

Reactie College van Bestuur bij de uitkomsten van de derde Coronamonitor

In april is voor de derde keer de Coronamonitor afgenomen, de vragenlijst waarmee we op verschillende momenten polsen hoe het met VU-medewerkers gaat in coronatijd. Dit keer heeft 51% van de medewerkers de tijd genomen om de Coronamonitor in te vullen, opnieuw een mooie respons! Veel dank aan alle collega's die de tijd hiervoor hebben genomen!

Gezondheid en welbevinden

Inmiddels werken we al ruim een jaar noodgedwongen (grotendeels) thuis. We zien dat de effecten op de gezondheid en het welbevinden van medewerkers voortduren, zoals de verslechtering in de verbondenheid, de samenwerking met collega's en de werk/privébalans. Een voorzichtige positieve noot is dat het erop lijkt dat effecten niet veel sterker zijn geworden. Dat sluit ook aan bij de uitkomsten van landelijk onderzoek.

Hoewel er zicht is op verbetering van de situatie, blijven we aandacht vragen voor met name de verbondenheid. Hou contact met elkaar en vraag hoe het gaat! Bel of maak een wandelafspraak in plaats van nóg een Zoom- of Teamsmeeting.

Laten we gezamenlijk de verbondenheid in de VU-gemeenschap vasthouden. Ook het College van Bestuur zal hier de komende tijd initiatieven in blijven nemen. We wijzen je ook graag nogmaals op de beschikbare hulpbronnen. Loop je vast of voel je je eenzaam, schroom dan niet om hulp in te schakelen van bijvoorbeeld het bedrijfsmaatschappelijk werk of de vertrouwenspersoon. Kijk voor meer informatie op VUweb bij [Welzijn en corona](#).

Werkdruk

Net als in de vorige edities van de Coronamonitor geven medewerkers aan dat de ervaren werkdruk hoog is. Ook de vele gerapporteerde overuren bevestigen dat er echt maatregelen nodig zijn om de werkdruk te verlichten. Vlak voor de afname van de derde Coronamonitor heeft het College van Bestuur hier geld voor vrijgemaakt. Faculteiten en diensten hebben plannen gemaakt met maatregelen, zoals het uitstellen van activiteiten of het aannemen van extra collega's. Ook het College van Bestuur zelf heeft maatregelen genomen, zoals meer tijd voor de implementatie van de VU-strategie en vergadervrije weken om meer rust in de agenda te creëren. We zullen de komende periode volgen of alle maatregelen de werkdruk inderdaad verlichten. Ben je niet bekend met het werkdrukplan van jouw eenheid, vraag er dan om bij je leidinggevende of HR-adviseur en ga met je team in gesprek over wat jij nodig hebt om de werkdruk te verlichten.

Een deel van de VU-medewerkers werkt juist minder uren doordat het werk geheel of gedeeltelijk is weggevallen door de beperkende coronamaatregelen. Dit gevolg is misschien wat onderbelicht geweest in de afgelopen periode, maar we realiseren ons terdege dat het heel moeilijk is om gemotiveerd en betrokken te blijven als je je niet kunt inzetten zoals je gewend bent. We vragen leidinggevenden en collega's om in gesprek te blijven over wat te weinig werk hebben met je doet en wat er wellicht mogelijk is in herverdeling van taken, om de periode te overbruggen totdat deze collega's hun taken weer op kunnen pakken.

Verlof en herstel

Het afgelopen jaar hebben we gezien dat medewerkers zich enorm hebben ingezet. Op deze loyaliteit en betrokkenheid zijn we heel trots. Tegelijkertijd doen we de oproep: zorg óók goed voor jezelf en neem tijd om te herstellen. We zien dat medewerkers minder verlof opnemen. Collega's met extra zorgtaken die behoefte hebben aan extra verlof, nemen dit niet op omdat hun werk dat niet toelaat of omdat ze hun collega's niet extra willen belasten. Ga hierover met elkaar het gesprek aan; er is misschien meer mogelijk dan je denkt. De werkdrukverlagende maatregelen zijn ook

bedoeld om medewerkers de kans te geven om rust te nemen en te herstellen. Stel dit niet te lang uit en bespreek de mogelijkheden met je leidinggevende of de HR-adviseur van je eenheid.

Ondersteuning en communicatie

Medewerkers zijn tevreden over de ondersteuning en de communicatie op de verschillende niveaus: de VU, de eenheid en de leidinggevende. Vooral de ondersteuning door de leidinggevende wordt zeer gewaardeerd. Ook in andere uitkomsten in de Coronamonitor zien we terug dat het contact en de samenwerking tussen medewerkers en hun leidinggevende goed is. Dat is een compliment waard.

Thuiswerken en hybride werken

Na meer dan een jaar thuiswerken waren we benieuwd hoe medewerkers nu denken over het thuiswerken ná de coronacrisis. Ook nu geven VU-medewerkers aan dat zij na de coronacrisis deels thuis willen blijven werken. Deze uitkomsten nemen we mee in het [programma Hybride werken](#), waarin we onderzoeken hoe we na de coronacrisis de combinatie van thuis en op de campus werken optimaal kunnen faciliteren. Over de thuiswerkplek zijn medewerkers redelijk tevreden. Lees op VUweb welke [mogelijkheden](#) er zijn om je thuiswerkplek verder te verbeteren, bijvoorbeeld met een bureau of verlichting.

Tot slot

We zijn op de goede weg naar meer mogelijkheden om elkaar op de campus te treffen, maar we zijn er nog niet. Bespreek de uitkomsten van de Coronamonitor met collega's en je leidinggevende en blijf in gesprek over wat je nodig hebt, met name over werkdruk, rust en herstel en wat je zelf kunt doen!

In het najaar zullen we alle VU-medewerkers weer vragen om hun ervaringen te delen; dan nemen we het uitgebreide Werkbelevingsonderzoek (WBO) af. We hopen dat we dan weer op jullie respons mogen rekenen.

Dank voor jullie grote inzet, doorzettingsvermogen en veerkracht!

College van Bestuur

Vrije Universiteit Amsterdam

mei 2021