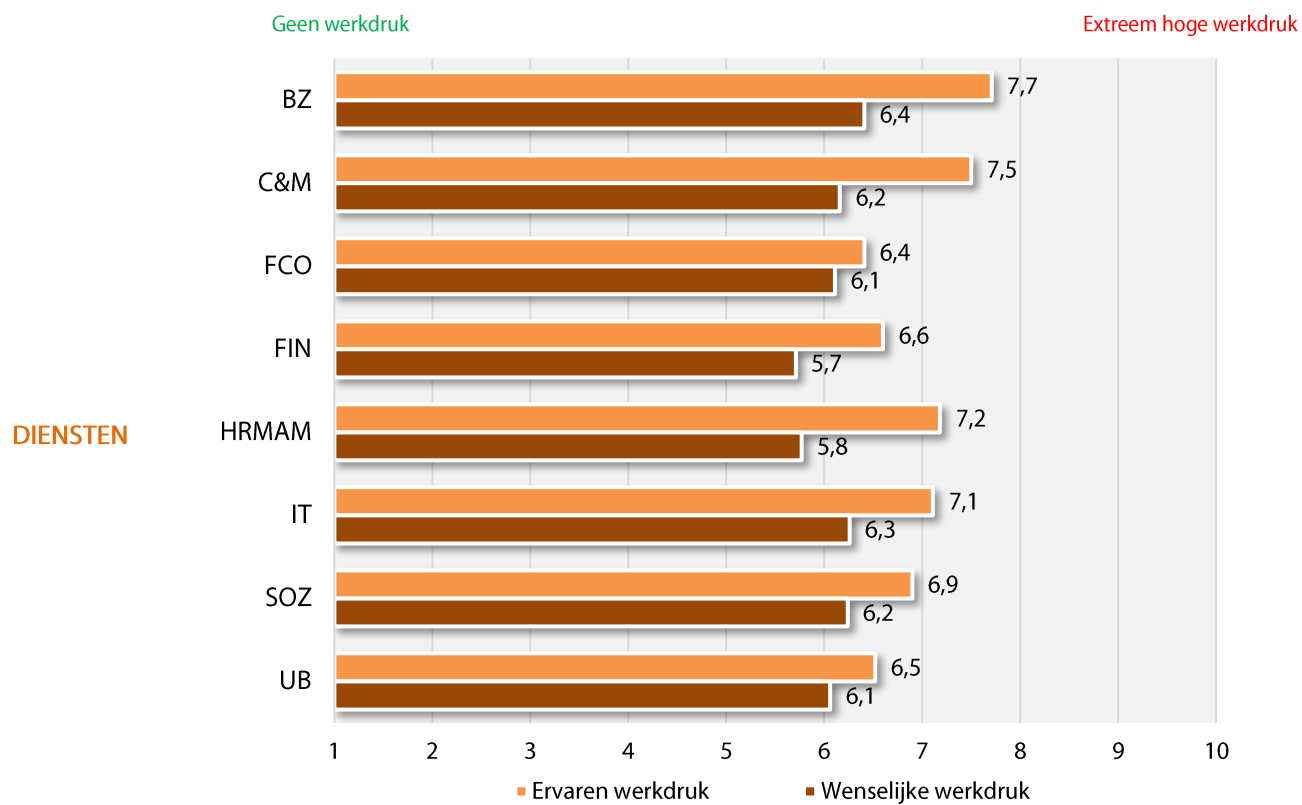
3 Ervaren/wenselijke werkdruk

De medewerkers is gevraagd om op een schaal 1 (geen werkdruk) tot 10 (extreem hoge werkdruk) aan te geven hoe zij de werkdruk in de afgelopen drie maanden hebben ervaren en wat zij als een wenselijke werkdruk zien.

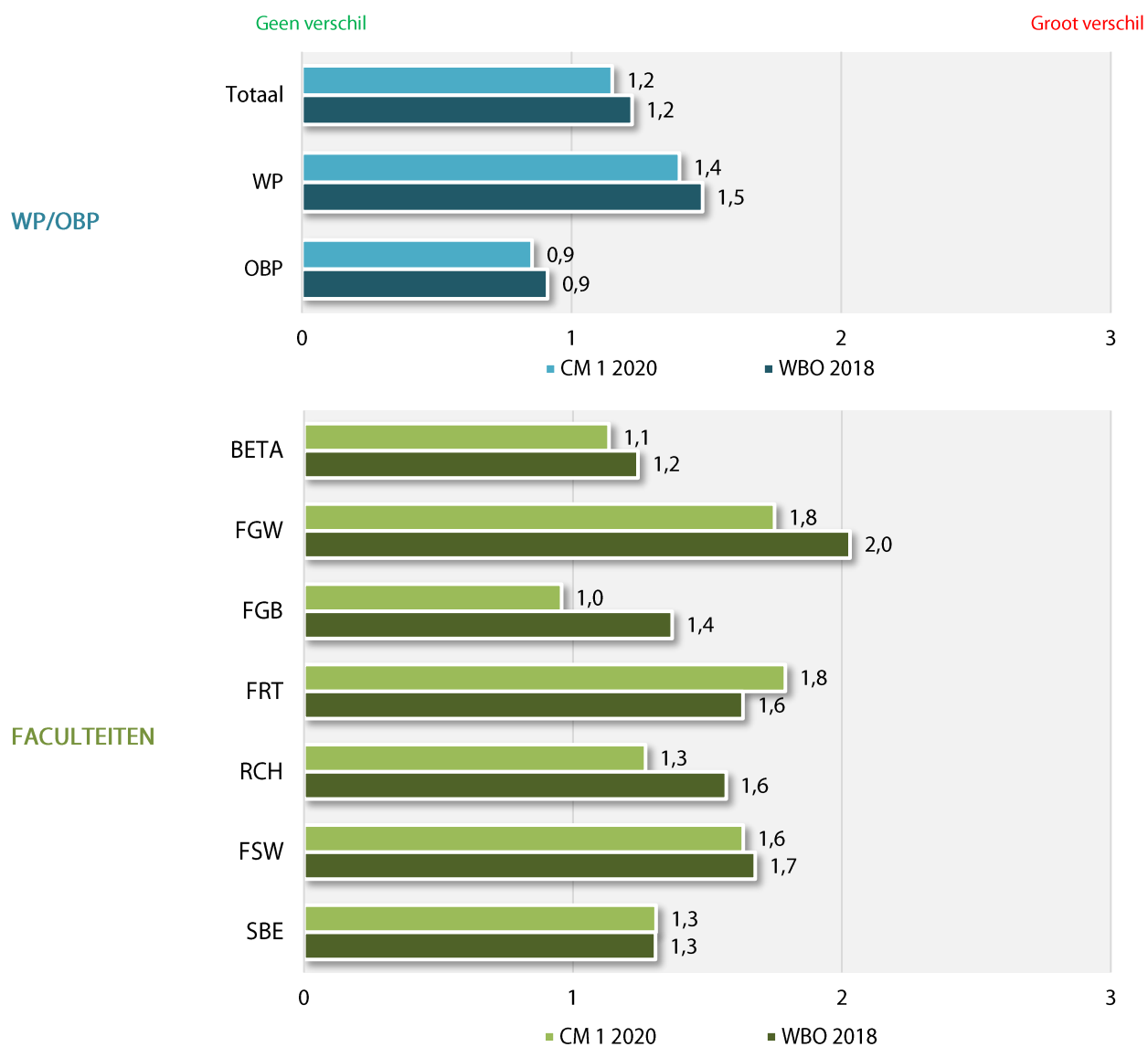
Over het geheel genomen ligt de ervaren werkdruk ruim een punt boven de werkelijke wenselijk. Als we dit vergelijken met cijfers uit het meeste recente Werkbelevingsonderzoek (2018) zien we dat het verschil tussen ervaren en werkelijke werkdruk in 2020 nagenoeg even groot is als in 2018.

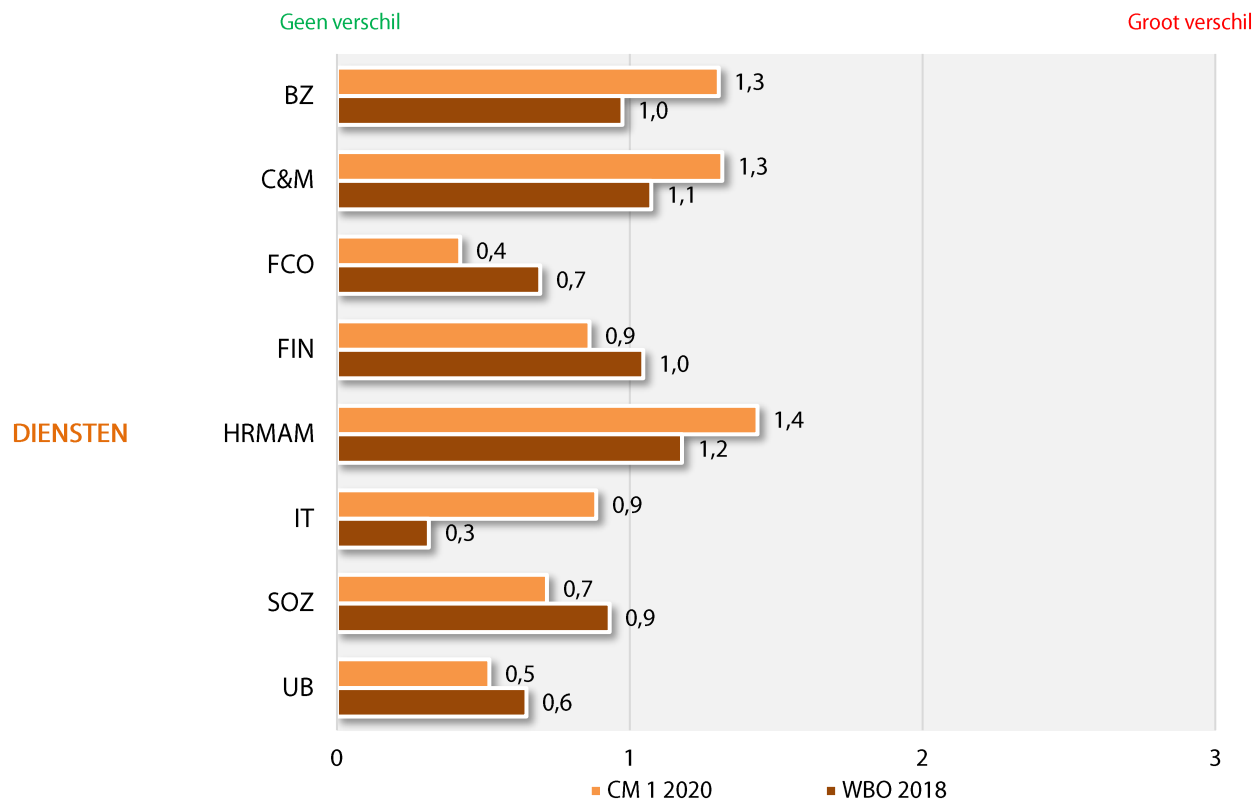
Ervaren en wenselijke werkdruk





Vershil ervaren en wenselijke werkdruk (incl. vergelijking met WBO 2018)



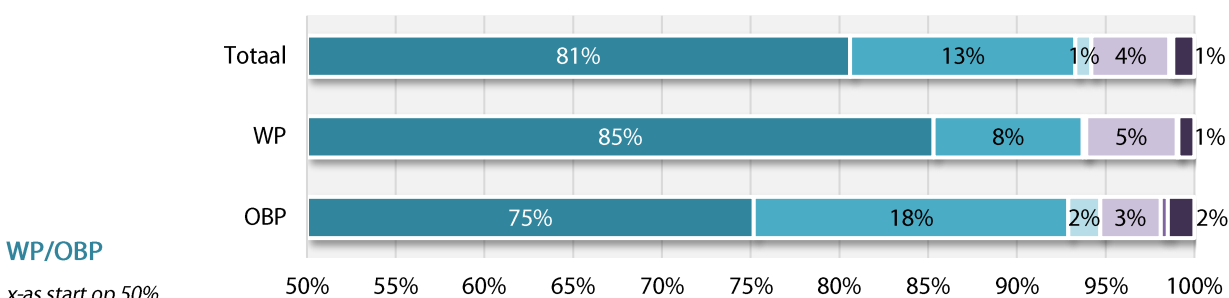


4 Thuiswerken

Dit hoofdstuk gaat in op verschillende aspecten rondom thuiswerken: in welke mate hebben de medewerkers de afgelopen drie maanden thuisgewerkt, welke belemmeringen en/of positieve punten hebben zij daarbij ondervonden en (in welke mate) zouden zij ook na de Coronacrisis thuis willen werken.

Uit de resultaten blijkt dat gemiddeld genomen ruim 80% van de medewerkers de afgelopen drie maanden volledig thuis gewerkt heeft. Belangrijkste belemmeringen daarbij zijn het gebrek aan contact met collega's en aan verandering van omgeving. De belangrijkste positieve ervaringen met het thuiswerken zijn het wegvallen van reistijd/-kosten en een toegenomen flexibiliteit. 80% van de medewerkers zou ook in de toekomst voor minimaal 25% van hun uren thuis willen werken.

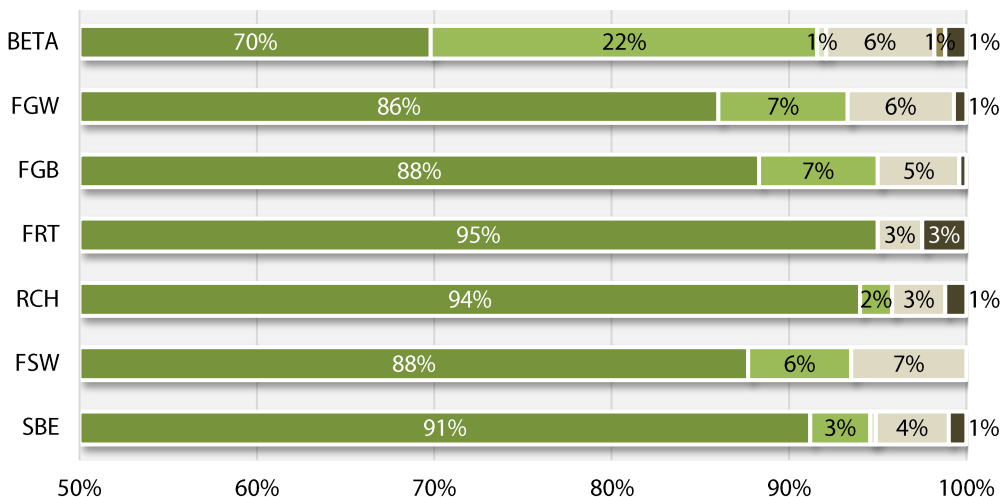
Werksituatie afgelopen drie maanden



- Volledig thuis gewerkt
- Deels thuis en deels op de VU gewerkt
- Volledig op de VU gewerkt
- Thuis gewerkt, maar minder uren omdat ik mijn werk niet volledig vanuit huis kan uitvoeren
- Niet gewerkt omdat mijn werk zich niet leent voor thuiswerken
- Anders

FACULTEITEN

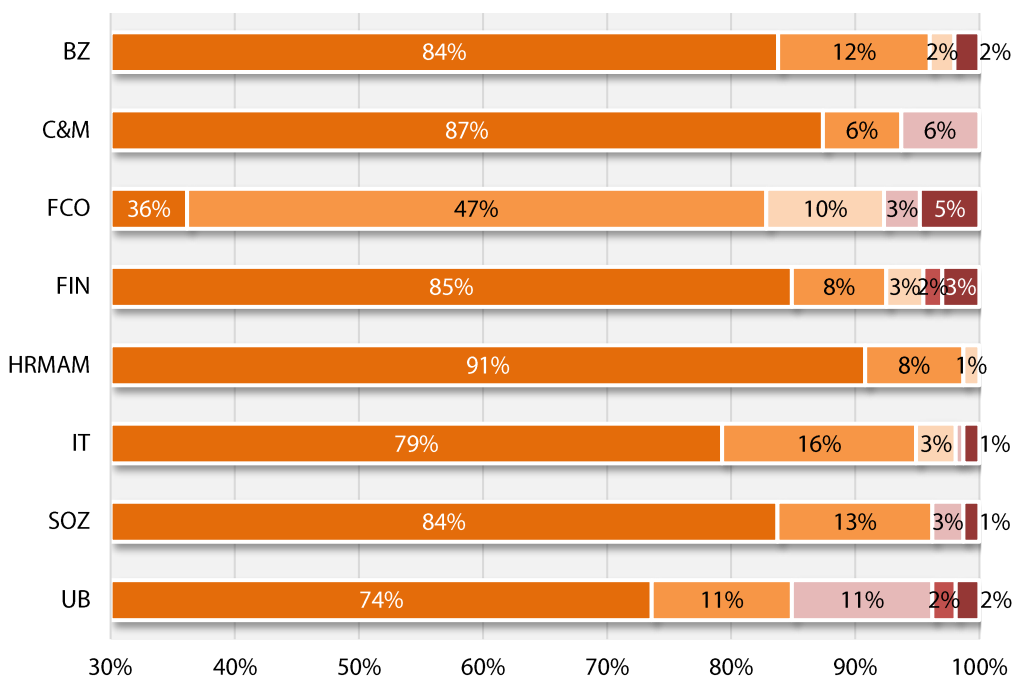
x-as start op 50%.



- Volledig thuis gewerkt
- Deels thuis en deels op de VU gewerkt
- Volledig op de VU gewerkt
- Thuis gewerkt, maar minder uren omdat ik mijn werk niet volledig vanuit huis kan uitvoeren
- Niet gewerkt omdat mijn werk zich niet leent voor thuiswerken
- Anders

DIENSTEN

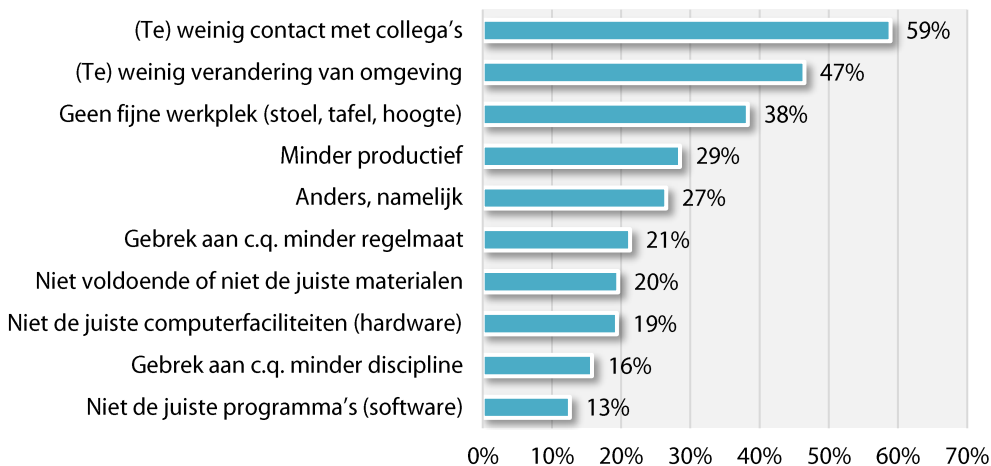
x-as start op 30%.



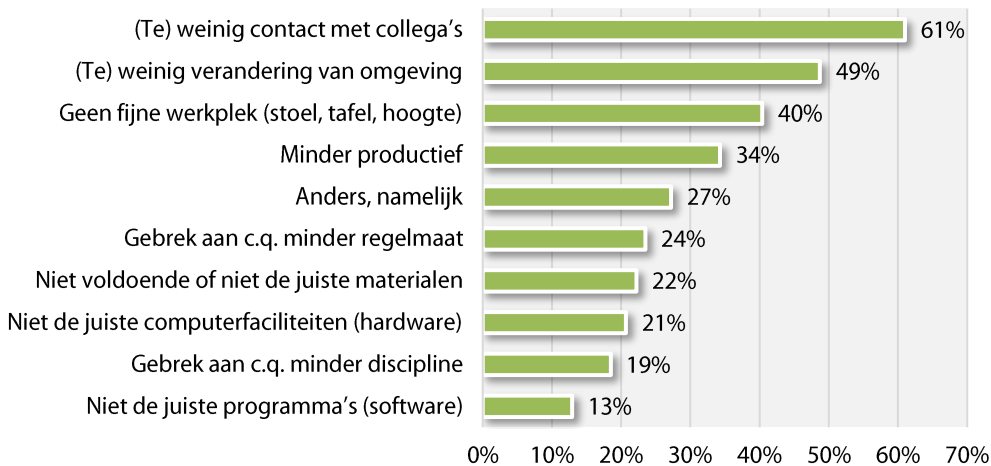
- Volledig thuis gewerkt
- Deels thuis en deels op de VU gewerkt
- Volledig op de VU gewerkt
- Thuis gewerkt, maar minder uren omdat ik mijn werk niet volledig vanuit huis kan uitvoeren
- Niet gewerkt omdat mijn werk zich niet leent voor thuiswerken
- Anders

Belemmeringen bij thuiswerken

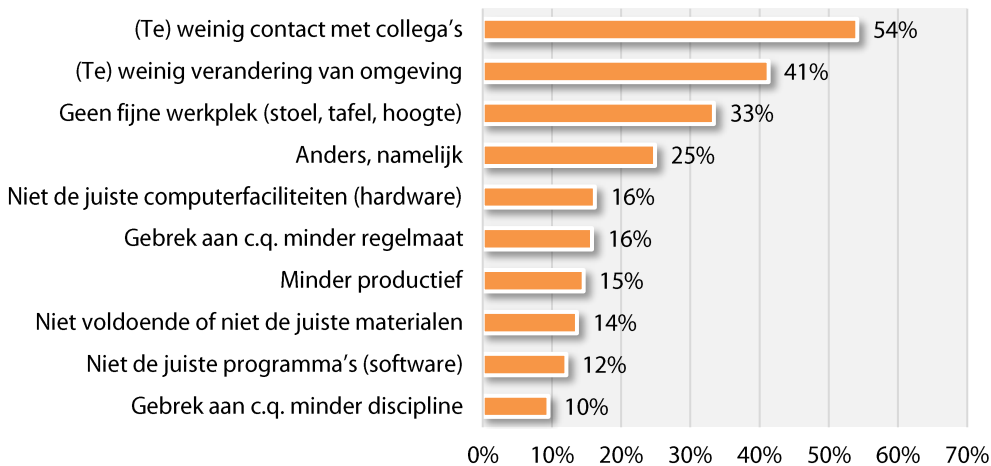
TOTAAL



FACULTEITEN

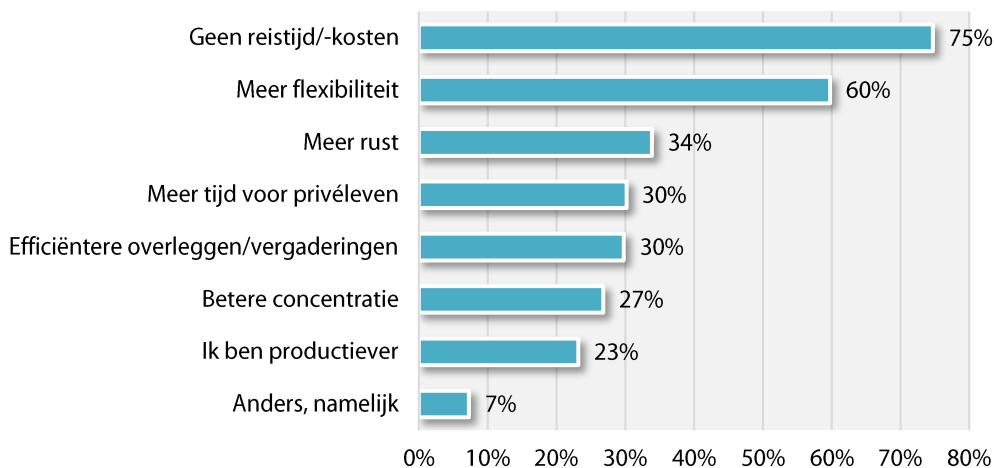


DIENSTEN

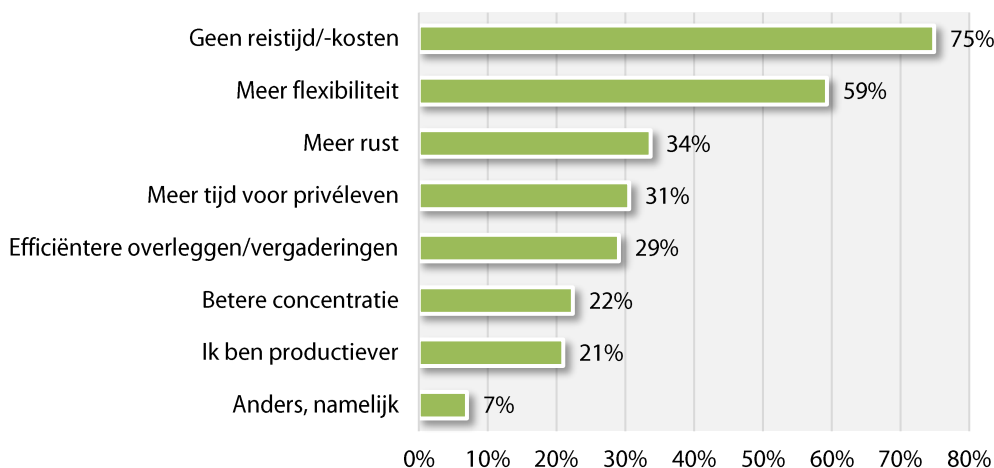


Positieve ervaringen met thuiswerken

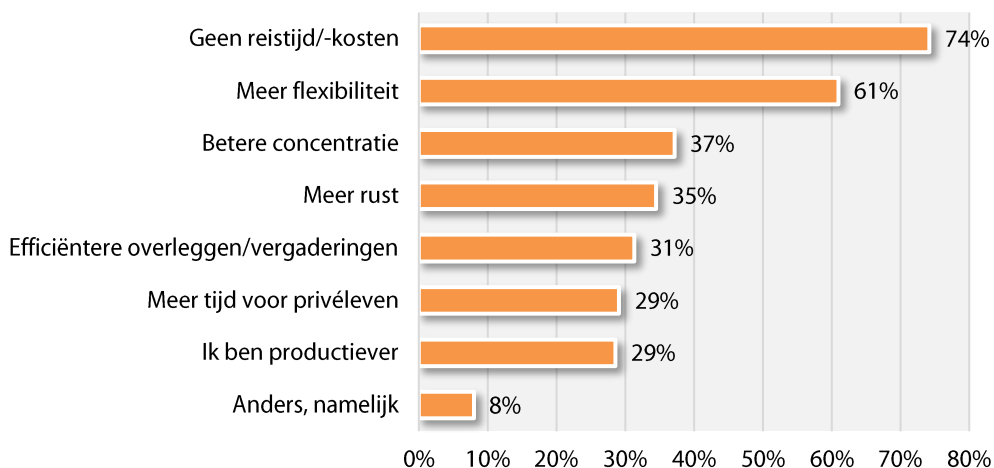
TOTAAL



FACULTEITEN



DIENSTEN



Vaak genoemde belemmeringen bij 'Anders, namelijk'

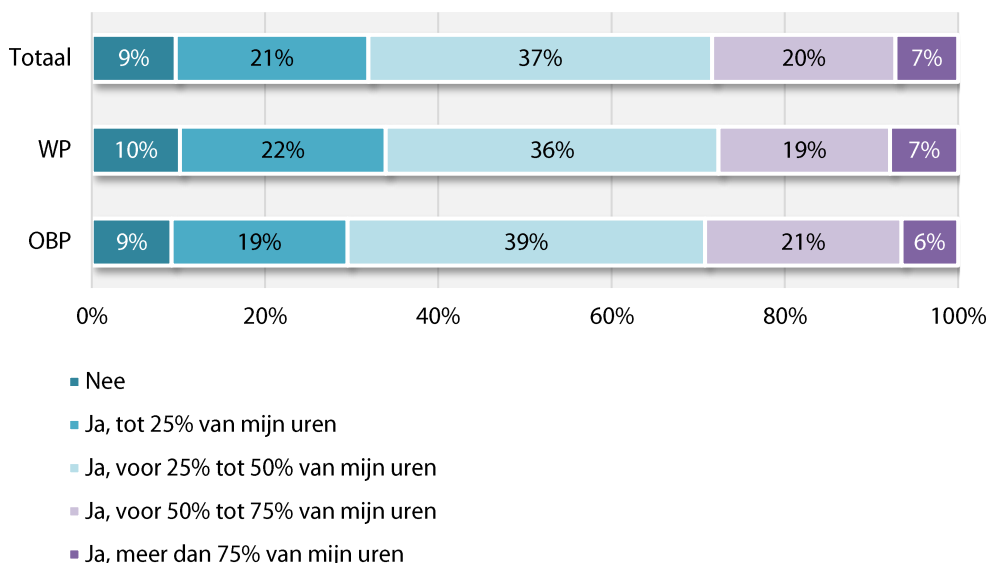
- Zorg/thuisscholing voor kinderen
- Vervagende balans werk/privé
- Problemen met Citrix
- (Te) weinig/alleen online contact met studenten
- Online werken (vergaderen, lesgeven, communiceren) is vermoeiender/lastiger
- (Te) weinig afleiding van werk/te lang doorwerken
- Moeilijk(er) vrije tijd bewaken
- Minder motivatie
- (Te) weinig beweging

Vaak genoemde positieve ervaringen bij 'Anders, namelijk'

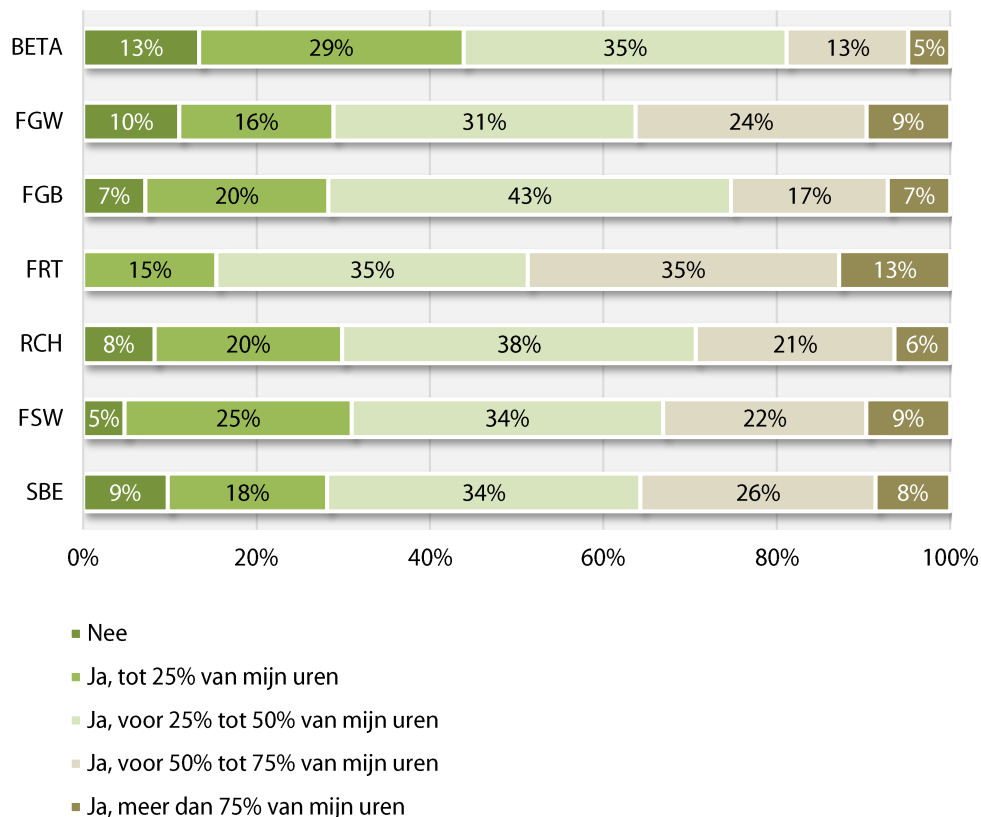
- Meer tijd met gezin
- Meer autonomie/flexibiliteit in dagindeling
- Minder stress/gejaagd
- Versnelling van digitale ontwikkelingen

Thuiswerken na Corona

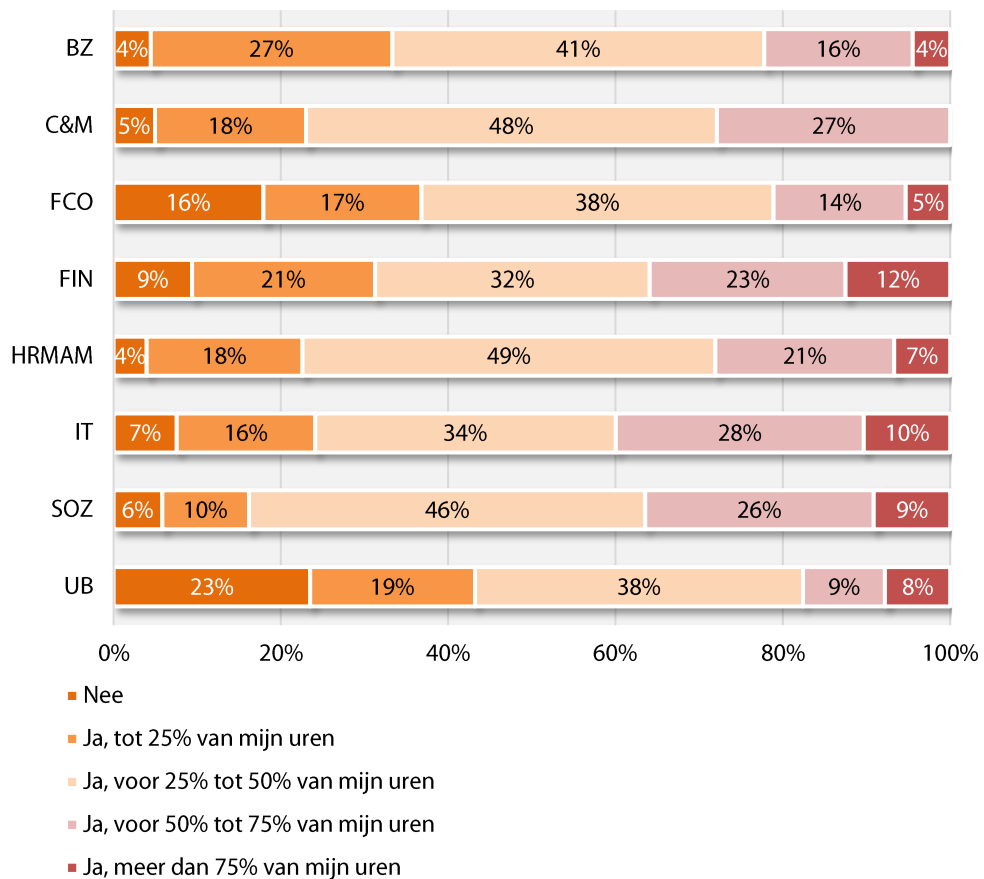
TOTAAL



FACULTEITEN



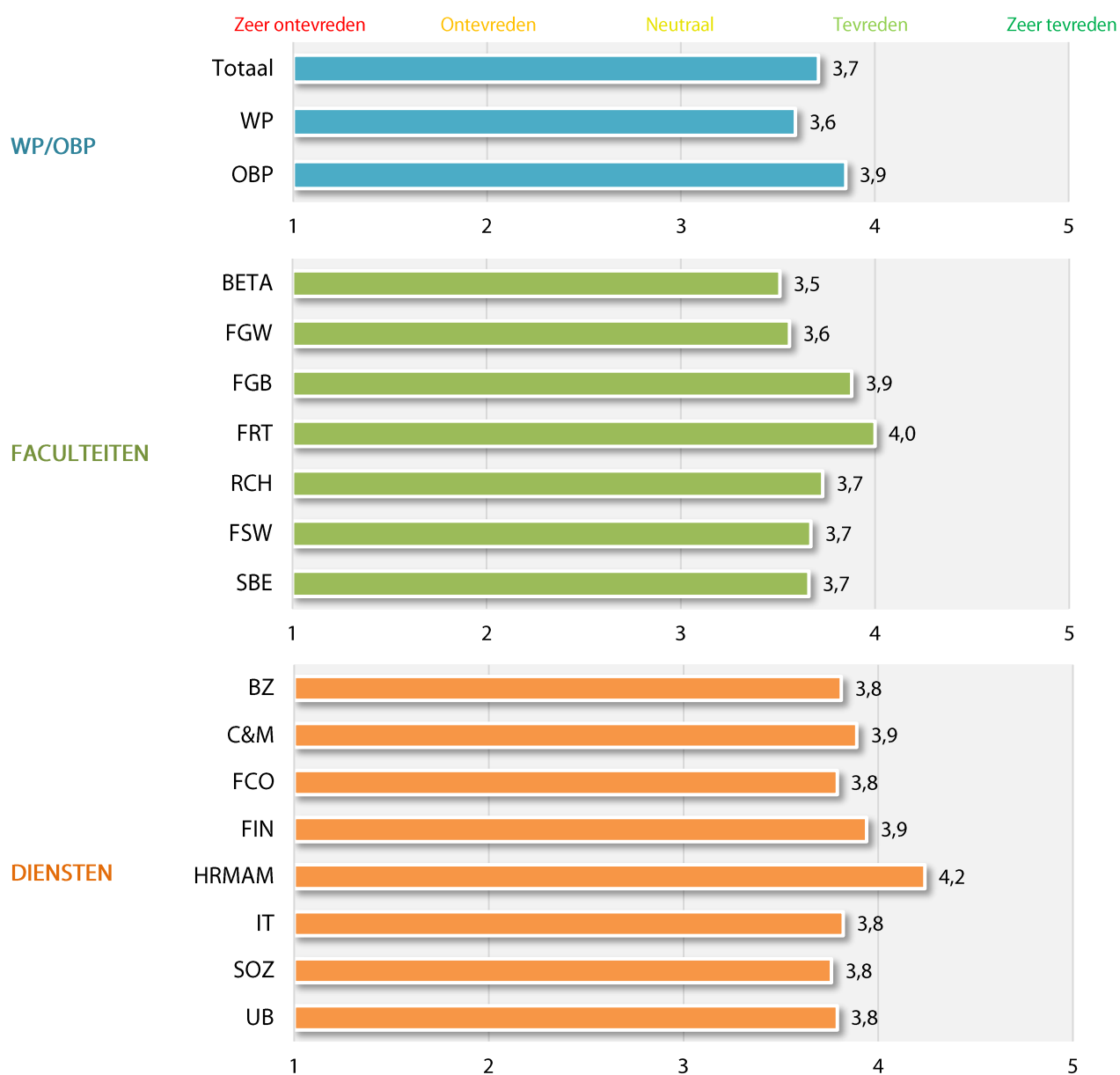
DIENSTEN



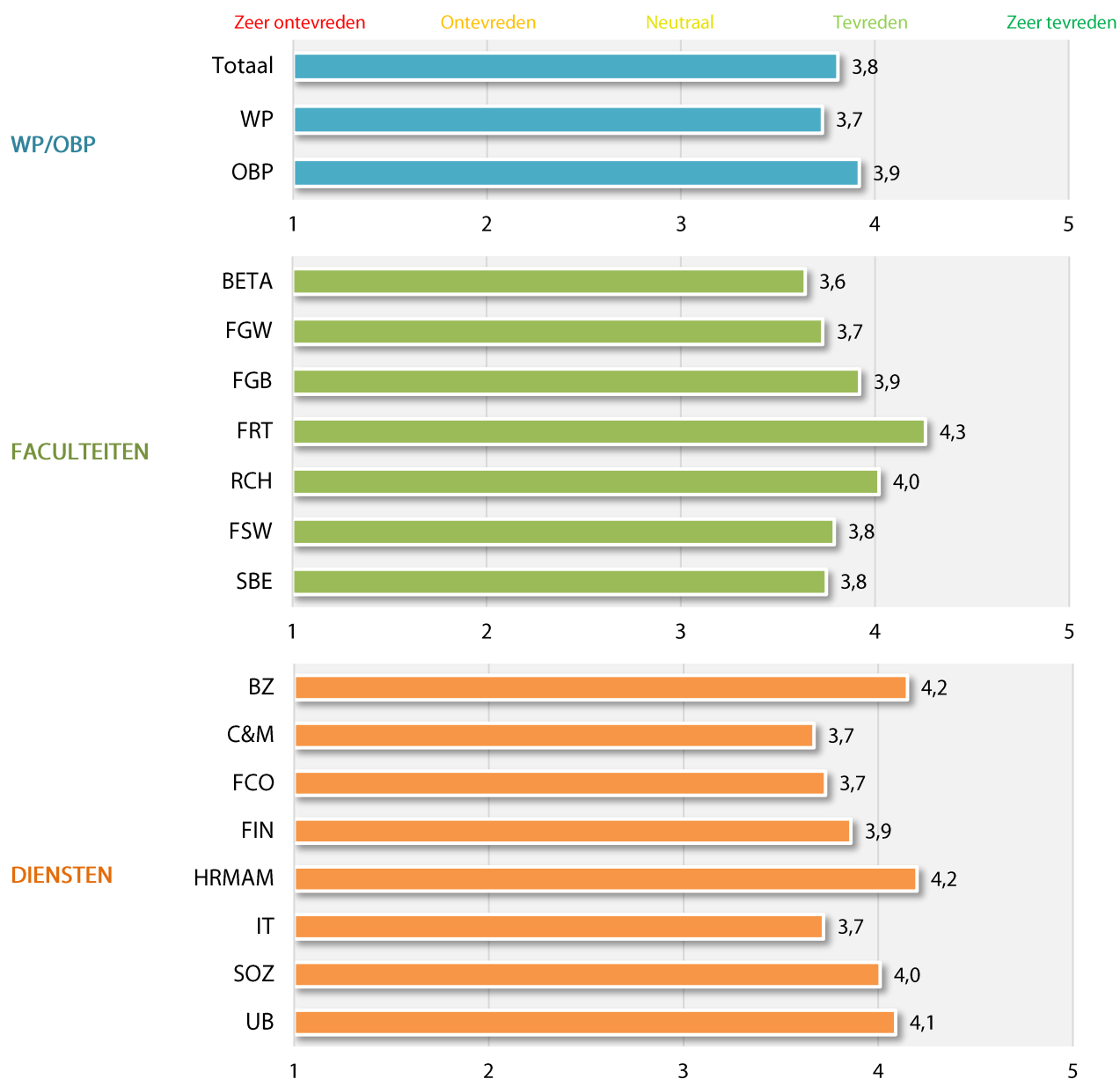
5 Communicatie

In dit hoofdstuk staat de tevredenheid over de communicatie over de Coronacrisis in de afgelopen drie maanden centraal. Over het geheel genomen zijn de medewerkers (redelijk) tevreden over zowel de communicatie vanuit de VU als die vanuit de faculteit of dienst.

Communicatie vanuit de VU



Communicatie vanuit de faculteit/dienst



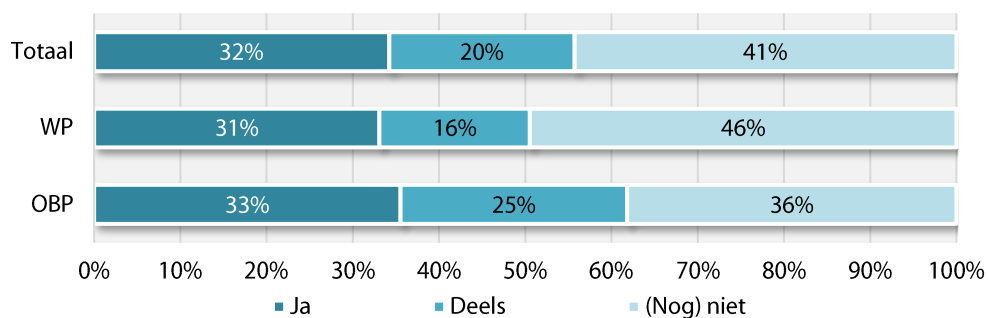
6 Terugkeer naar de VU

Vanaf juni is de VU gefaseerd en gecontroleerd de activiteiten op de campus weer gedeeltelijk opgestart. Dit betekent onder meer dat er beperkte mogelijkheden zijn om weer op de campus te werken. Binnen faculteiten en diensten kan dit in de praktijk verschillend worden ingevuld.

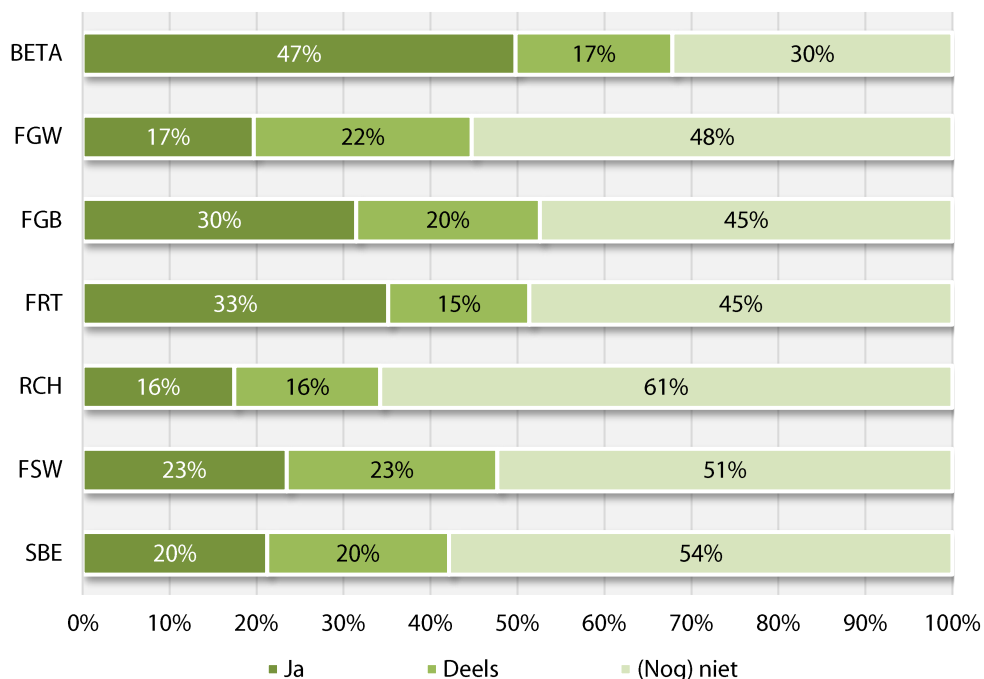
Ruim 40% maakt (nog) geen gebruik van de mogelijkheden en 20% deels. Belangrijkste redenen hiervoor zijn het ontbreken van meerwaarde (bijv. collega's niet aanwezig) en de schaarse ruimte aan medewerkers met meer prioriteit te laten. Als de medewerkers weer naar de VU gaan, verwacht 15% niet meer met het OV te gaan maar met de auto (10%), de fiets (3%) of anders.

Gebruik van mogelijkheden om deels op de VU-campus te werken

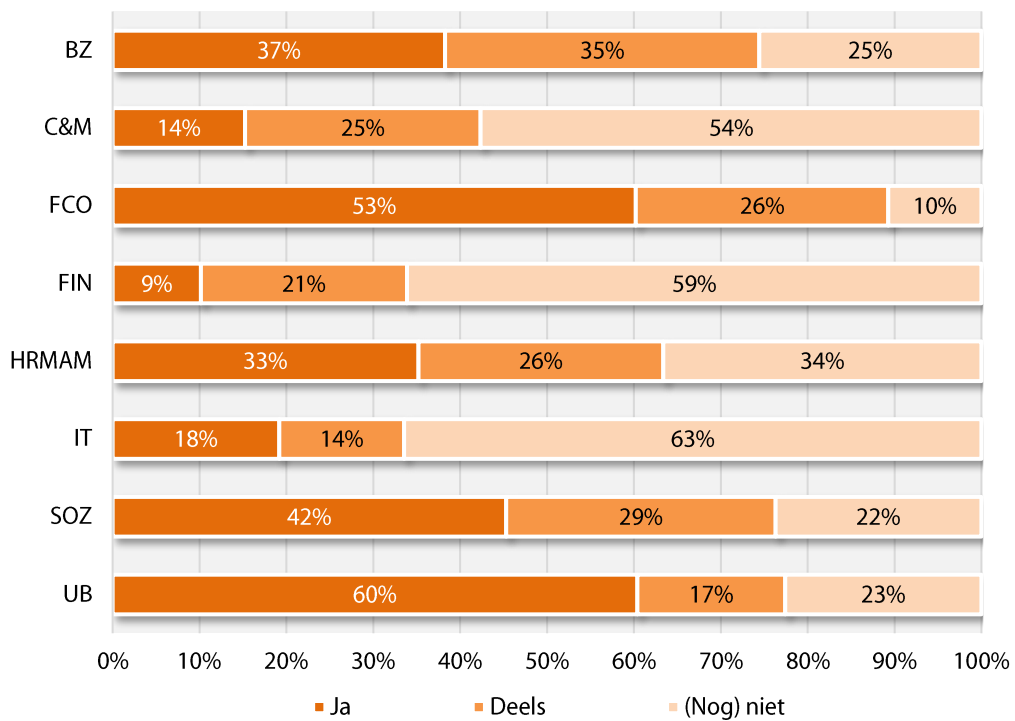
WP/OBP



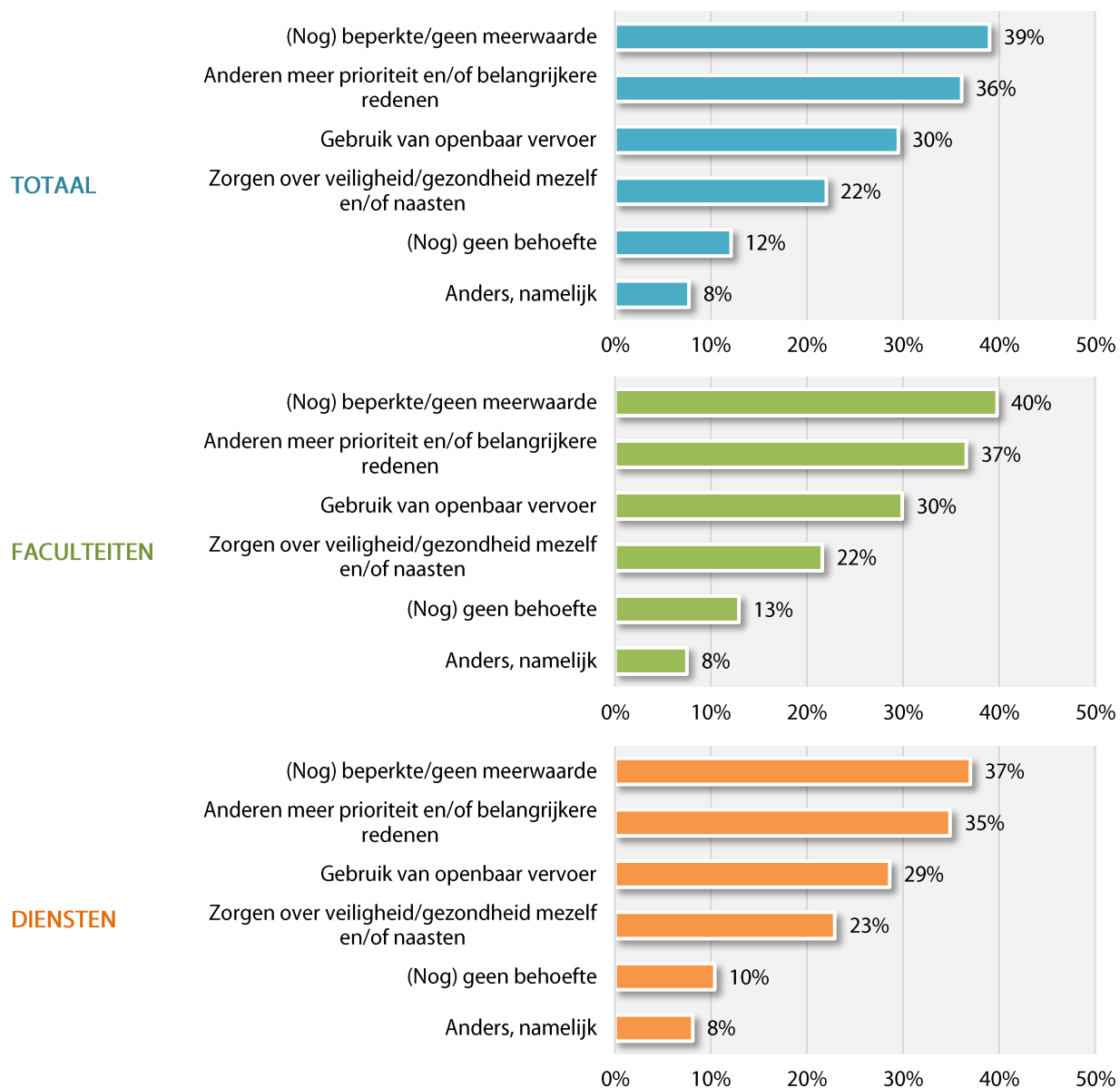
FACULTEITEN



DIENSTEN



Overwegingen om alleen deels of (nog) niet op de VU-campus te gaan werken

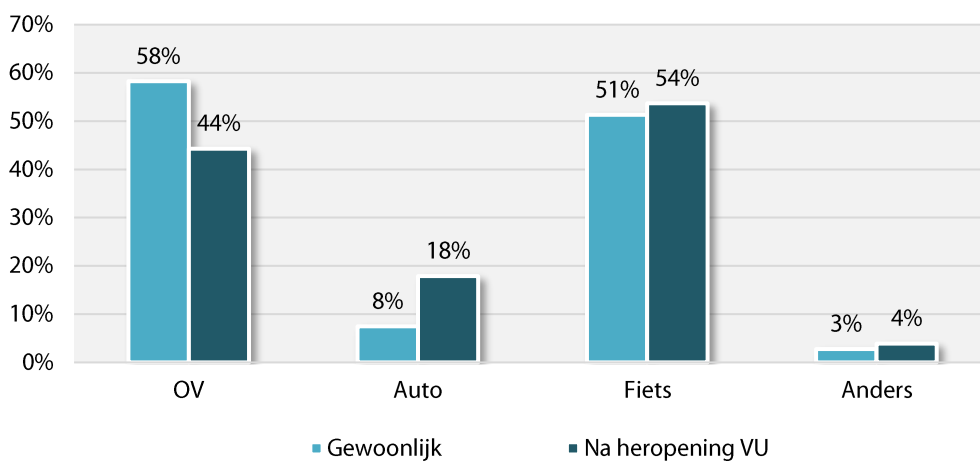


Vaak genoemde overwegingen bij 'Anders, namelijk'

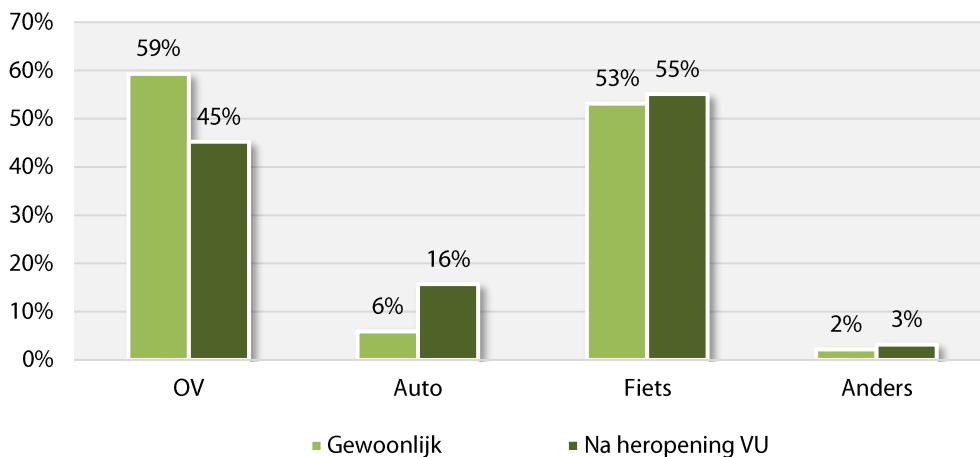
- Gehoor geven aan uitgangspunt/verzoek om thuis te werken
- Thuiswerken bevalt goed
- Werkplek staat thuis

Gebruik van vervoersmiddelen

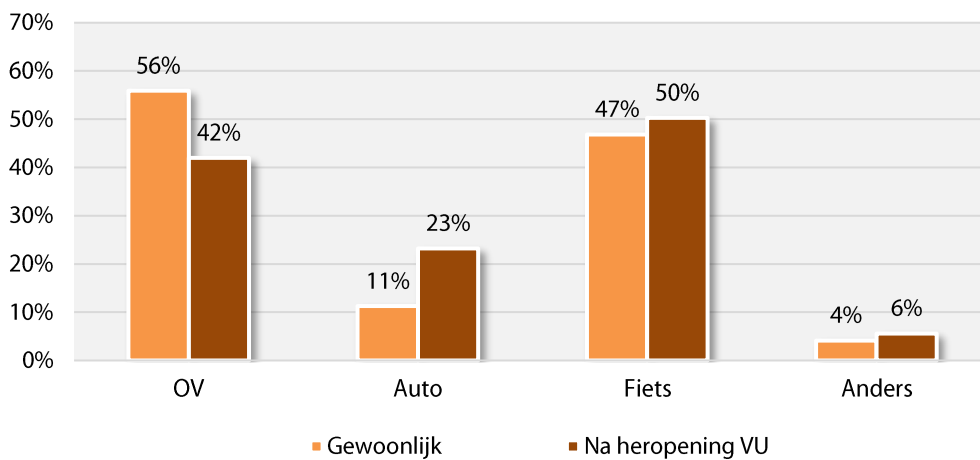
TOTAAL



FACULTEITEN



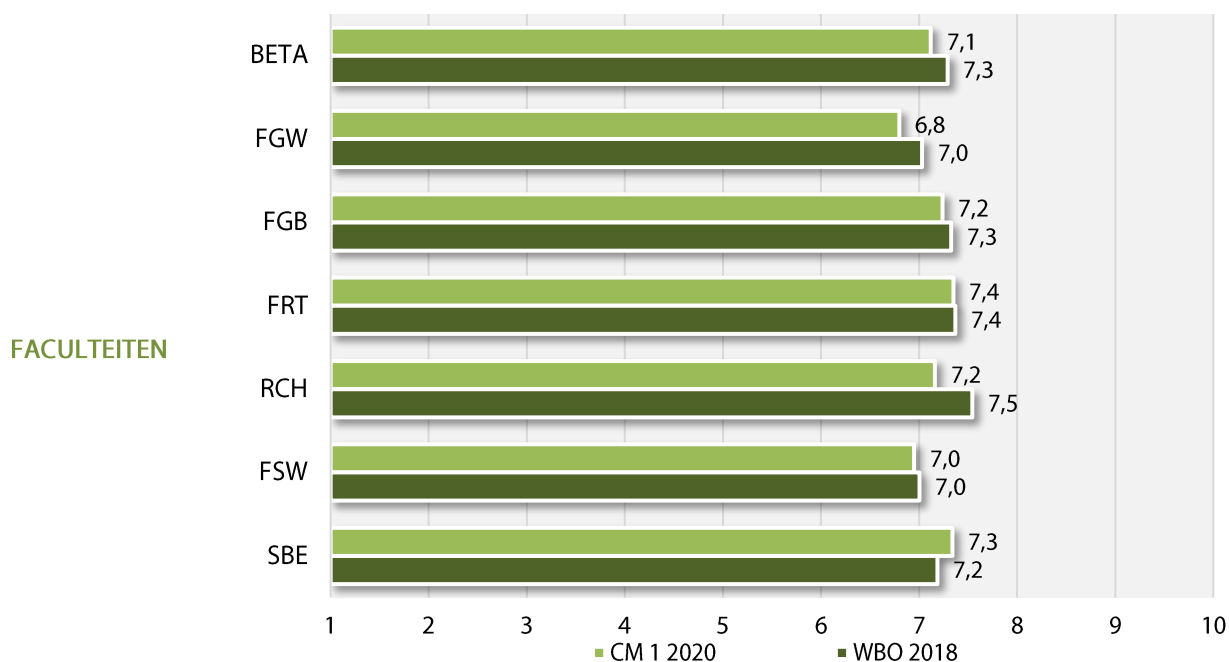
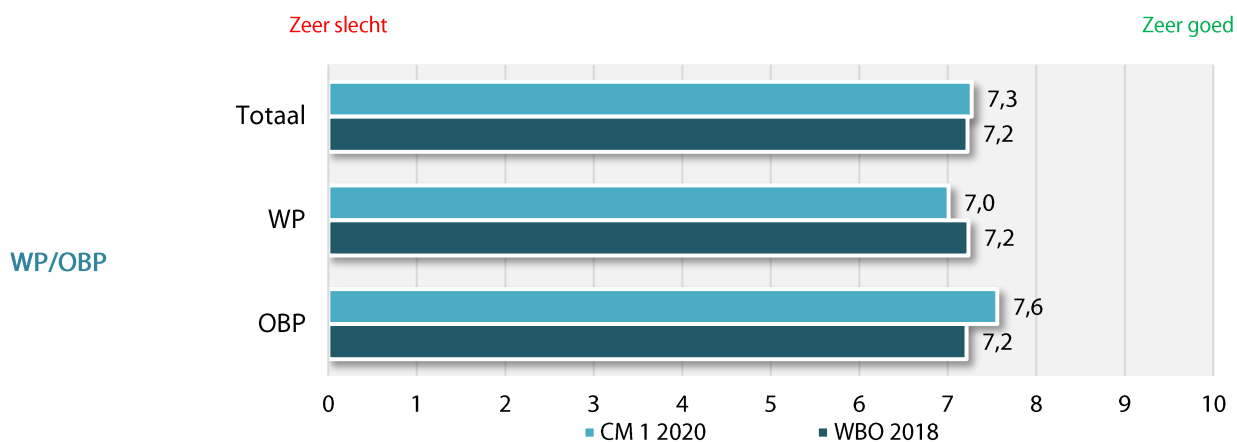
DIENSTEN

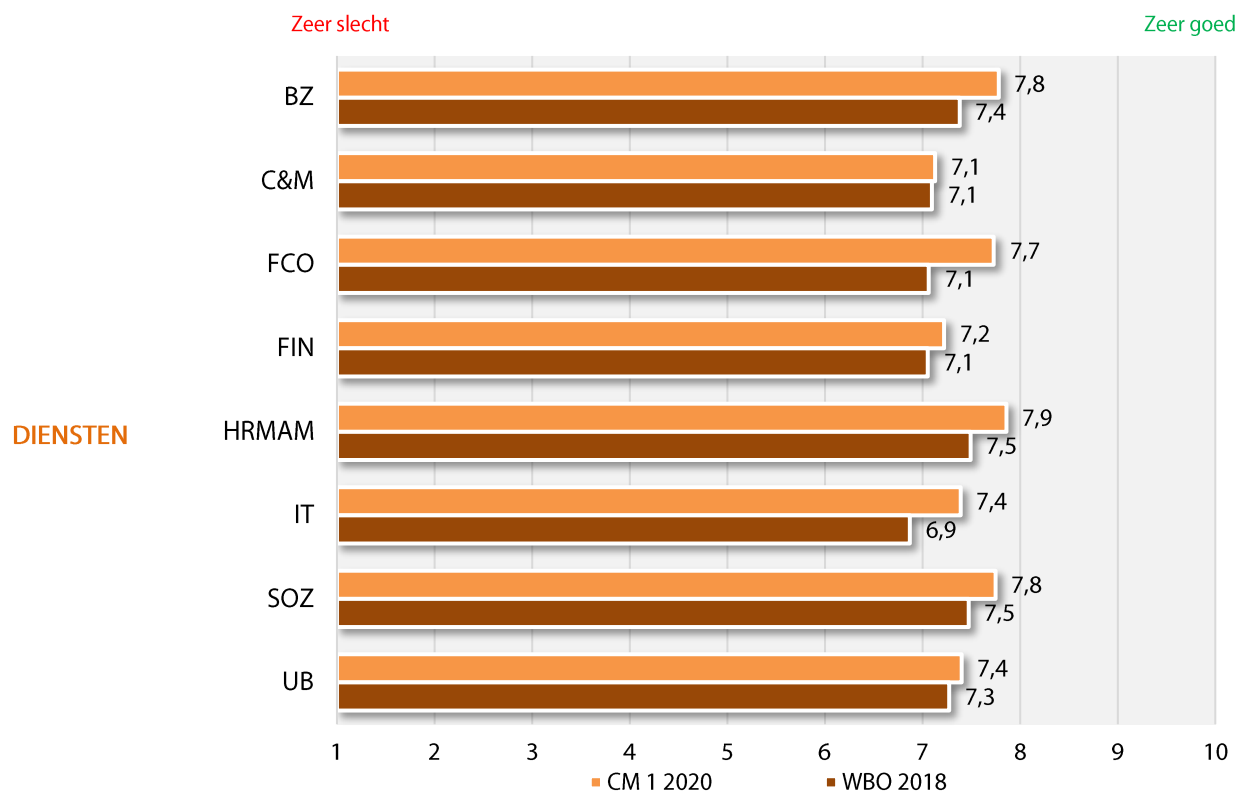


7 Algemeen oordeel

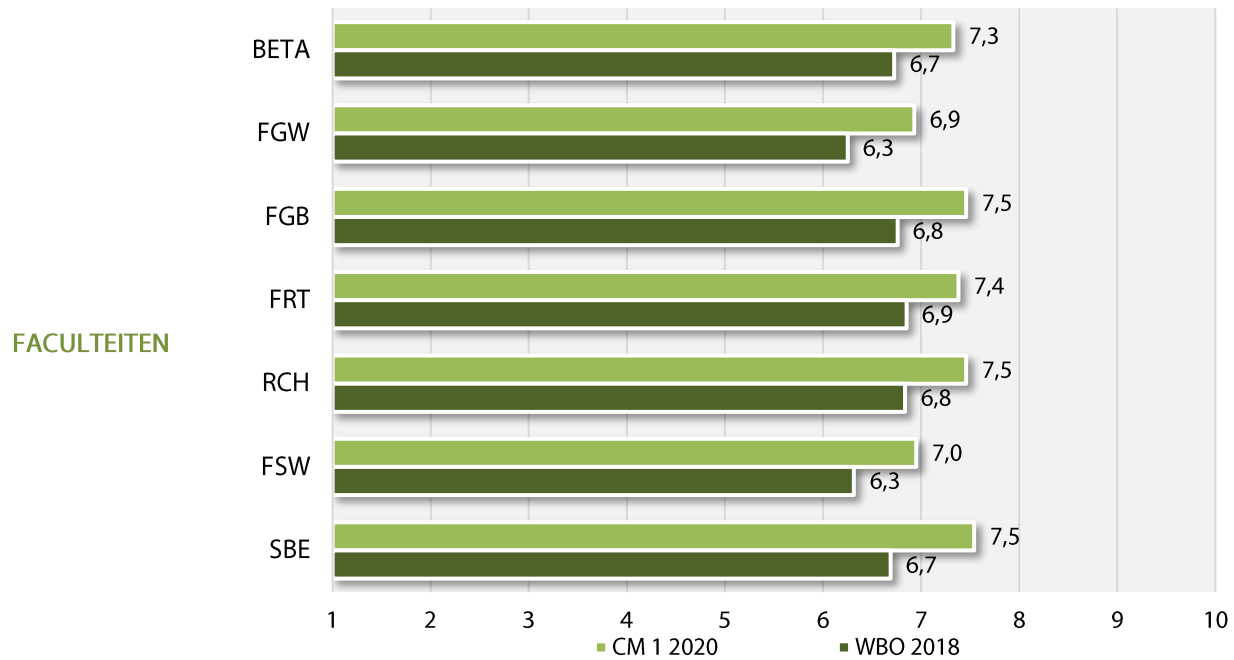
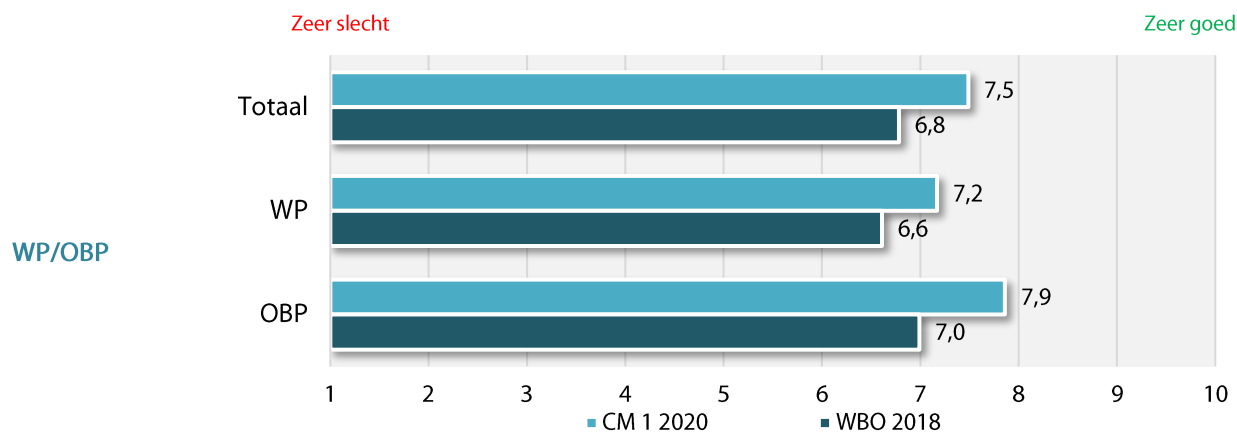
Om een algeheel beeld van de tevredenheid over de Vrije Universiteit te krijgen, is de medewerkers gevraagd een rapportcijfer te geven voor het werken bij de VU en voor de VU als werkgever. In vergelijking met het Werkbelevingsonderzoek van 2018 zijn de medewerkers ongeveer even tevreden over het werken bij de VU maar zijn zij beduidend tevredener over de VU als werkgever.

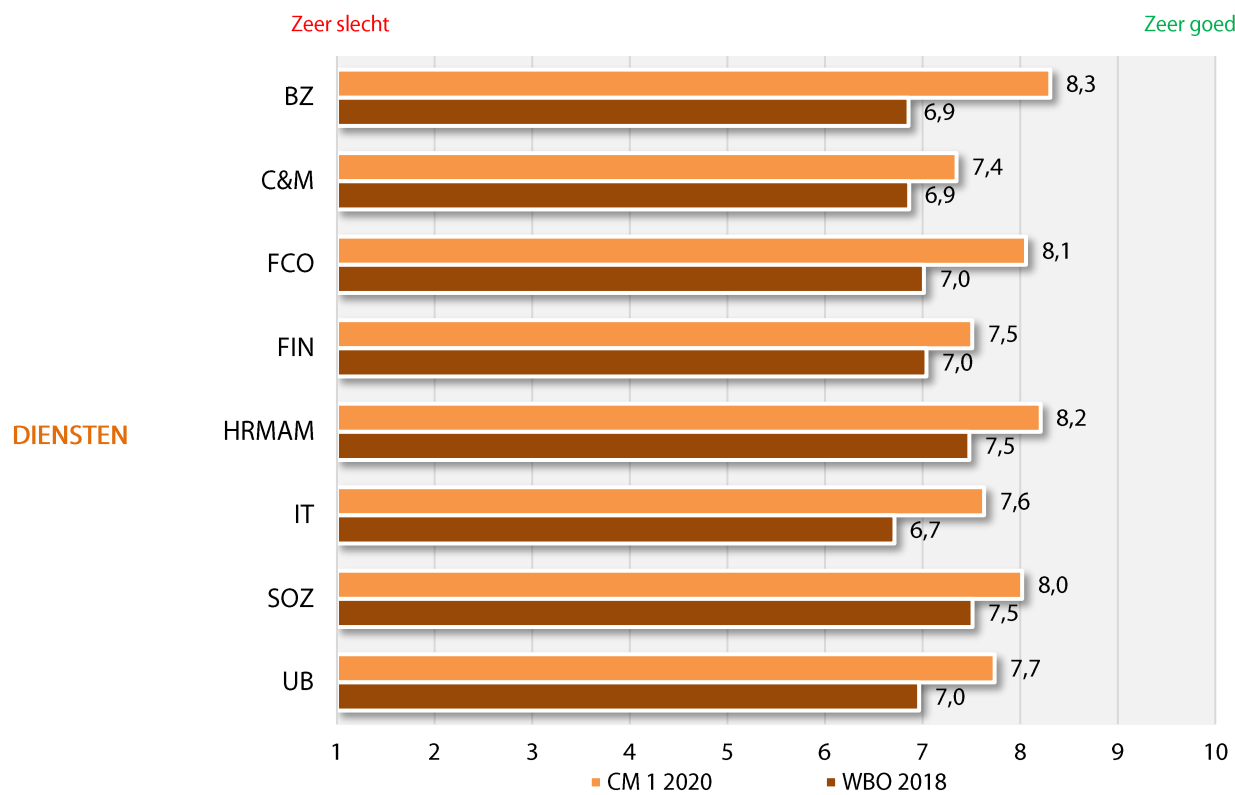
Rapportcijfer werken bij de VU (incl. vergelijking met WBO 2018)





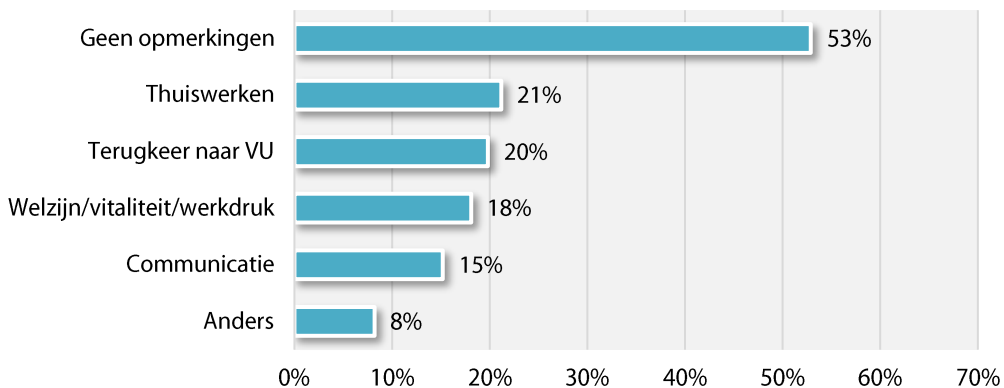
Rapportcijfer VU als werkgever (incl. vergelijking met WBO 2018)



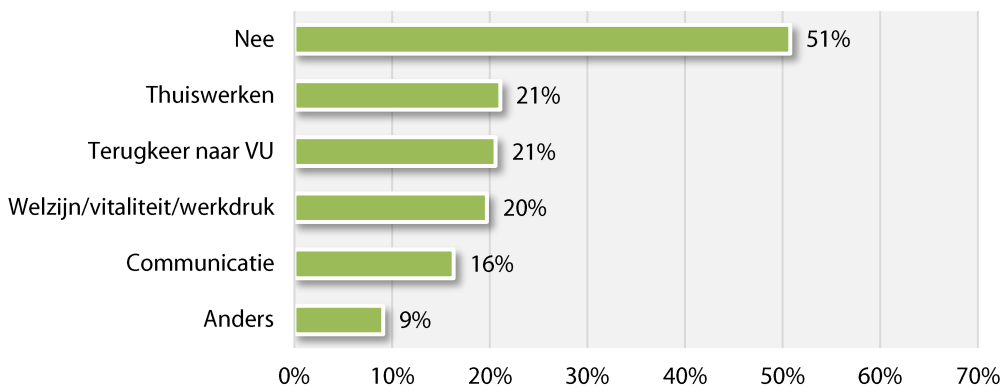


8 Opmerkingen/suggesties

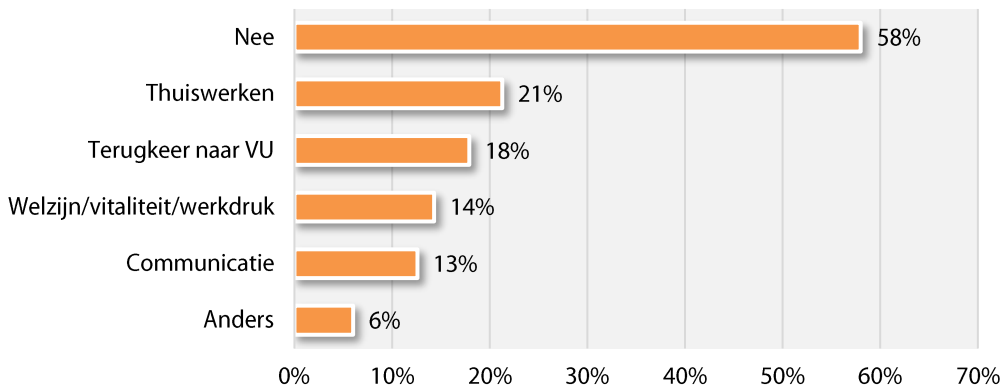
WP/OBP



FACULTEITEN



DIENSTEN



Vaak genoemde suggesties ten aanzien van welzijn/vitaliteit/werkdruk

- Erkenning/waardering/compensatie voor (extra) inzet
- (Periodieke) aandacht voor welzijn en balans werk/privé
- Ondersteuning bij digitalisering (zowel in opzet als fte)
- (Persoonlijk) contact faciliteren
- Werkdruk aanpakken, bijv. werk beter (her)verdelen, eisen/doelen aanpassen op omstandigheden, geen 'business as usual' verwachten, tentamens op de VU houden
- Mogelijkheden om thuis te werken ook na Coronatijd behouden

Vaak genoemde suggesties ten aanzien van communicatie

- Duidelijk(er) en concreter communiceren over verwachtingen en mogelijkheden dit najaar
- Communicatie gestructureerder en gecoördineerder laten verlopen
- Communicatie bondiger, eenduidiger en duidelijker
- (Blijf) regelmatig communiceren wat er speelt binnen de organisatie

Vaak genoemde suggesties ten aanzien van thuiswerken

- Mogelijkheden/flexibiliteit om thuis te werken ook na Coronatijd behouden
- Apparatuur/hardware/meubilair voor thuis faciliteren/financieel ondersteunen
- Citrix verbinding verbeteren
- Software beter beschikbaar maken

Vaak genoemde suggesties ten aanzien van terugkeer naar de VU

- Flexibele werktijden mogelijk maken
- Betaalbare en meer parkeermogelijkheden
- (Centraal) reserveringssysteem voor werkplekken
- Airco's en ventilatie controleren
- Duidelijkheid over hoe voorschriften/richtlijnen concreet uitwerking vinden
- Inzet van onbenutte ruimtes om werkplekken te realiseren
- (Meer) schoonmaken en desinfectie aanbieden

Andere vaak genoemde suggesties

- Mogelijkheden voor onderwijs en tentamens prioriteit maken
- De VU/faculteit heeft goed gehandeld
- Verschaf duidelijkheid over tijdelijke contracten

Bijlage: Vragenlijst

Fijn dat u deelneemt aan de Coronamonitor. De Vrije Universiteit vindt het belangrijk om inzicht te krijgen in hoe het met de medewerkers gaat in deze tijden van thuiswerken en andere beperkende maatregelen als gevolg van de Coronacrisis.

Het onderzoek wordt in opdracht van de VU uitgevoerd door IVA Onderwijs. Als u de vragenlijst tussentijds afsluit, worden uw antwoorden bewaard. Als u weer verder wilt gaan, begint u automatisch bij de vraag waar u was gebleven.

Als u vragen heeft, kunt u contact opnemen met de onderzoekers via contact@iva-onderwijs.nl.

Alvast hartelijk dank voor uw medewerking!

Privacy disclaimer

De Coronamonitor is zo georganiseerd dat bij deelname de privacy van medewerkers gewaarborgd is door de volgende maatregelen:

- Het onderzoek wordt uitgevoerd door IVA Onderwijs, een onafhankelijk onderzoeksbureau, dat werkt volgens de richtlijnen van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Het bureau is gehouden aan een geheimhoudingsplicht waarin is vastgelegd dat de informatiebestanden op verschillende manieren worden beveiligd. De Vrije Universiteit krijgt geen inzicht in de individuele resultaten.
- De resultaten worden zo gepresenteerd dat deze nooit herleidbaar zijn naar de antwoorden van individuele medewerkers. Er wordt alleen gerapporteerd over groepen van minimaal 10 respondenten. Uw individuele antwoorden zijn dus nooit zichtbaar.

Algemeen

1. Bij welk faculteit of dienst werkt u?

Indien u bij meerdere organisatieonderdelen werkt, vul dan in bij welk organisatieonderdeel u de meeste uren werkt. Bij een gelijk aantal uren, kiest u dan één van de organisatieonderdelen waarvoor u deze vragenlijst wilt invullen.

<Lijst faculteiten en diensten>

2. Bij welke afdeling werkt u?

Indien u bij meerdere afdelingen werkt, vul dan in bij welke afdeling u de meeste uren werkt. Bij een gelijk aantal uren, kiest u dan één van de afdelingen waarvoor u deze vragenlijst wilt invullen.

<Lijst afdelingen per aangevinkte faculteit/dienst>

3. Binnen welke categorie valt uw functie?

- Wetenschappelijk personeel (WP)
- Ondersteunend- en beheerspersoneel (OBP)

<als vraag 3 = WP>

4. Wat is uw functie?

Indien u verschillende functies heeft, vul dan in aan welke functie u de meeste uren besteedt. Bij een gelijk aantal uren, kiest u dan één van de functies die u bekleedt.

- Decaan
- Hoogleraar
- UHD
- UD
- Docent
- Onderzoeker
- Promovendus
- Bijzonder hoogleraar
- Overig

<als vraag 3 = OBP>

5. In welke functiefamilie ① valt uw functie? <pop-up bij ①: Toelichting functiefamilies>

Indien u verschillende functies heeft, vul dan in aan welke functie u de meeste uren besteedt. Bij een gelijk aantal uren, kiest u dan één van de functies die u bekleedt.

- Onderwijs- en onderzoeksondersteuning
- Administratieve en secretariële ondersteuning
- Studentgerichte ondersteuning
- Facilitaire Zaken
- Arbo en Milieu
- ICT
- Management en bestuursondersteuning

- PR, voorlichting en communicatie
- Personeel en organisatie
- Overig

6. Heeft u een leidinggevende functie?

- Ja
- Nee

7. Wat is de aard van uw dienstverband?

- Vaste aanstelling
- Tijdelijke aanstelling
- Overig

8. Wat is de totale omvang van uw aanstelling bij de Vrije Universiteit?

- 0,8 fte of meer
- 0,5 tot 0,8 fte
- Minder dan 0,5 fte
- Weet niet/n.v.t.

Veranderingen in uw gezondheid en werkbeleving

9. In welke mate zijn de onderstaande aspecten in de afgelopen drie maanden veranderd?

		Veel slechter geworden	Engszins verslechterd	(Ongeveer) gelijk gebleven	Engszins verbeterd	Veel beter geworden	Weet niet/n.v.t.
a.	Uw geestelijke gezondheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Uw lichamelijke gezondheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Uw verbondenheid met de VU	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	De samenwerking met uw leidinggevende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	De verbondenheid met uw collega's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	Uw balans werk/privé	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		Sterk toegenomen	Engszins toegenomen	(Ongeveer) gelijk gebleven	Engszins afgenomen	Sterk afgenomen	Weet niet/n.v.t.
g.	Uw werkdruk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h.	Het aantal zorgtaken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Kunt u de mate van uw werkdruk in de afgelopen drie maanden in een cijfer uitdrukken?

1 = geen werkdruk, 10 = extreem hoge werkdruk

Geen werkdruk 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Extreem hoge werkdruk

Weet niet/geen mening

11. Welke mate van werkdruk vond u wenselijk voor de afgelopen drie maanden?

1 = geen werkdruk, 10 = extreem hoge werkdruk

Geen werkdruk 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Extreem hoge werkdruk

Weet niet/geen mening

Thuiswerken

12. Welke beschrijving past het best bij uw werksituatie van de afgelopen drie maanden?

- Volledig thuis gewerkt
- Deels thuis en deels op de VU gewerkt
- Volledig op de VU gewerkt
- Thuis gewerkt, maar minder uren omdat ik mijn werk niet volledig vanuit huis kan uitvoeren
- Niet gewerkt omdat mijn werk zich niet leent voor thuiswerken
- Anders

<als vraag 12 ≠ optie 3 OF optie 5>

13. Welke belemmeringen ervaart u bij het thuiswerken?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Ik ervaar geen belemmeringen <uniek antwoord>
- Minder productief
- Gebrek aan c.q. minder discipline
- Gebrek aan c.q. minder regelmaat
- (Te) weinig contact met collega's
- (Te) weinig verandering van omgeving
- Niet voldoende of niet de juiste materialen voorhanden
- Niet de juiste computerfaciliteiten (hardware)
- Niet de juiste programma's (software)
- Geen fijne werkplek (stoel, tafel, hoogte)
- Anders, namelijk ...

<als vraag 12 ≠ optie 3 OF optie 5>

14. Welke positieve ervaringen heeft u met het thuiswerken?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Ik heb geen positieve ervaringen <uniek antwoord>

- Ik ben productiever
- Betere concentratie
- Meer flexibiliteit
- Geen reistijd/-kosten
- Meer rust
- Efficiëntere overleggen/vergaderingen
- Meer tijd voor privéleven
- Anders, namelijk ...

Communicatie

15. Hoe tevreden bent u over de communicatie over de Coronacrisis in de afgelopen drie maanden?

	Ze er ontevre den	Ontev reden	Neutraal	Tevre den	Ze er te vreden	Weet niet/n.v. t.
a. Communicatie vanuit de VU	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Communicatie vanuit uw faculteit/dienst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Toekomst

Vanaf juni start de VU gefaseerd en gecontroleerd de activiteiten op de campus weer gedeeltelijk op. Dit betekent onder meer dat er beperkte mogelijkheden zijn om weer op de campus te werken. Binnen faculteiten en diensten kan dit in de praktijk verschillend worden ingevuld.

16. Maakt u gebruik van deze mogelijkheden of bent u van plan om hiervan op korte termijn gebruik te gaan maken?

- Ja
- Deels
- (Nog) niet
- Weet ik niet

<als vorige vraag = optie 2 OF optie 3>

17. Welke overwegingen spelen een rol in uw keuze om alleen deels of (nog) niet weer op de VU te gaan werken?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Zorgen over veiligheid/gezondheid van mezelf en/of mijn naasten
- Gebruik van openbaar vervoer
- Op de VU werken heeft (nog) beperkte/geen meerwaarde (minder collega's aanwezig, beperkende maatregelen)
- Anderen hebben meer prioriteit en/of belangrijkere redenen om naar de VU te gaan (schaarse ruimte optimaal benutten)

- (Nog) geen behoefte
- Anders, namelijk ...

18. Zou u in de toekomst (na de Coronacrisis) ook thuis willen werken?

- Nee
- Ja, tot 25% van mijn uren
- Ja, voor 25% tot 50% van mijn uren
- Ja, voor 50% tot 75% van mijn uren
- Ja, meer dan 75% van mijn uren
- Weet ik (nog) niet

19. Met welk(e) vervoersmiddel(en) gaat u gewoonlijk naar uw werk (vóór de Coronacrisis)?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Openbaar vervoer
- Auto
- Fiets
- Anders

20. Met welk(e) vervoersmiddel(en) gaat u naar uw werk als de VU weer (deels) open is?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Openbaar vervoer
- Auto
- Fiets
- Anders

Algemeen oordeel

21. Als u op dit moment het werken bij de Vrije Universiteit met een rapportcijfer zou waarderen, welk cijfer zou u dan geven?

1 = zeer slecht, 10 = zeer goed.

- | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Weet niet/
geen
mening |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

22. Als u op dit moment de Vrije Universiteit als werkgever met een rapportcijfer zou waarderen, welk cijfer zou u dan geven?

1 = zeer slecht, 10 = zeer goed.

- | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Weet niet/
geen
mening |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Tot slot

23. Heeft u nog suggesties hoe de VU hoe u tijdens of na de Coronacrisis kan ondersteunen?

- Nee <uniek antwoord>
- Ja, ten aanzien van mijn welzijn/vitaliteit/werkdruk: ...
- Ja, ten aanzien van communicatie: ...
- Ja, ten aanzien van thuiswerken: ...
- Ja, ten aanzien van terugkeer naar de VU: ...
- Anders, namelijk:

Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst!

De uitkomsten en plannen worden zo snel mogelijk gedeeld met alle VU-medewerkers.

Op VUnet vindt u meer informatie over werken op de VU in coronatijd en de [anderhalvemeter-universiteit](#). Heeft u hulp of advies nodig, bekijk dan de informatie over [welzijn en corona](#).