



Coronamonitor 2

Vrije Universiteit Amsterdam

HOOFDRAPPORTAGE

November 2020

Sanne Smeenk
Hans Mariën

Inhoudsopgave

| | | |
|---|---|----|
| 1 | Inleiding..... | 2 |
| 2 | Veranderingen..... | 4 |
| | <i>Geestelijke gezondheid</i> | 4 |
| | <i>Lichamelijke gezondheid</i> | 6 |
| | <i>Verbondenheid met de VU</i> | 7 |
| | <i>Samenwerking met leidinggevende</i> | 8 |
| | <i>Verbondenheid met collega's</i> | 9 |
| | <i>Balans werk/privé</i> | 10 |
| | <i>Werkdruk</i> | 11 |
| | <i>Aantal zorgtaken</i> | 12 |
| 3 | Werkdruk..... | 13 |
| | <i>Verschil ervaren en wenselijke werkdruk</i> | 13 |
| | <i>Oorzaken meer of minder werkdruk</i> | 15 |
| 4 | Hybride werken..... | 17 |
| | <i>Aspecten waarvoor werken op de campus meerwaarde heeft</i> | 17 |
| | <i>Kwaliteit van werk tijdens Coronatijd</i> | 18 |
| 5 | Communicatie..... | 20 |
| | <i>Communicatie vanuit de VU</i> | 20 |
| | <i>Communicatie vanuit de faculteit/dienst</i> | 21 |
| 6 | Algemeen oordeel..... | 23 |
| | <i>Rapportcijfer werken bij de VU (incl. vergelijking met WBO 2018)</i> | 23 |
| | <i>Rapportcijfer VU als werkgever (incl. vergelijking met WBO 2018)</i> | 24 |
| 7 | Leidinggeven op afstand..... | 26 |
| | <i>Belemmeringen bij leidinggeven op afstand</i> | 26 |
| | <i>Gewenste ondersteuning bij leidinggeven op afstand</i> | 27 |
| 8 | Cultuur..... | 29 |
| | <i>Interesse in culturele cursussen en/of workshops De Griffioen</i> | 29 |
| | <i>Interessante onderwerpen</i> | 30 |
| | <i>Cursusreeks of eenmalige workshop</i> | 31 |
| 9 | Sport..... | 32 |
| | <i>Percentage bekend met online aanbod van Sportcentrum VU</i> | 32 |
| | <i>Gebruik gemaakt van online mogelijkheden van Sportcentrum VU</i> | 33 |
| | <i>Rededen niet gebruiken online mogelijkheden van Sportcentrum VU</i> | 33 |
| | Bijlage: Vragenlijst..... | 34 |

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. Vanaf begin november waren er weer extra maatregelen waarbij de iedereen is gevraagd thuis te werken, tenzij het echt niet anders kon.

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. Om veranderingen te kunnen volgen, is in het najaar van 2020 de tweede meting gehouden. Deze rapportage bevat de resultaten van de tweede monitor.

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.

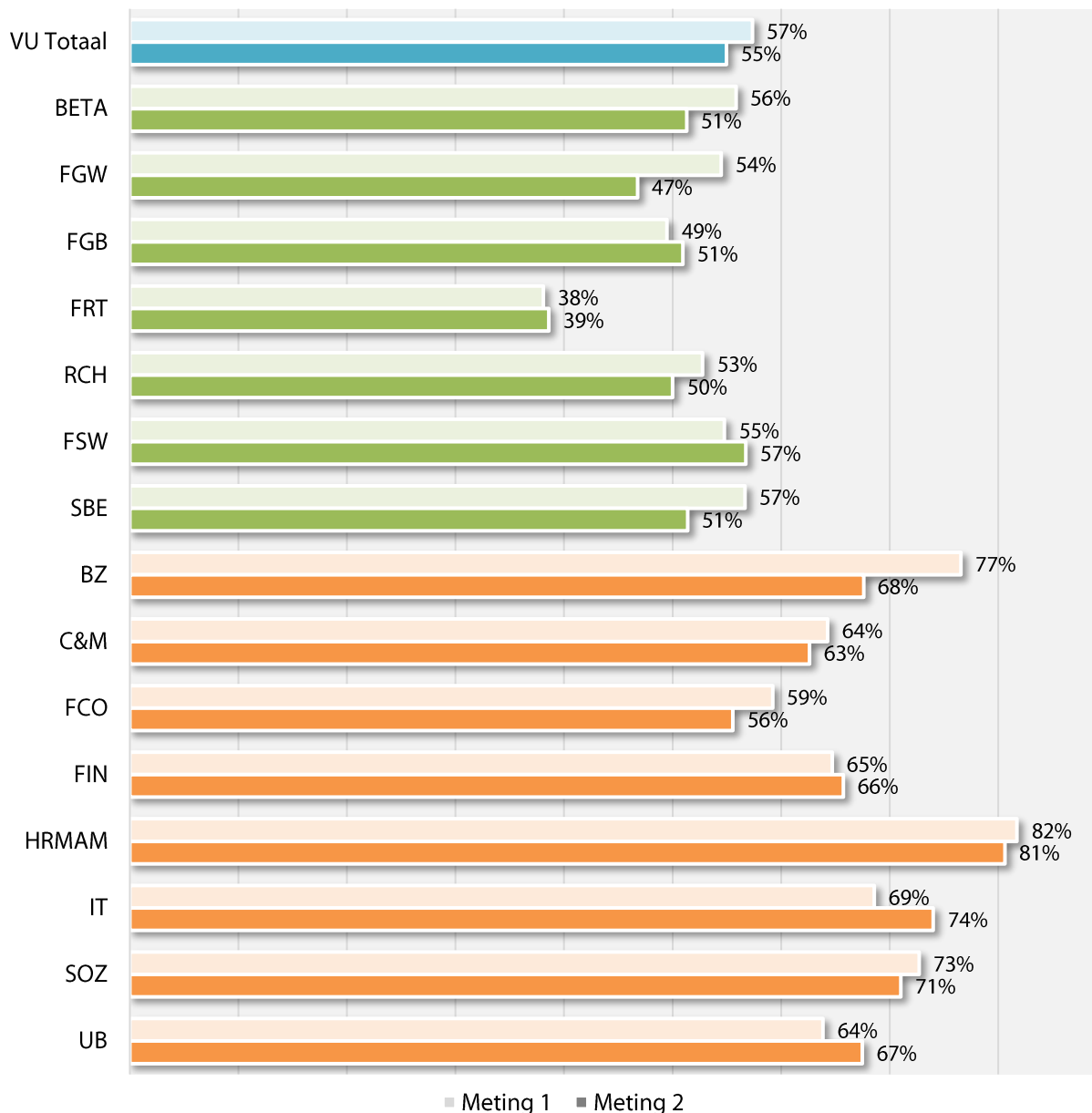
Respons

Op 27 oktober 2020 hebben 4.472 interne VU-medewerkers¹ een e-mail ontvangen met daarin een link naar de online vragenlijst. Om de respons te stimuleren zijn verschillende maatregelen genomen. Zo 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 tweede Coronamonitor.

Na sluiting van het onderzoek op 10 november 2020 hadden 2.458 medewerkers (55,0%) een bruikbare enquête geretourneerd. De respons is als bruikbaar aangemerkt wanneer minimaal de eerste inhoudelijke vraag was ingevuld². De antwoorden bij de open vragen zijn doorgenomen en de belangrijkste c.q. vaak genoemde opmerkingen zijn in deze rapportage opgenomen.

¹ Externe medewerkers van de VU (incl. externe promovendi) zijn niet meegenomen in het onderzoek.

² 2.376 medewerkers (53,1% van de populatie) hebben de vragenlijst volledig ingevuld.



Leeswijzer

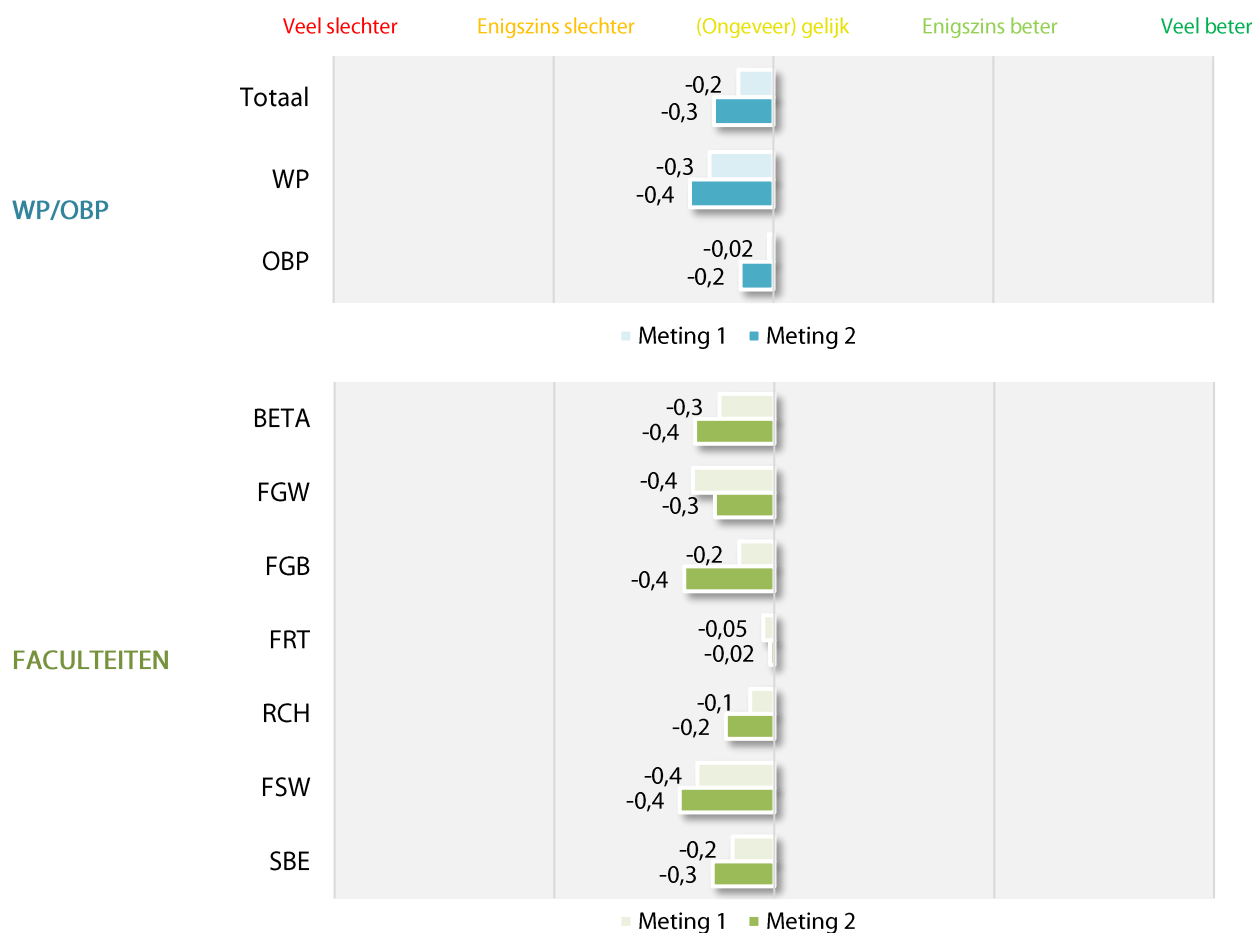
- Als gevolg van afrondingen kan het voorkomen dat staven met verschillende lengte dezelfde score hebben. Zo is de staaf bij een score van 3,47 korter dan die bij 3,53. Beide getallen worden afgerond op 3,5.
- Als gevolg van afrondingen komt het in enkele gevallen voor dat de som van percentages niet 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

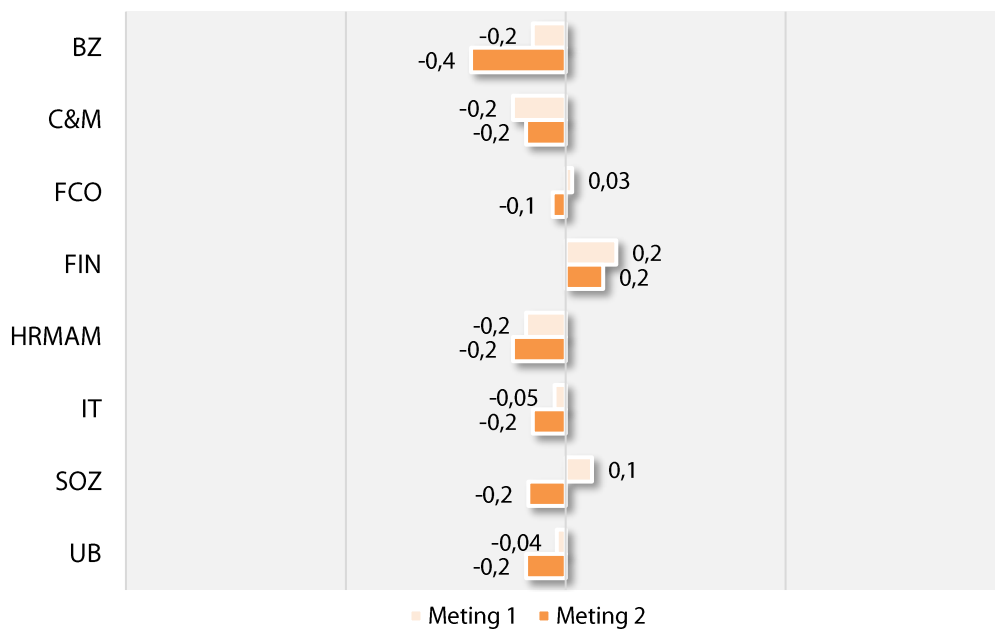
Thuiswerken leidt onder meer tot een veranderde relatie tussen organisatie en medewerkers en tussen medewerkers onderling. Ook kan het mentaal belastend zijn, bijvoorbeeld doordat het lastiger is werk en privé gescheiden te houden, doordat ze sociale contacten missen, of door frustraties over een onprettige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

Evenals bij de eerste meting zien we ook bij de tweede meting de grootste veranderingen bij de verbondenheid met de VU (gedaald), de verbondenheid met collega's (gedaald) en de werkdruk (gestegen). Het aantal zorgtaken is wat minder gestegen dan in de eerste meting.

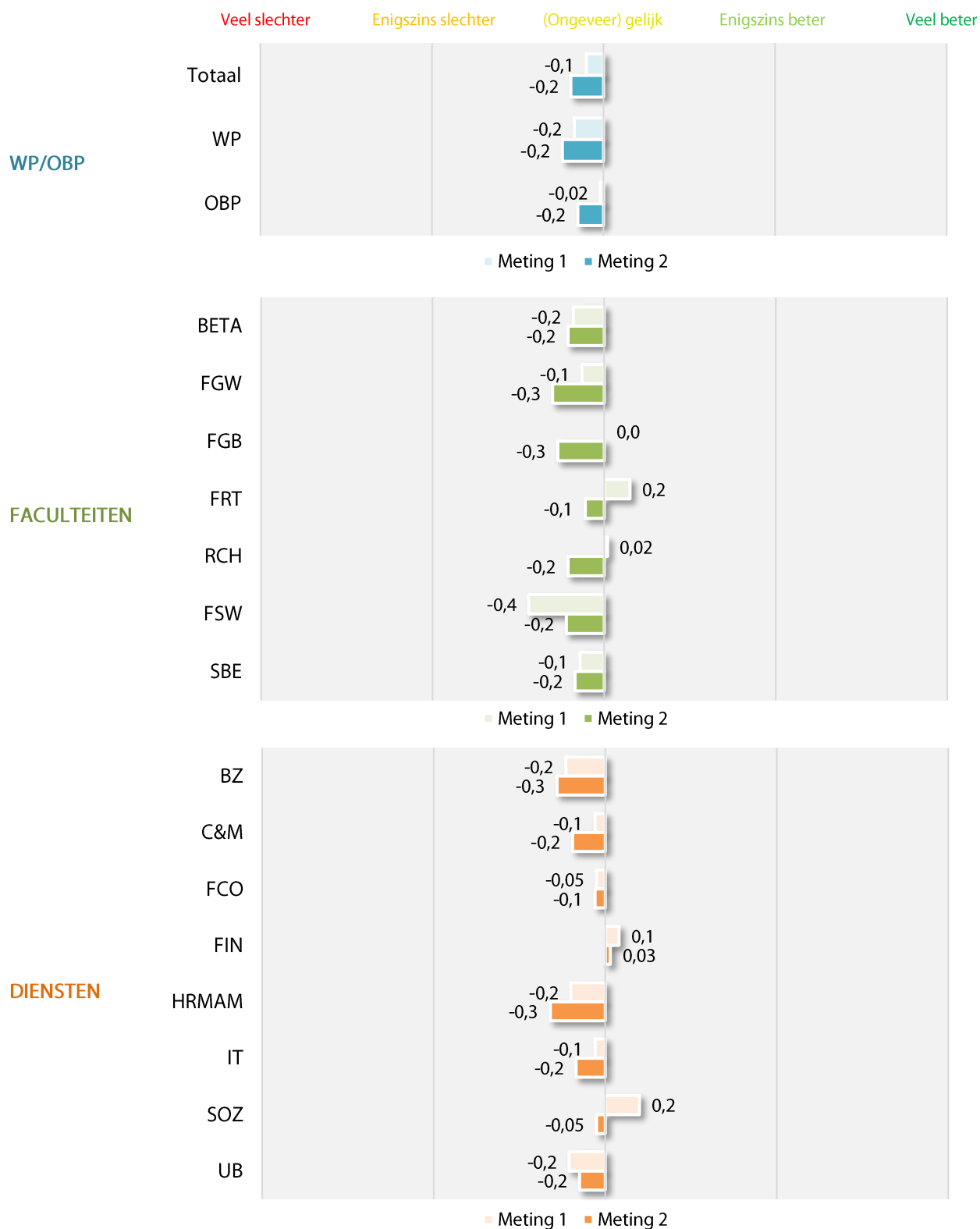
Geestelijke gezondheid



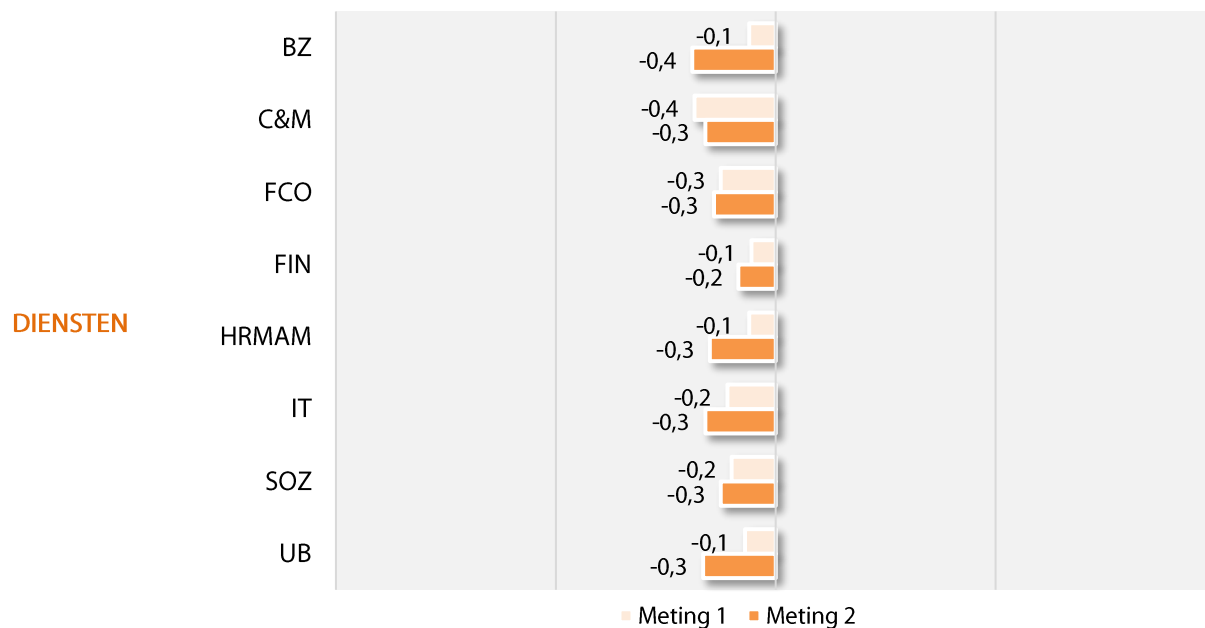
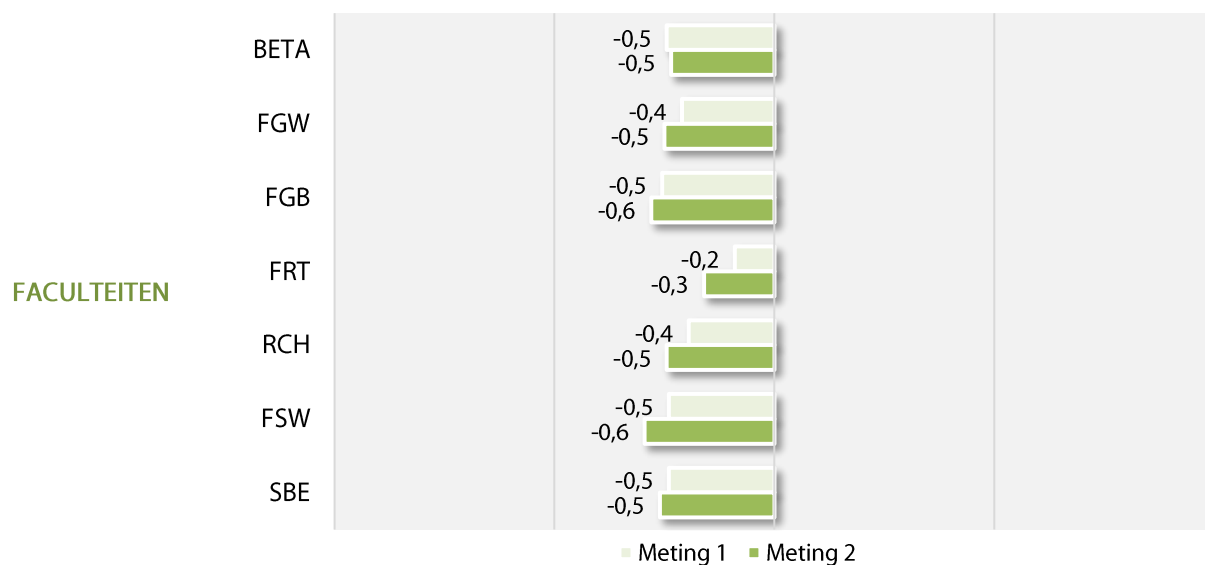
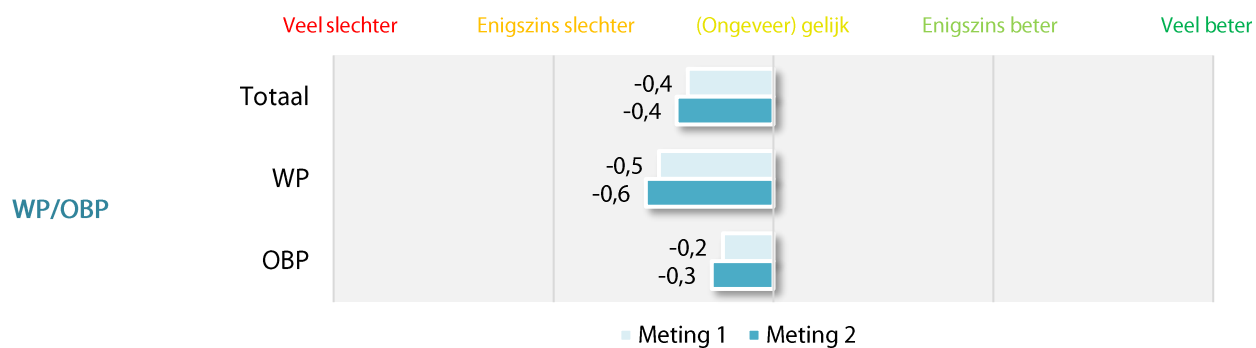
DIENSTEN



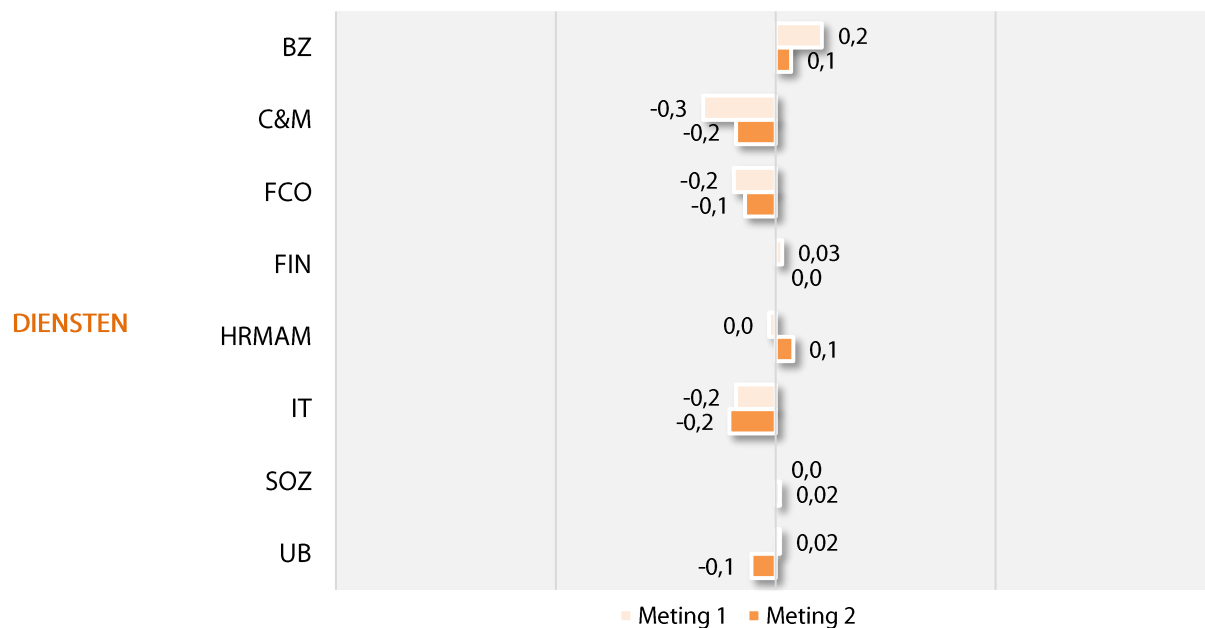
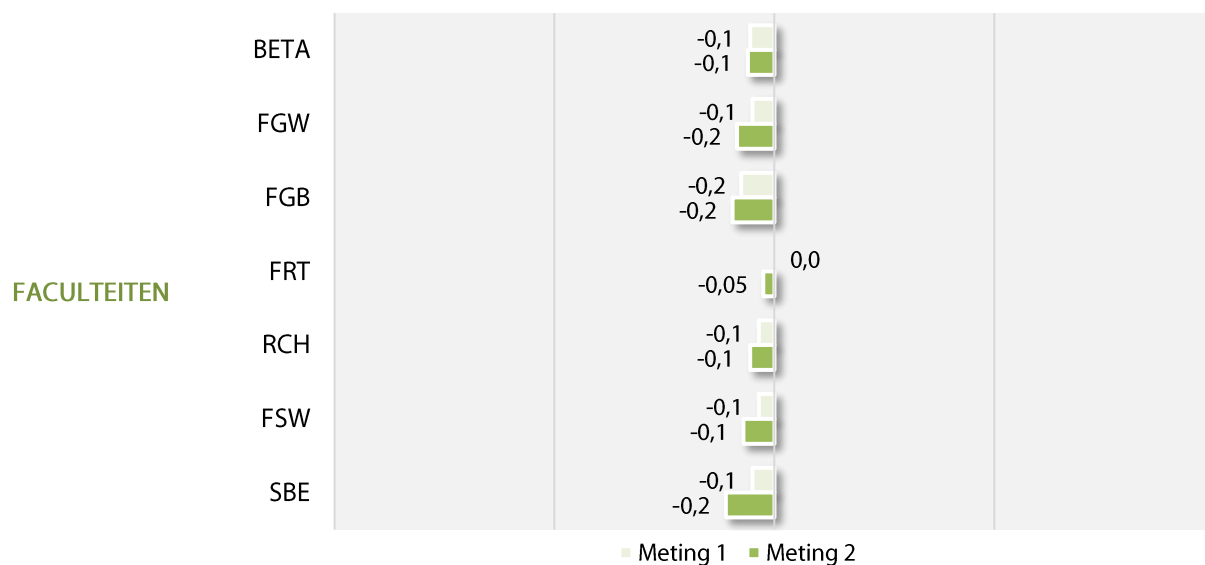
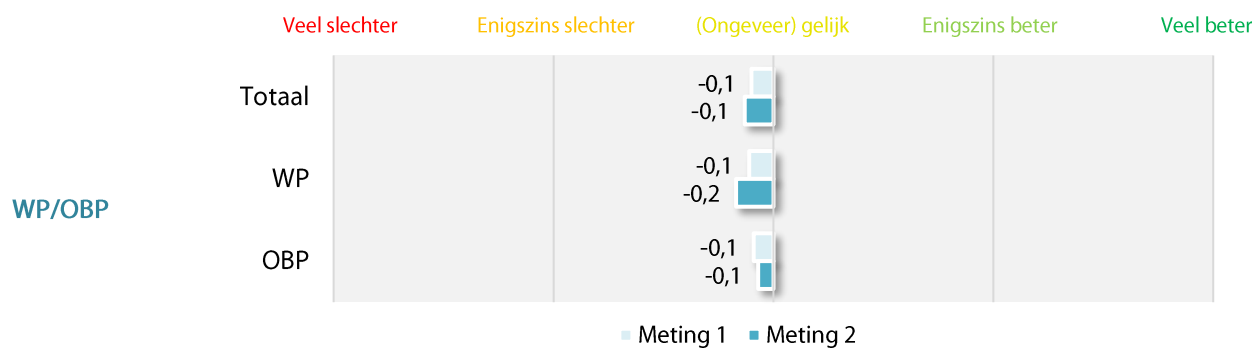
Lichamelijke gezondheid



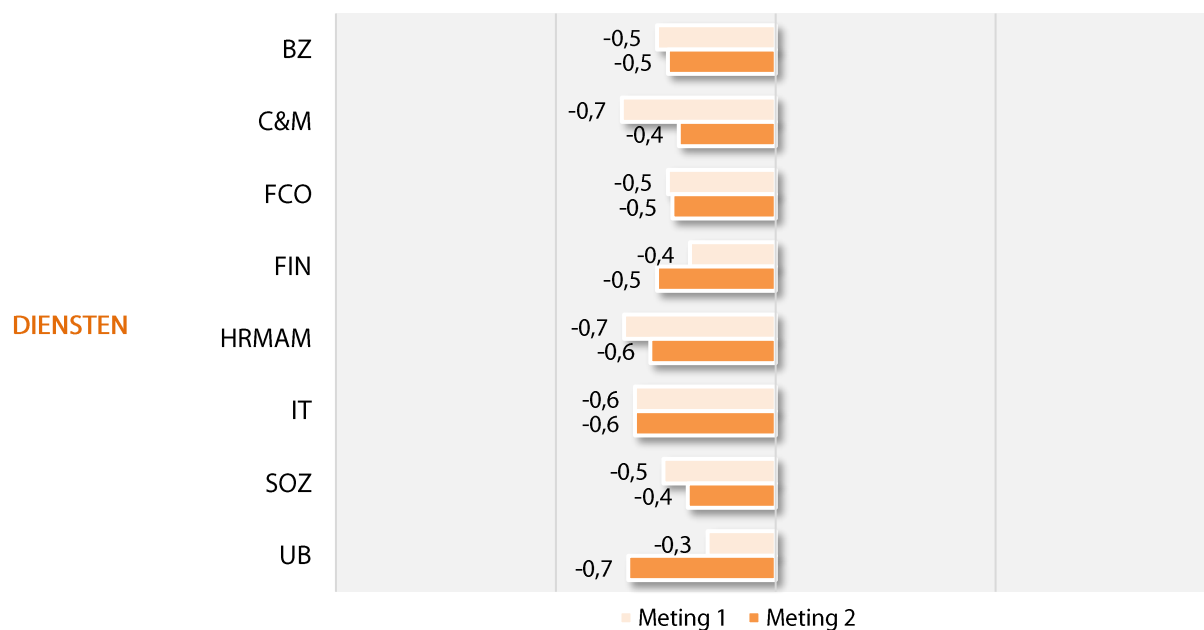
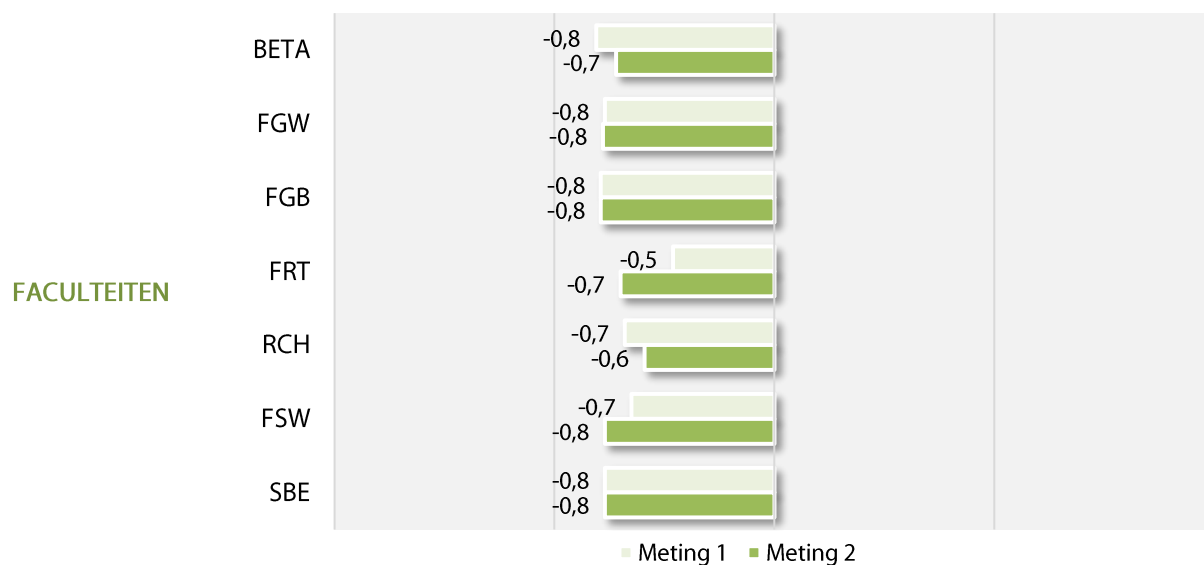
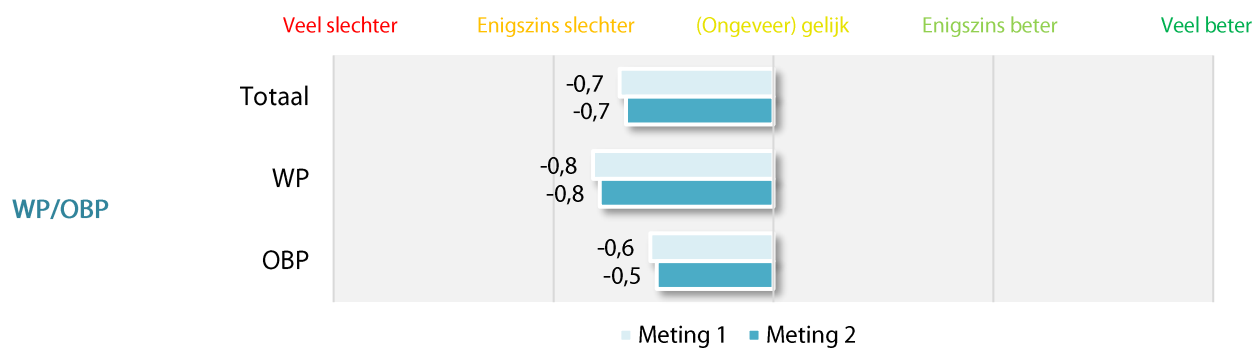
Verbondenheid met de VU



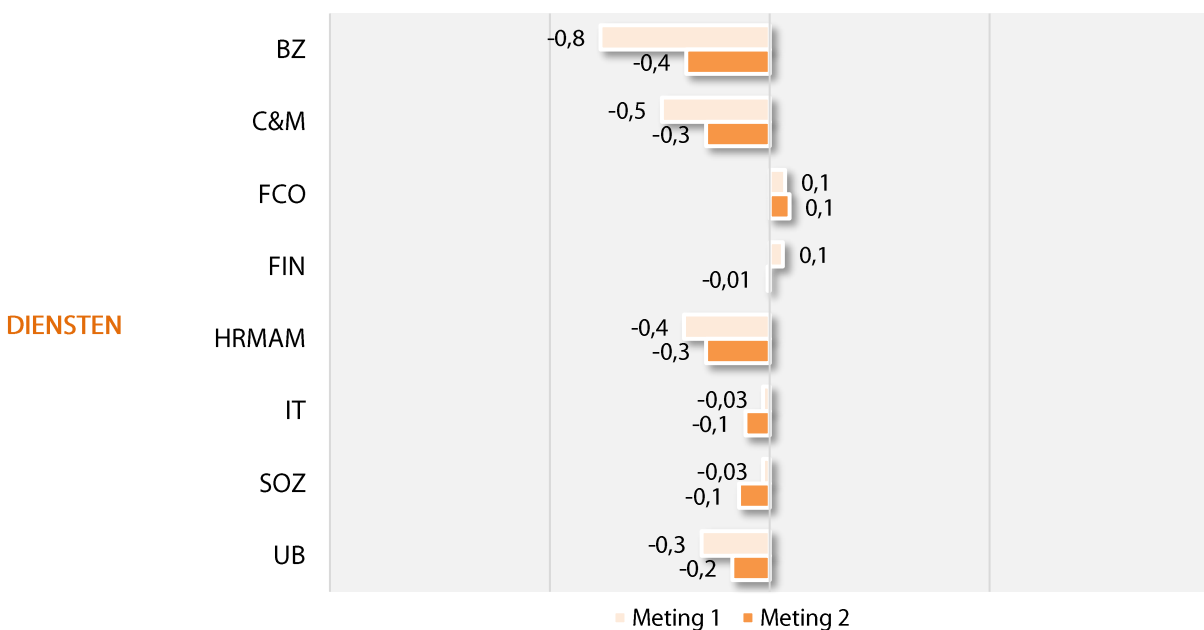
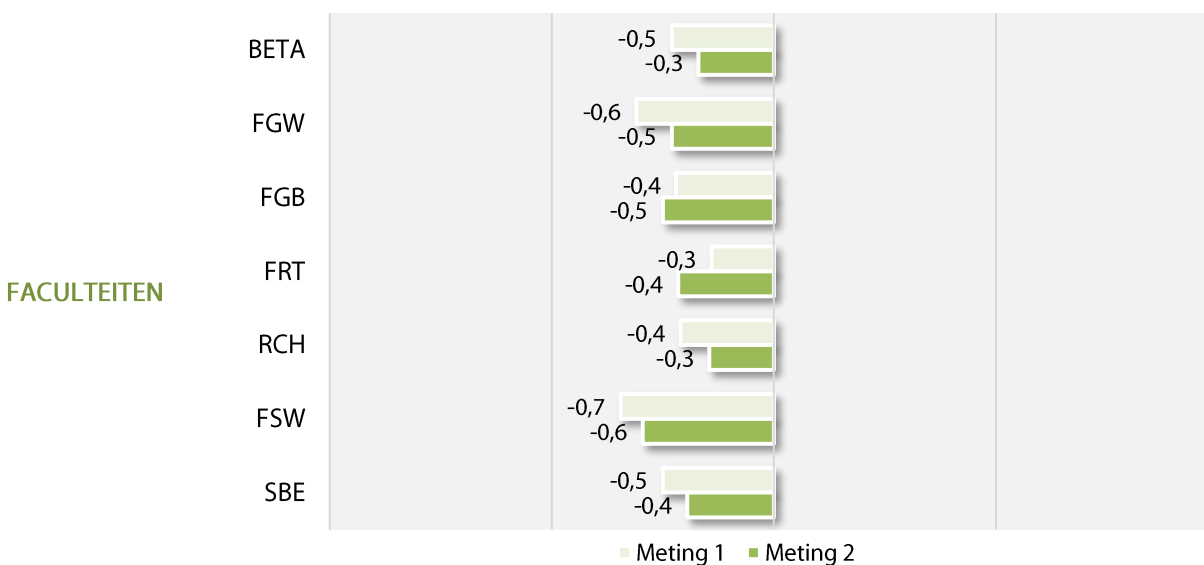
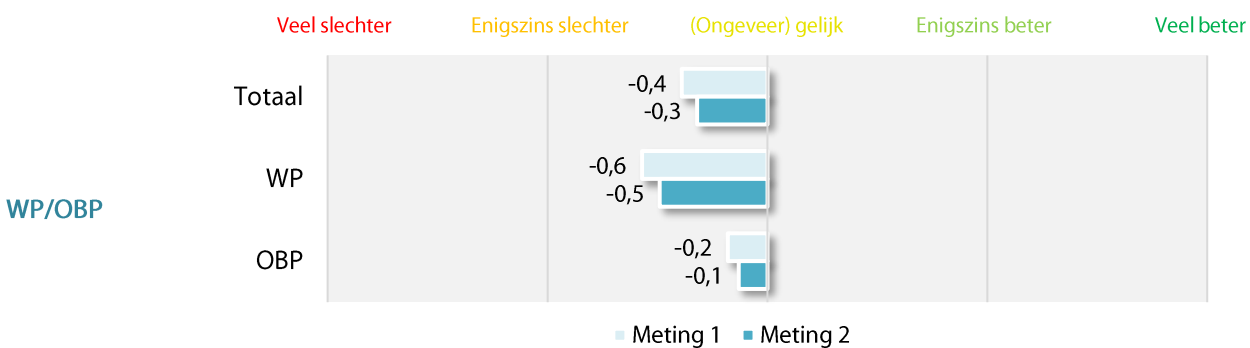
Samenwerking met leidinggevende



Verbondenheid met collega's



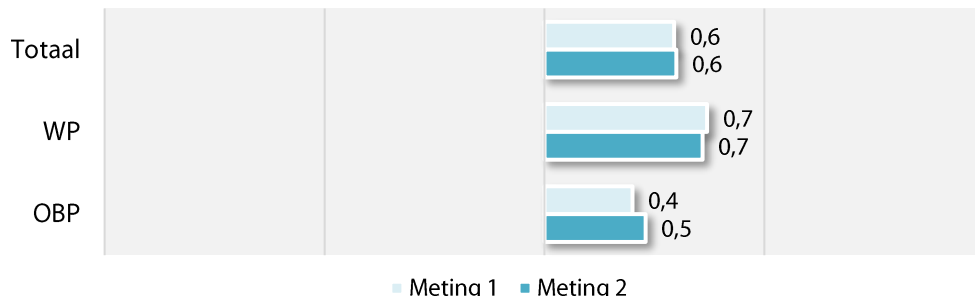
Balans werk/privé



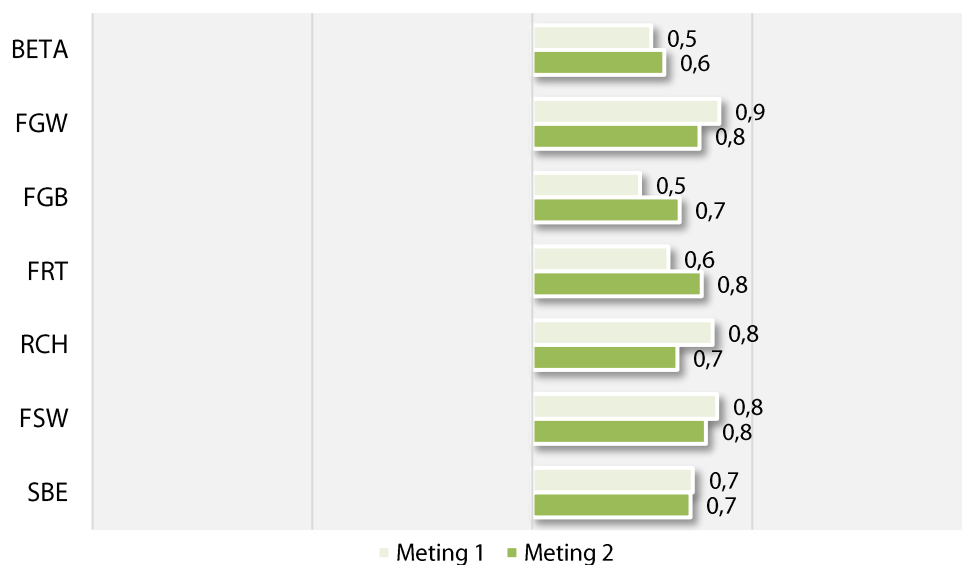
Werkdruk

Sterk afgenomen
 Enigszins afgenomen
 (Ongeveer) gelijk
 Enigszins toegenomen
 Sterk toegenomen

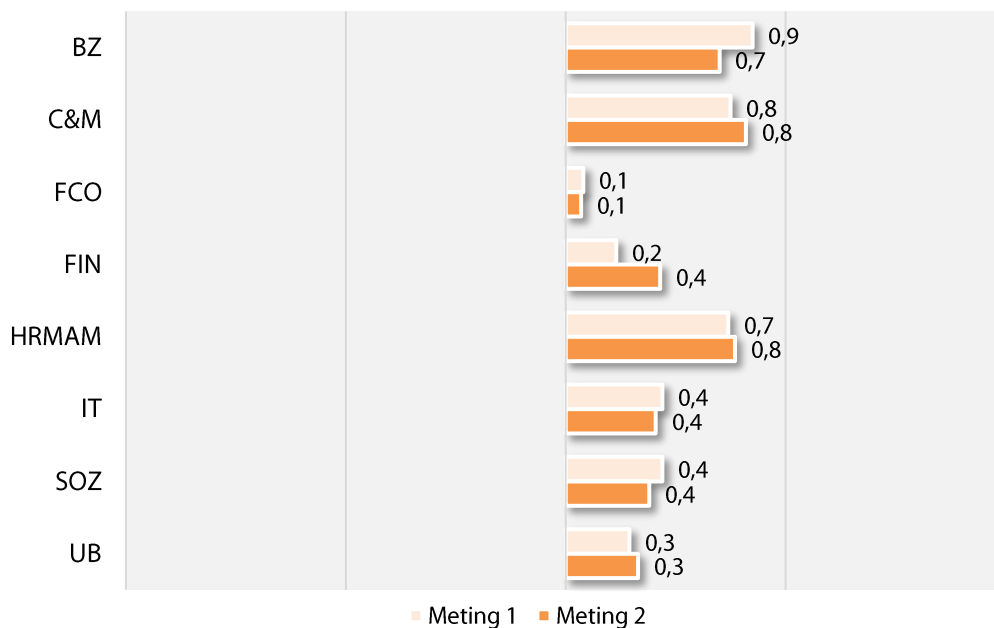
WP/OBP



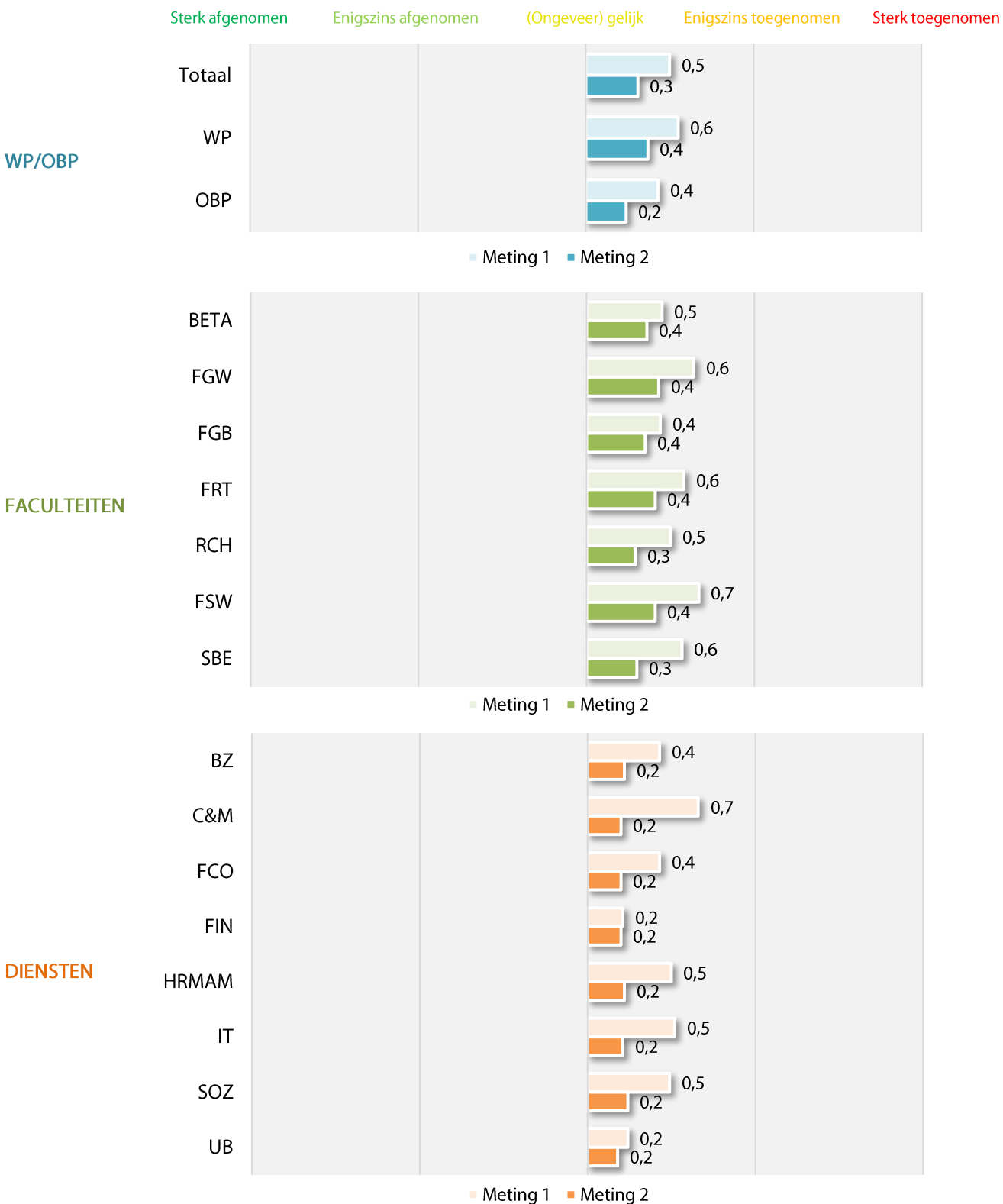
FACULTEITEN



DIENSTEN



Aantal zorgtaken

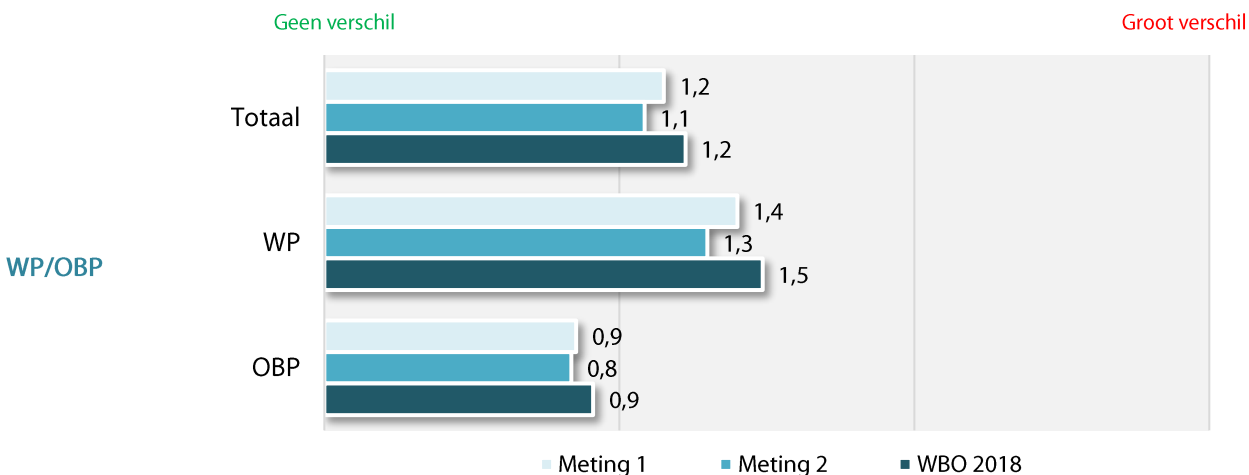


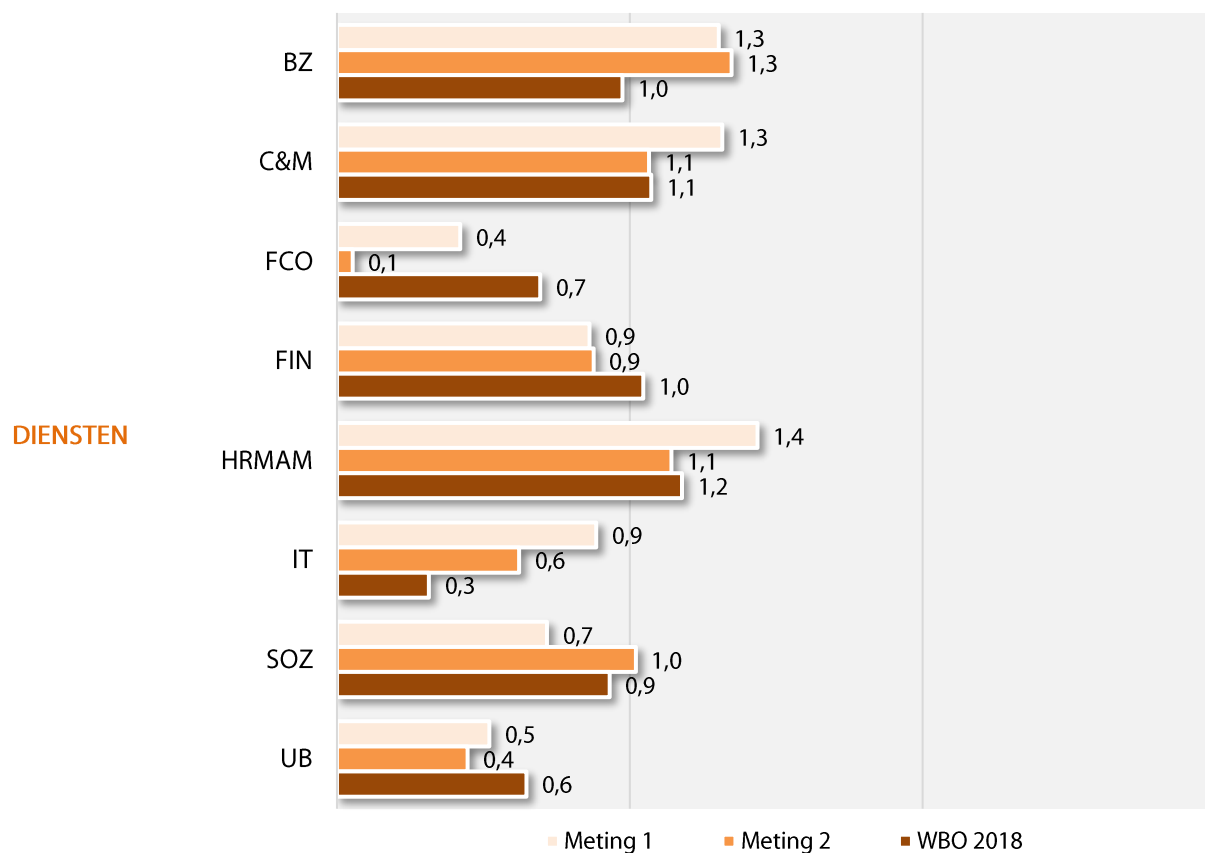
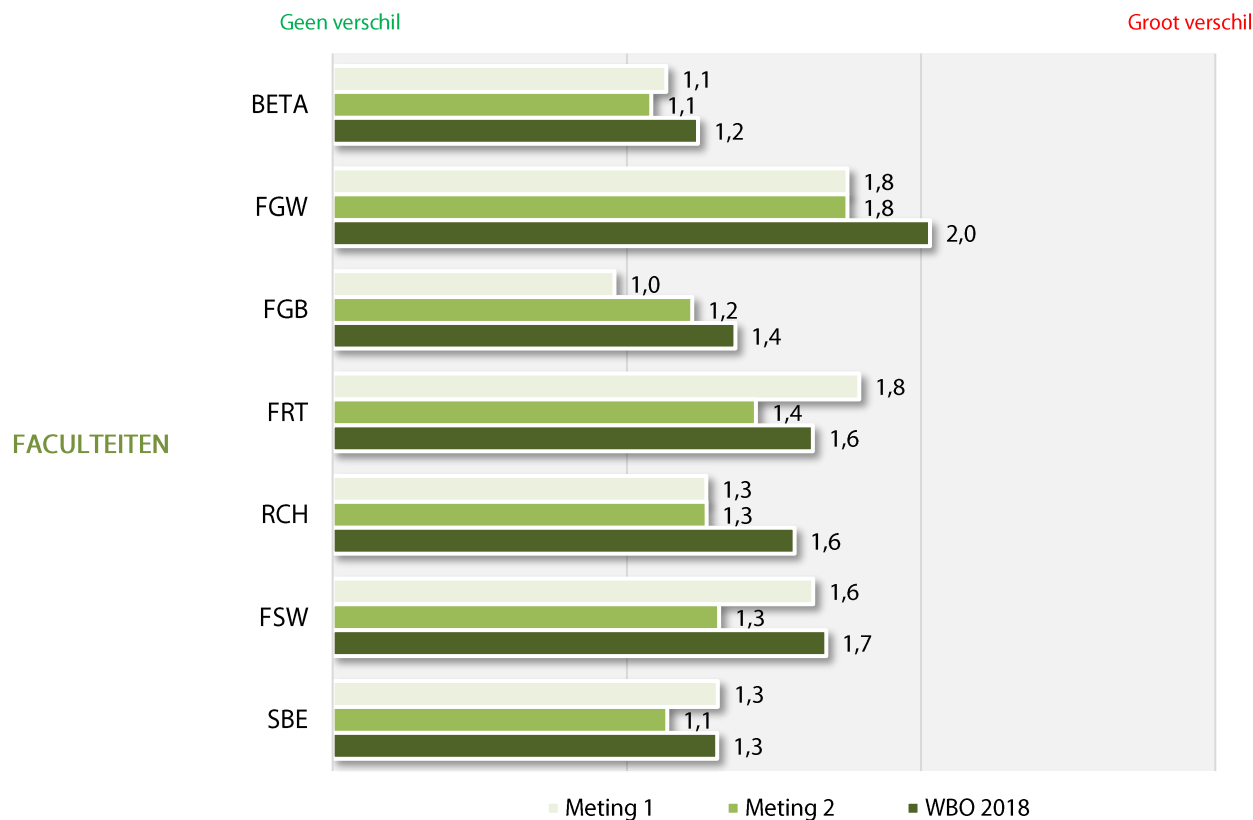
3 Werkdruk

De medewerkers is gevraagd om op een schaal van 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. Omdat de vorige Coronamonitor liet zien dat de ervaren werkdruk bij VU-medewerkers was gestegen, is in deze tweede meting gevraagd welke factoren hierin een rol spelen.

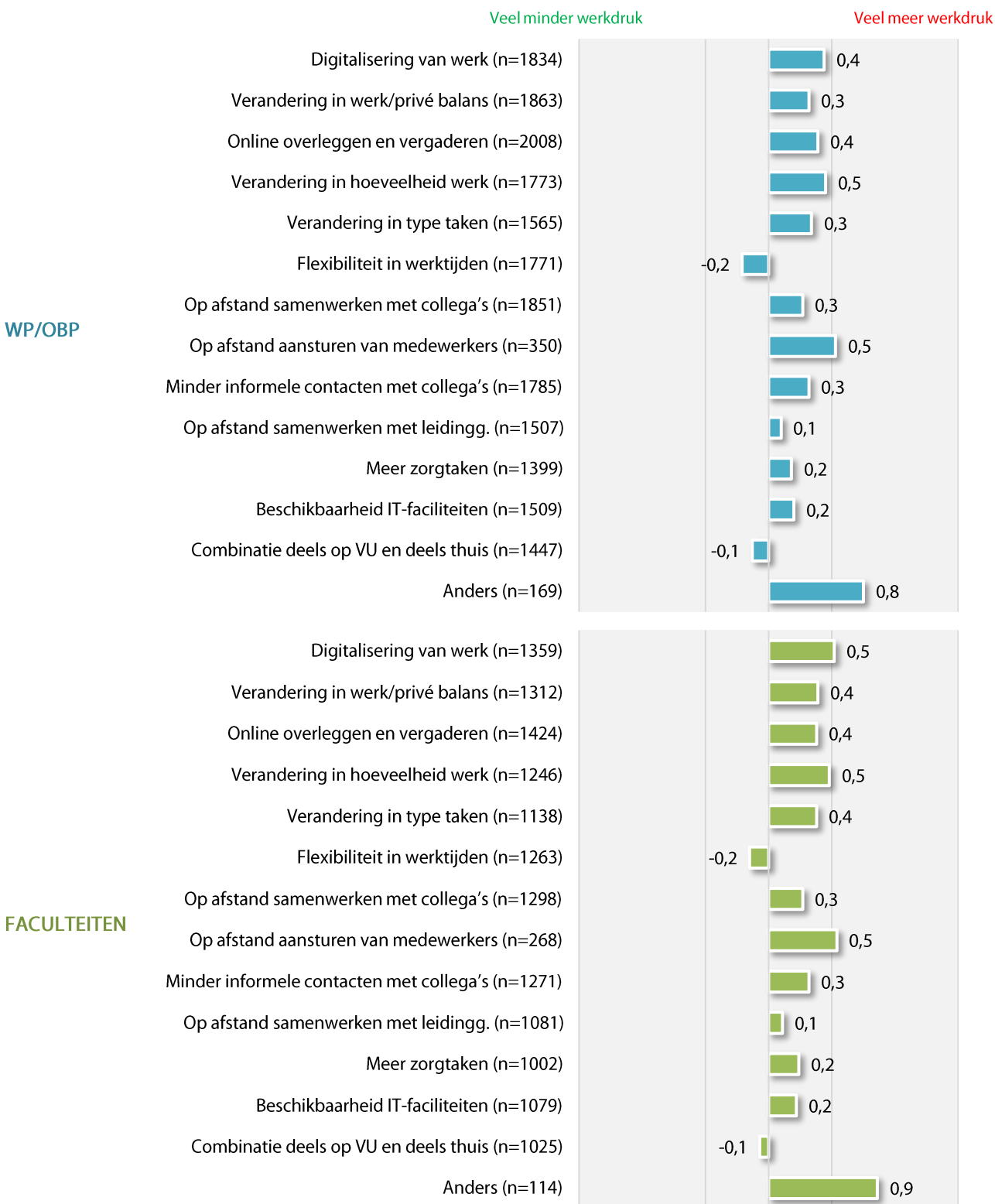
Over het geheel genomen ligt de ervaren werkdruk nog steeds ruim een punt boven de wenselijke werkdruk, al is het verschil over de gehele linie wel iets afgenomen. De belangrijkste factoren die de werkdruk heeft doen toenemen zijn andere dan in de vragenlijst genoemd. Hieronder vallen onder andere het verzorgen van online onderwijs, technische/ICT-problemen en het inwerken van/door nieuwe medewerkers. Ook hebben de digitalisering van werk, het online overleggen en vergaderen en de verandering in hoeveelheid werk in relatief grote mate bijgedragen aan een hogere werkdruk. De leidinggevenden ervaren het op afstand aansturen van medewerkers ook als werkdruk verhogend. De flexibiliteit in werktijden en de combinatie van deels thuis en deels op de VU werken hebben de werkdruk in enige mate verlicht.

Vershil ervaren en wenselijke werkdruk

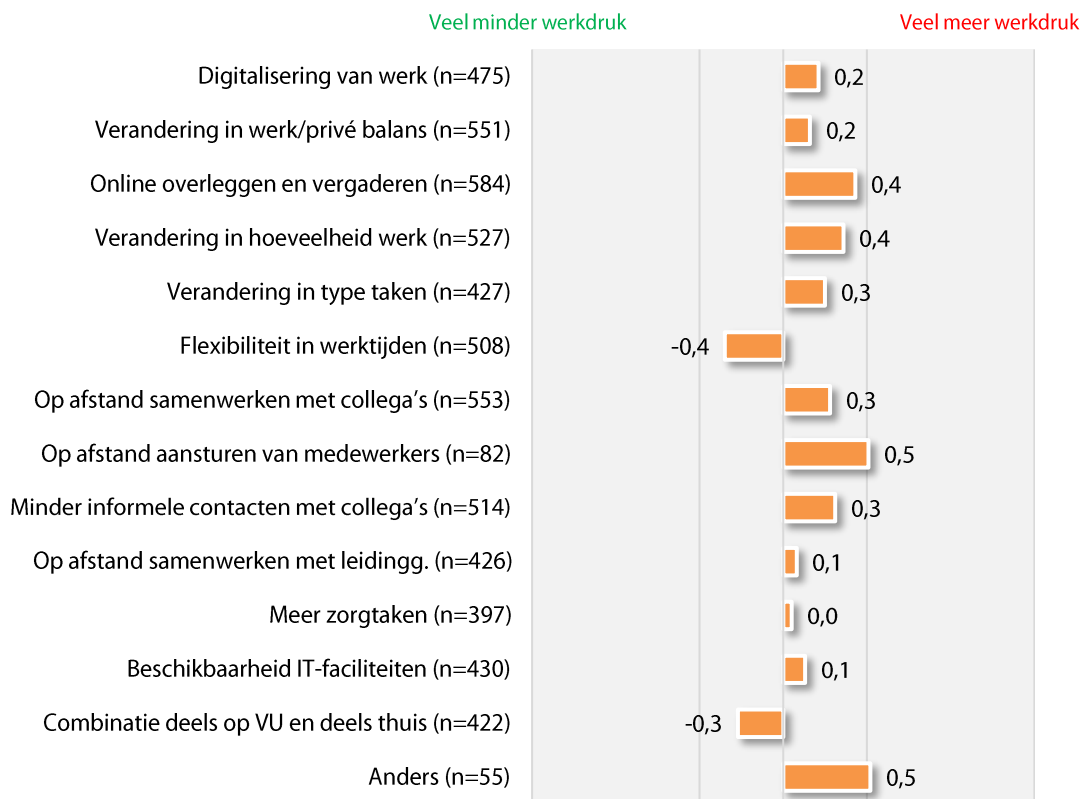




Oorzaken meer of minder werkdruk



DIENSTEN



Vaak genoemde factoren bij 'Anders, namelijk' (werkdruk verlagend)

- Geen reistijd

Vaak genoemde factoren bij 'Anders, namelijk' (werkdruk verhogend)

- (Deels) online onderwijs
- Inwerken op afstand/aan nieuwe baan beginnen in Coronatijd
- Technische/ICT problemen

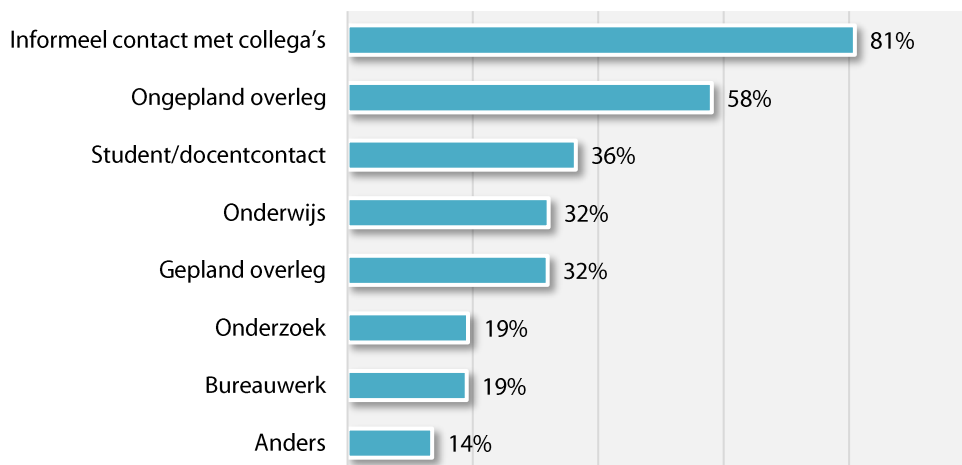
4 Hybride werken

De VU werkt aan een visie op hybride werken, de combinatie van thuiswerken en werken op de campus. Dit hoofdstuk gaat in op de aspecten voor welke het werken op de campus meerwaarde heeft boven thuiswerken en of het thuiswerken invloed heeft op de kwaliteit van werk.

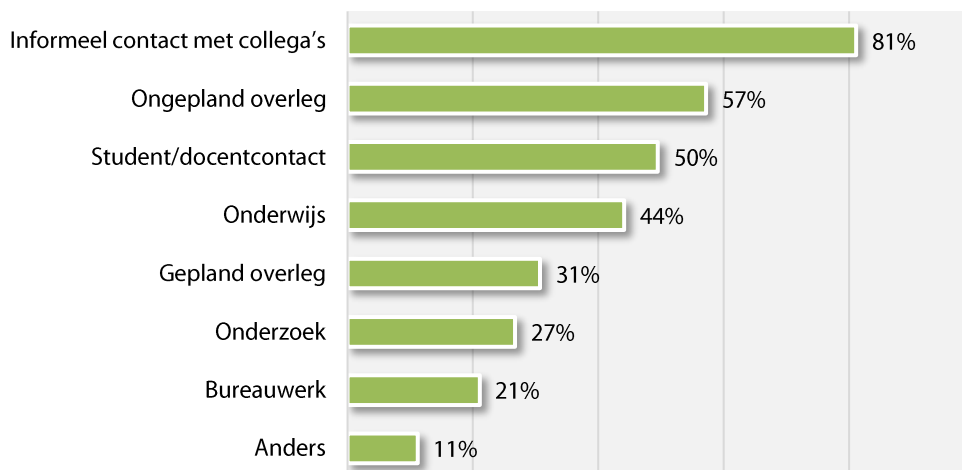
Uit de resultaten blijkt dat informeel contact voor ruim 80% van de medewerkers een aspect is waarvoor werken op de campus meerwaarde heeft. Ook ongepland overleg en contacten tussen studenten en docenten zijn aspecten die voor 58% en 36%, respectievelijk, beter op de campus dan thuis plaatsvinden. Voor bijna de helft heeft het (deels) thuiswerken geen invloed op de kwaliteit van hun werk. Een kwart ervaart juist een (veel) lagere kwaliteit van werk, terwijl het overige kwart juist van mening is (veel) hogere kwaliteit te kunnen leveren.

Aspecten waarvoor werken op de campus meerwaarde heeft

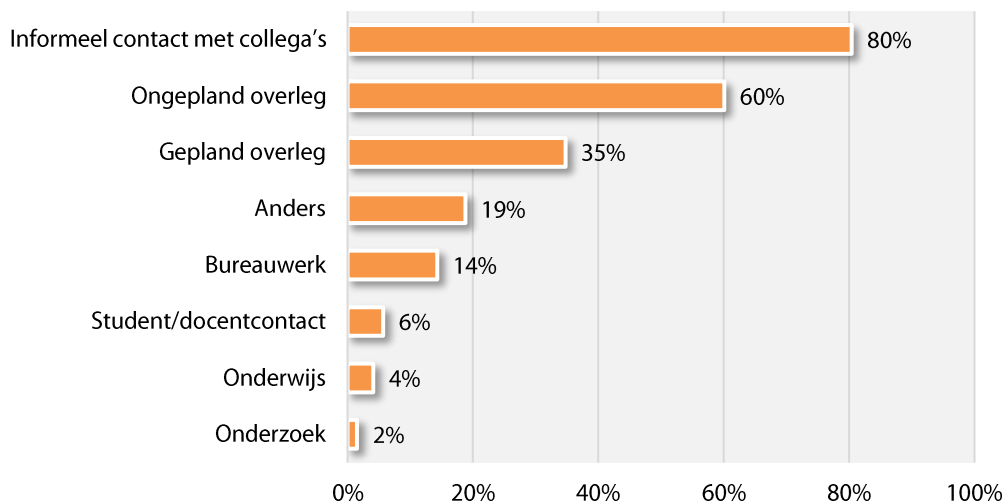
WP/OBP



FACULTEITEN



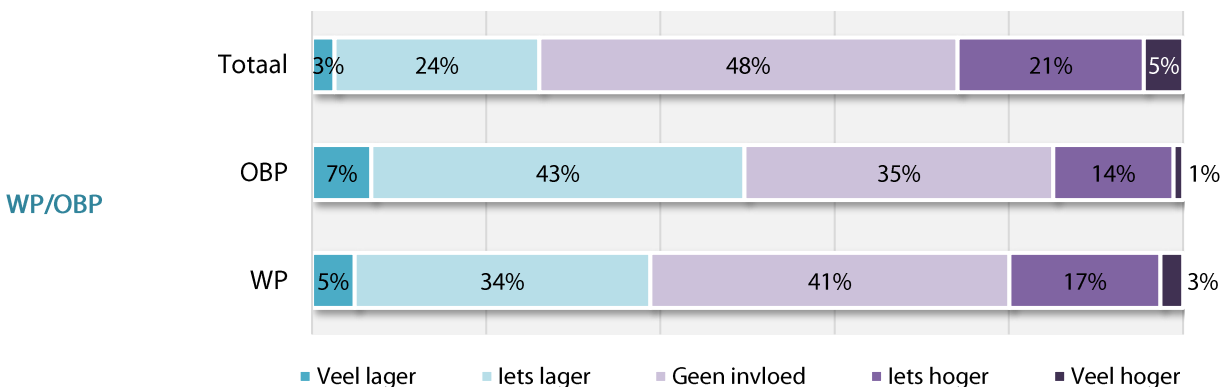
DIENSTEN



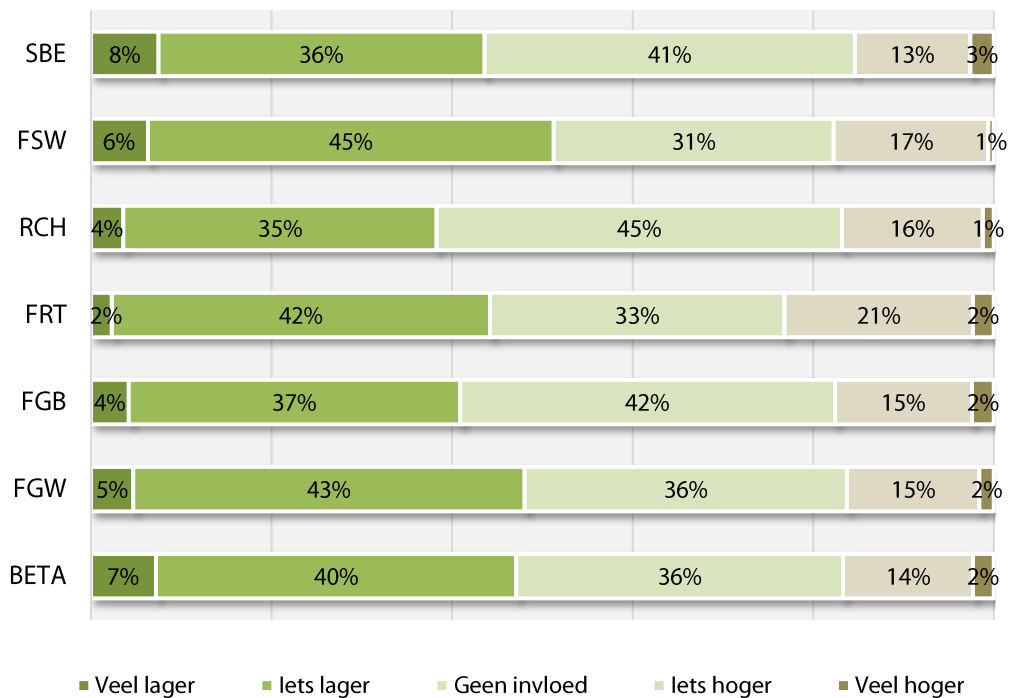
Vaak genoemde factoren bij 'Anders'

- Afwisseling/'reuring'/leven in werkomgeving
- Duidelijkere afbakening/scheiding werk en privé
- Beschikbaarheid specifieke middelen, systemen of faciliteiten (bijv. bibliotheek, printen, scanner, pc)
- Contacten
- Inwerken nieuwe collega/organisatie leren kennen als nieuwe collega
- Snellere afstemming/communicatie

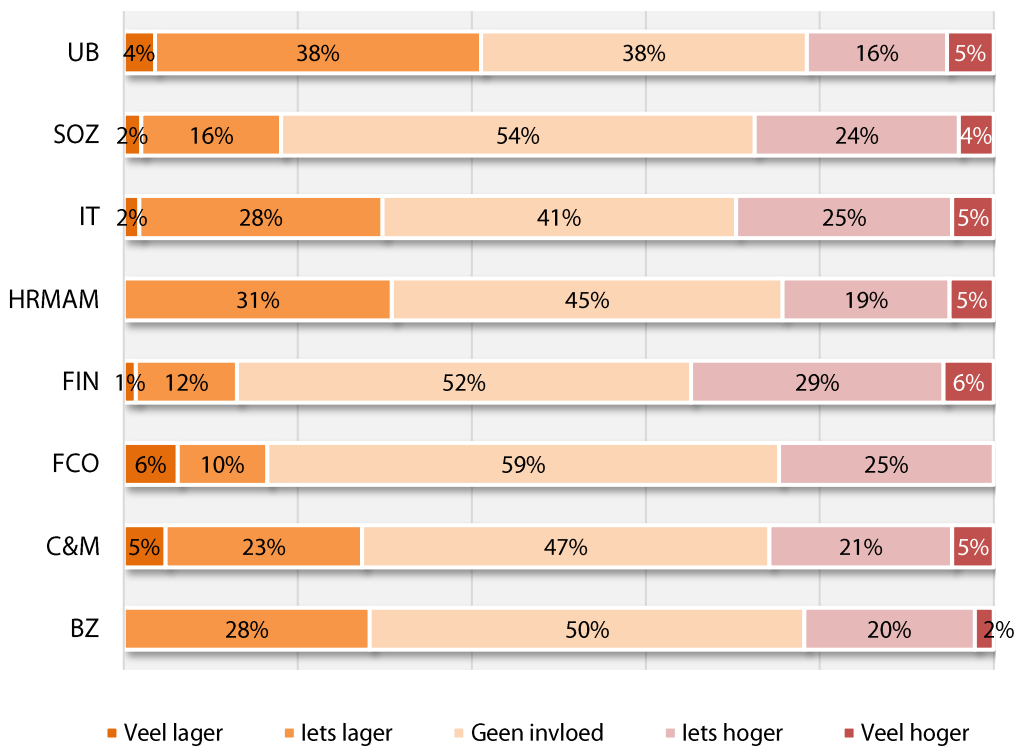
Kwaliteit van werk tijdens Coronatijd



FACULTEITEN



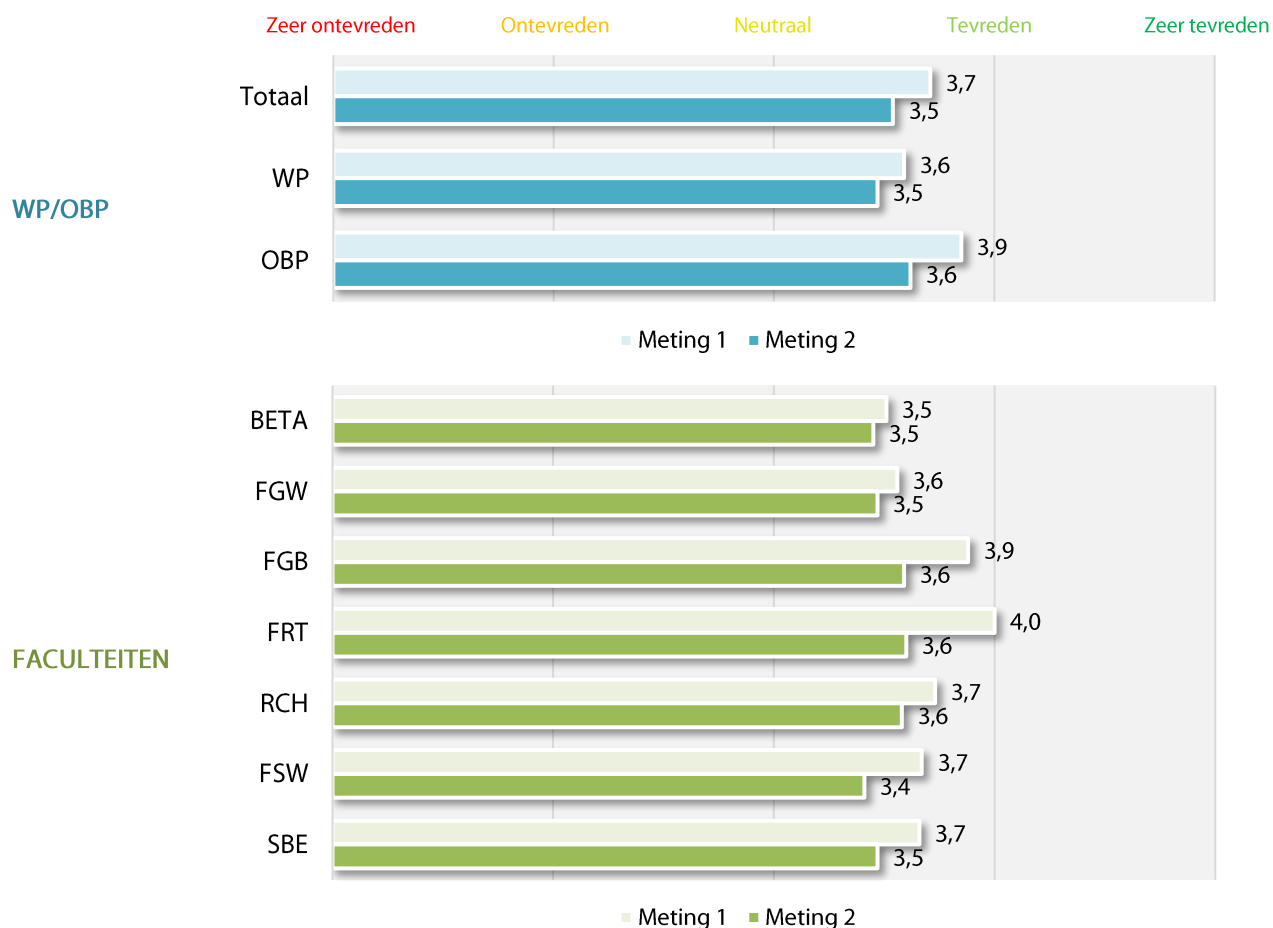
DIENSTEN

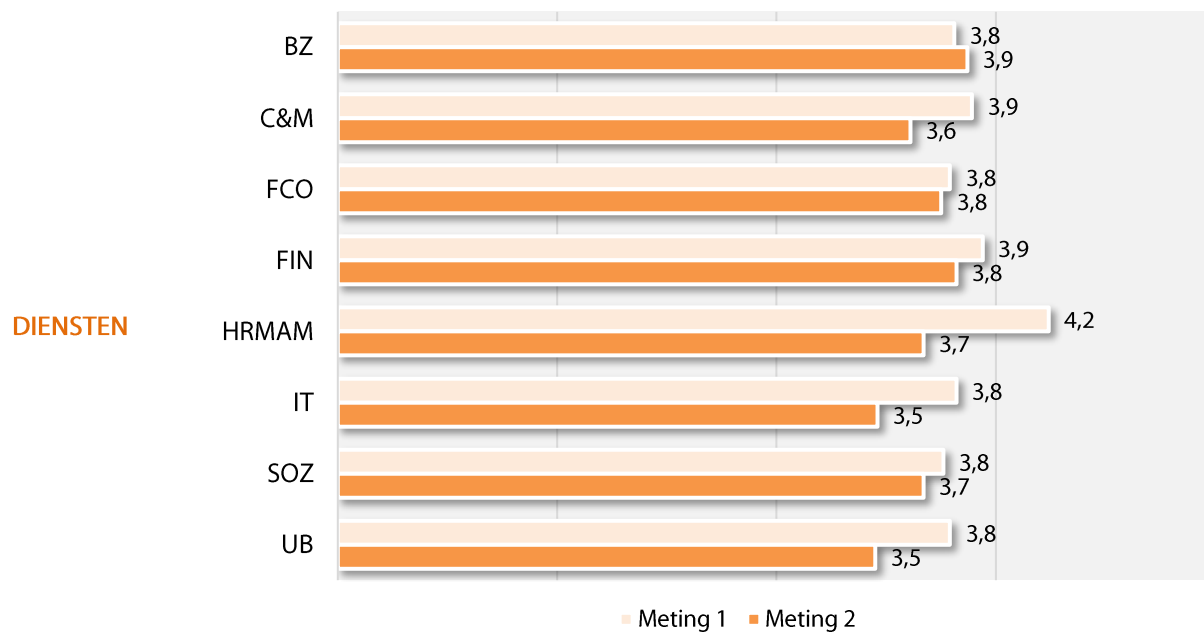


5 Communicatie

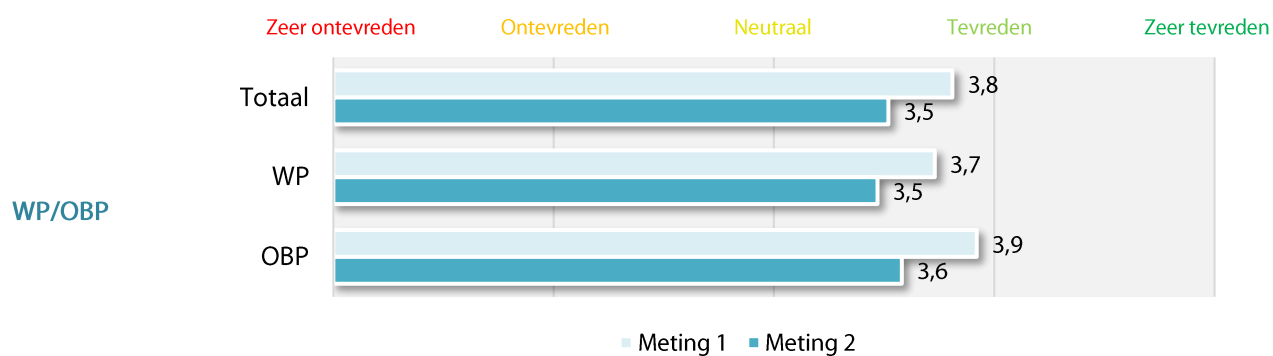
In dit hoofdstuk staat de tevredenheid over de communicatie over de Coronacrisis in de afgelopen drie maanden centraal. Over het geheel genomen zijn de medewerkers redelijk tevreden over zowel de communicatie vanuit de VU als die vanuit de faculteit of dienst. Over de gehele linie zijn de medewerkers wat minder tevreden dan tijdens de eerste meting.

Communicatie vanuit de VU

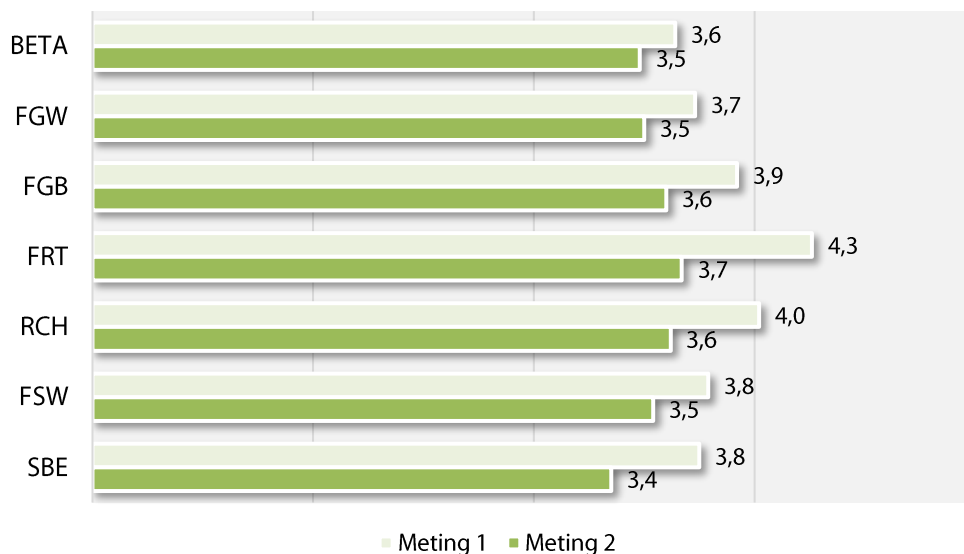




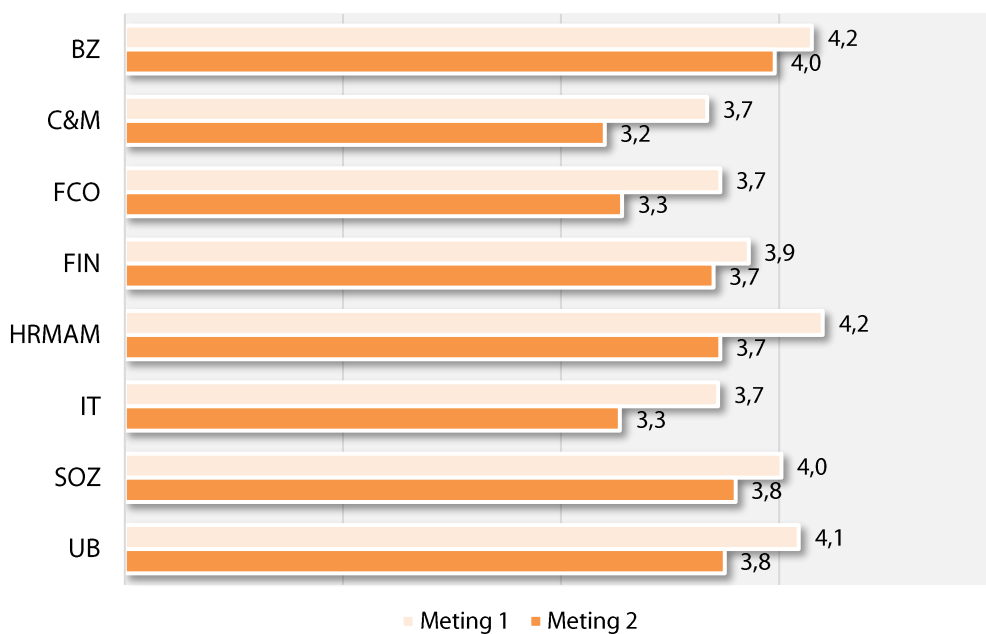
Communicatie vanuit de faculteit/dienst



FACULTEITEN



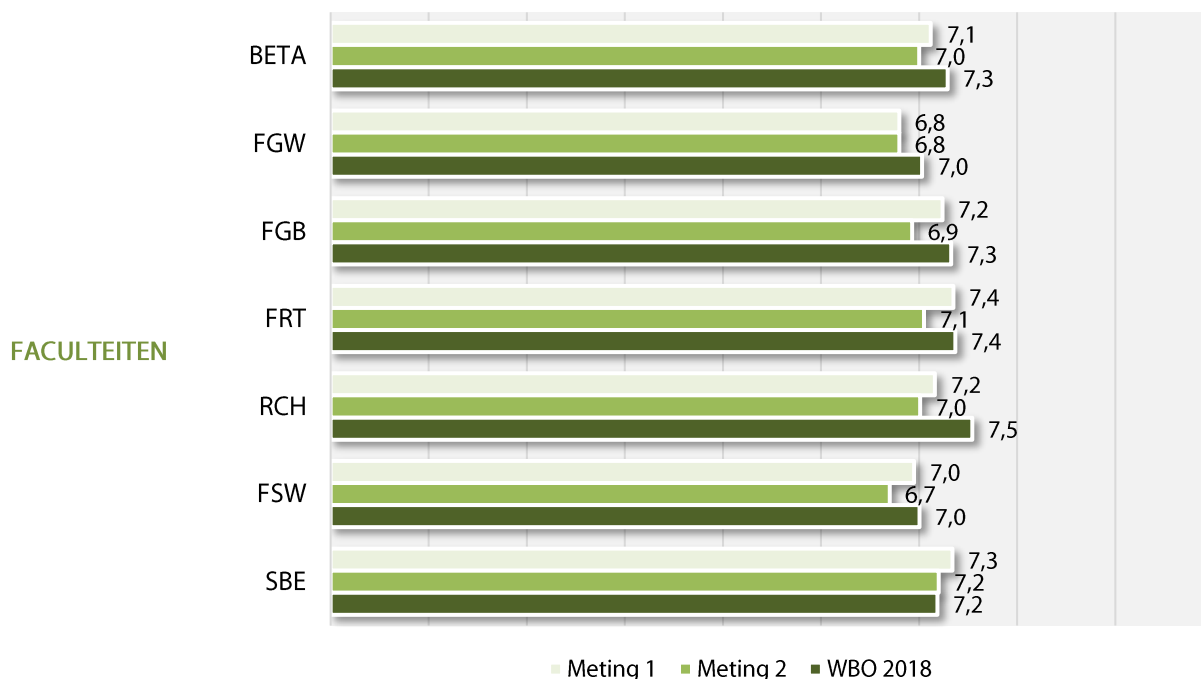
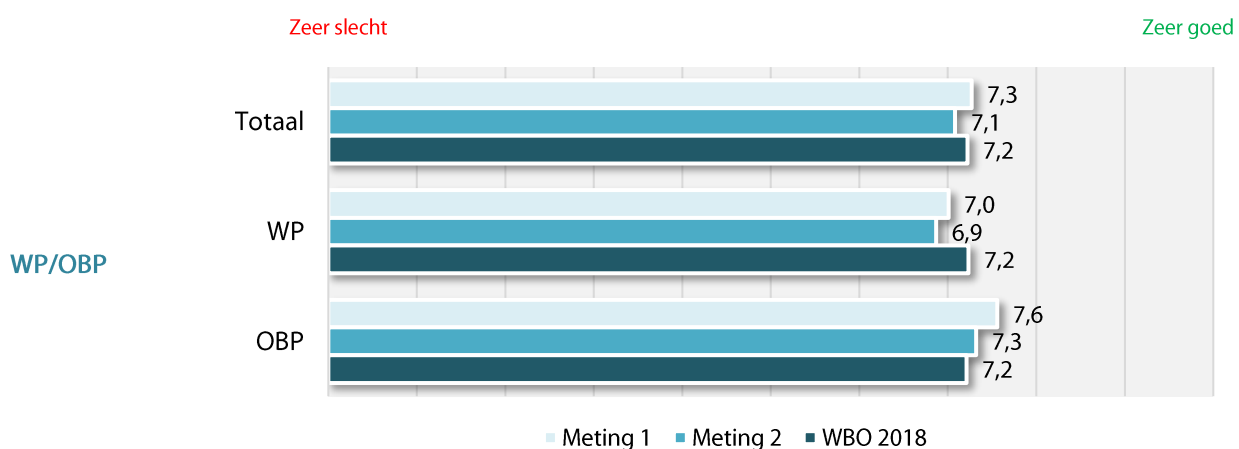
DIENSTEN

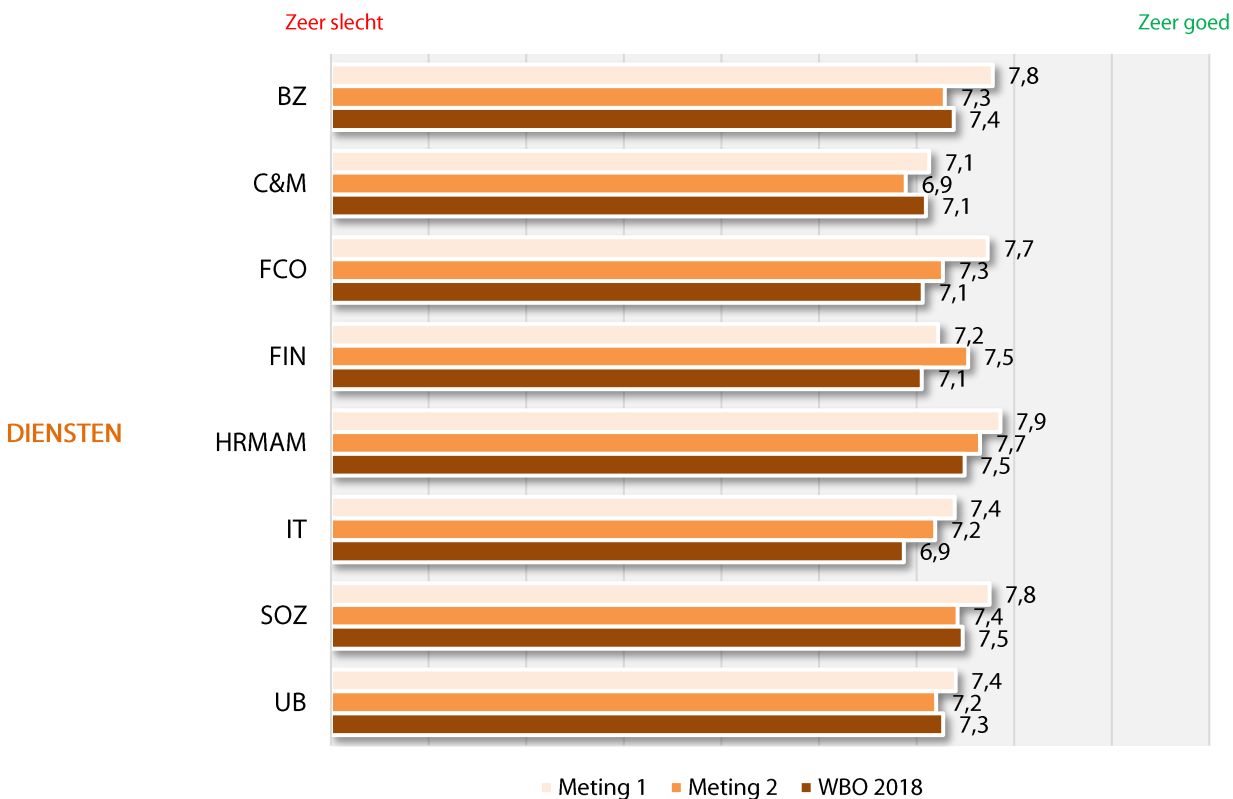


6 Algemeen oordeel

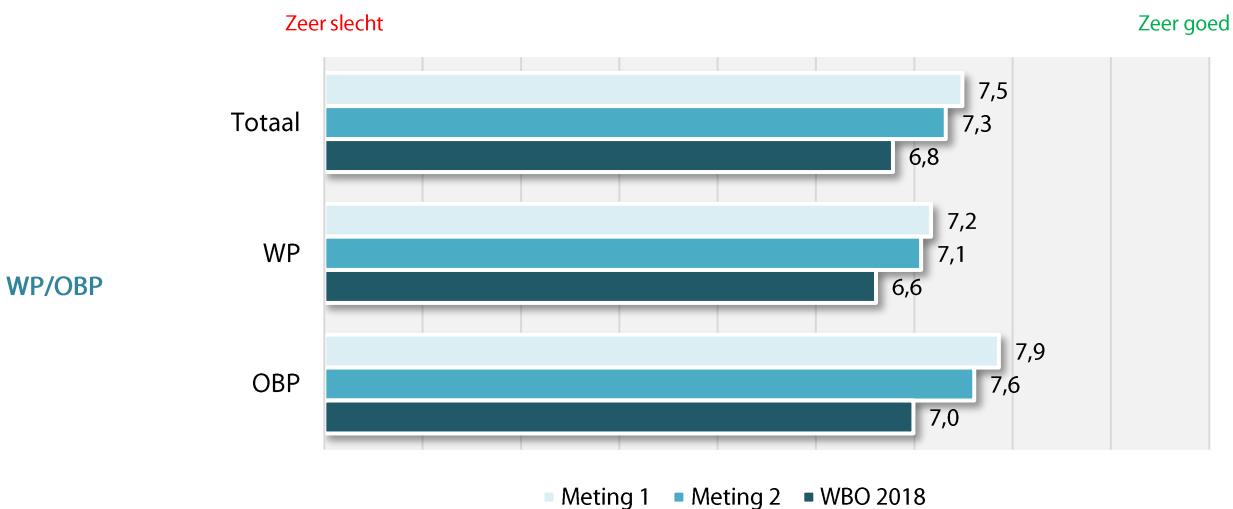
Om een algeheel beeld van de tevredenheid over de Vrije Universiteit te krijgen, is de medewerkers gevraagd een rapportcijfer te geven voor het werken bij de VU en voor de VU als werkgever. In vergelijking met de vorige meting in juni, is de tevredenheid over zowel het werken bij de VU als de VU als werkgever licht gedaald.

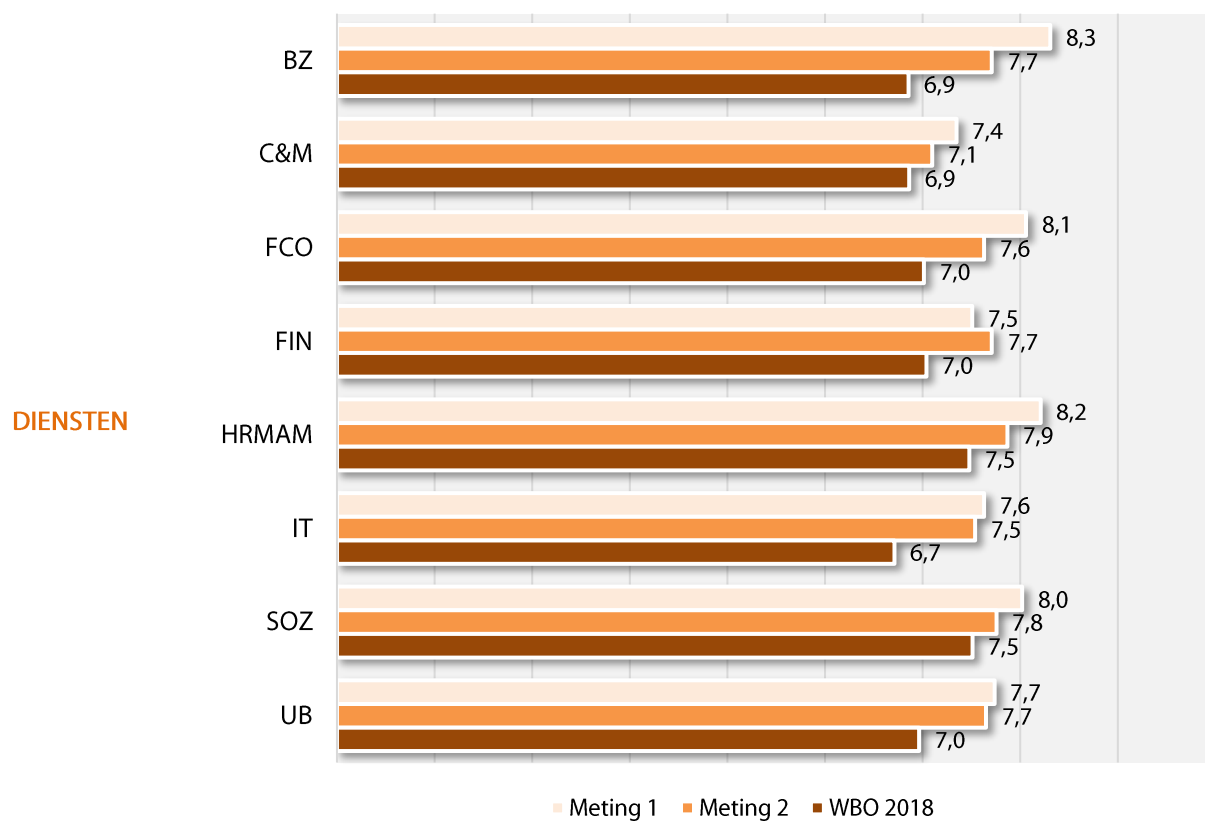
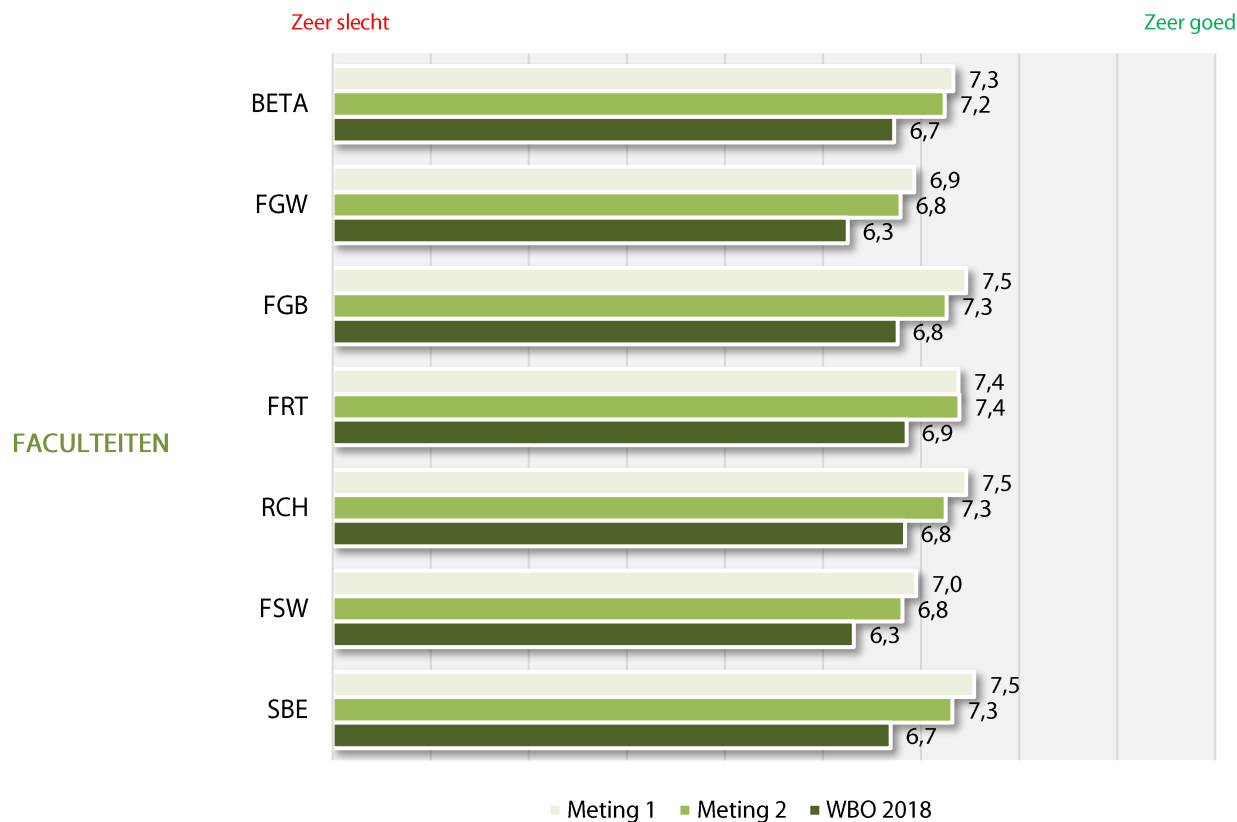
Rapportcijfer werken bij de VU (incl. vergelijking met WBO 2018)





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





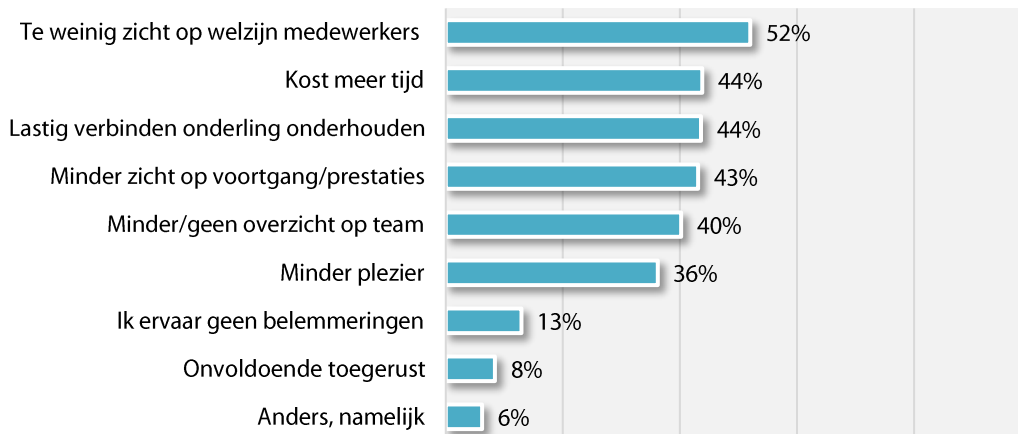
7 Leidinggeven op afstand

Voor leidinggevendenden brengt de Coronacrisis een extra dimensie met zich mee: leidinggeven op afstand. In dit hoofdstuk staat centraal welke belemmeringen leidinggevendenden ervaren en wat hen zou kunnen ondersteunen bij het goed leidinggeven op afstand.

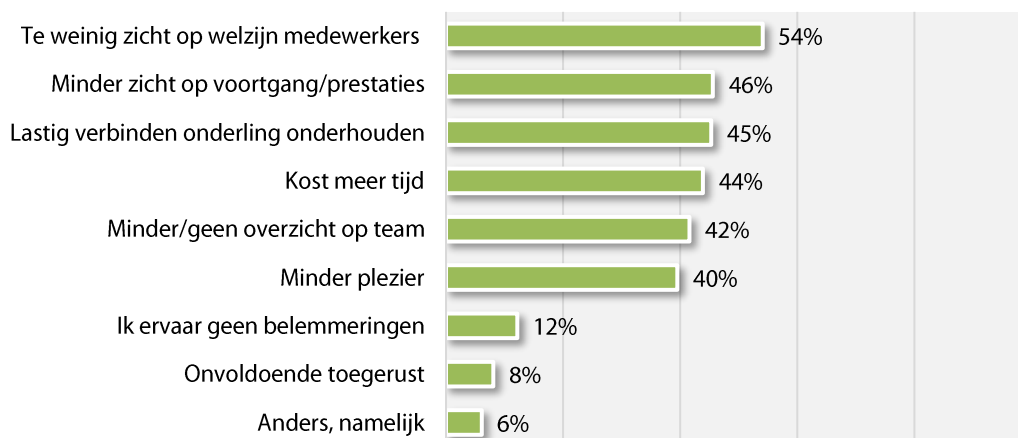
13% van de leidinggevendenden ervaart geen belemmeringen bij het leidinggeven op afstand. De leidinggevendenden die wel belemmeringen ervaren, vinden de grootste belemmering dat ze te weinig zicht hebben op hoe het met hun medewerkers gaat (52%). Ook kost het leidinggevendenden meer tijd (44%), vinden ze het lastig om de verbinding tussen de medewerkers te onderhouden (44%) en hebben ze minder zicht op de voortgang en prestaties van hun medewerkers (43%). (Periodieke) fysieke bijeenkomsten op de VU met het departement, de afdeling of het team zou voor 58% ondersteunend zijn in het leidinggeven op afstand. Ook meer tijd voor leidinggevendende taken (33%) en praktische informatie en tips over leidinggeven op afstand (28%) zou hen kunnen ondersteunen.

Belemmeringen bij leidinggeven op afstand

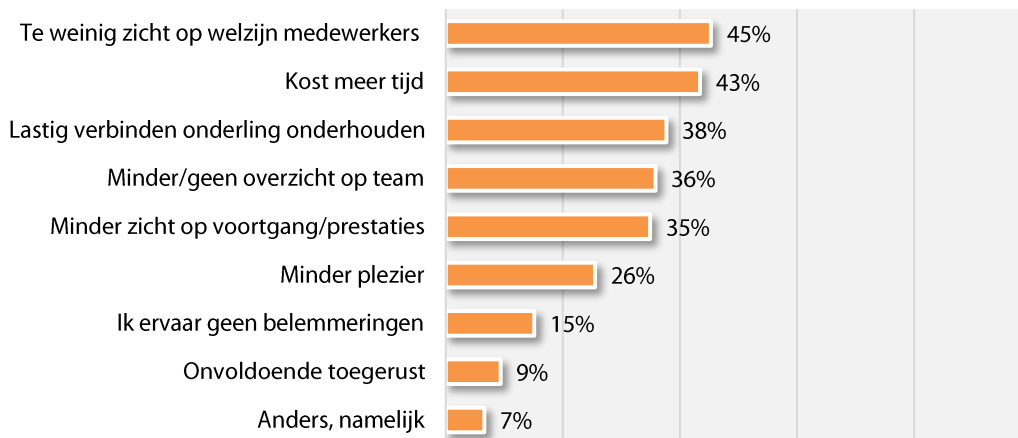
TOTAAL



FACULTEITEN



DIENSTEN

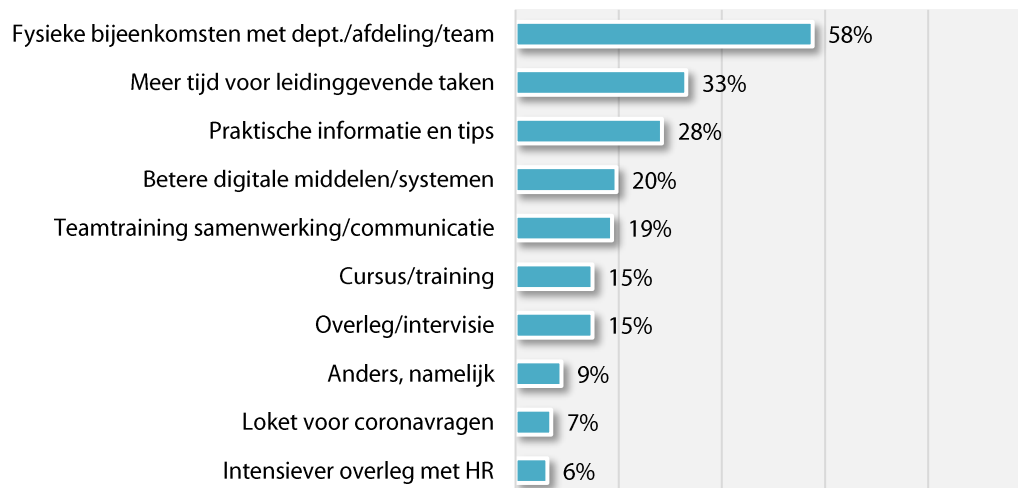


Vaak genoemde belemmeringen bij 'Anders, namelijk'

- Medewerkers hebben meer/vaker problemen
- Minder informeel/spontaan contact

Gewenste ondersteuning bij leidinggeven op afstand

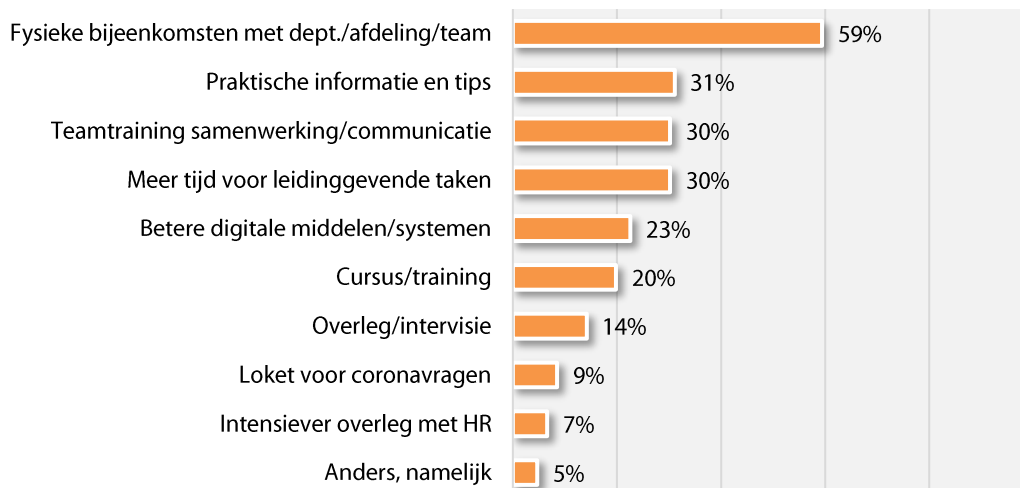
TOTAAL



FACULTEITEN



DIENSTEN



Vaak genoemde ondersteuning bij 'Anders, namelijk'

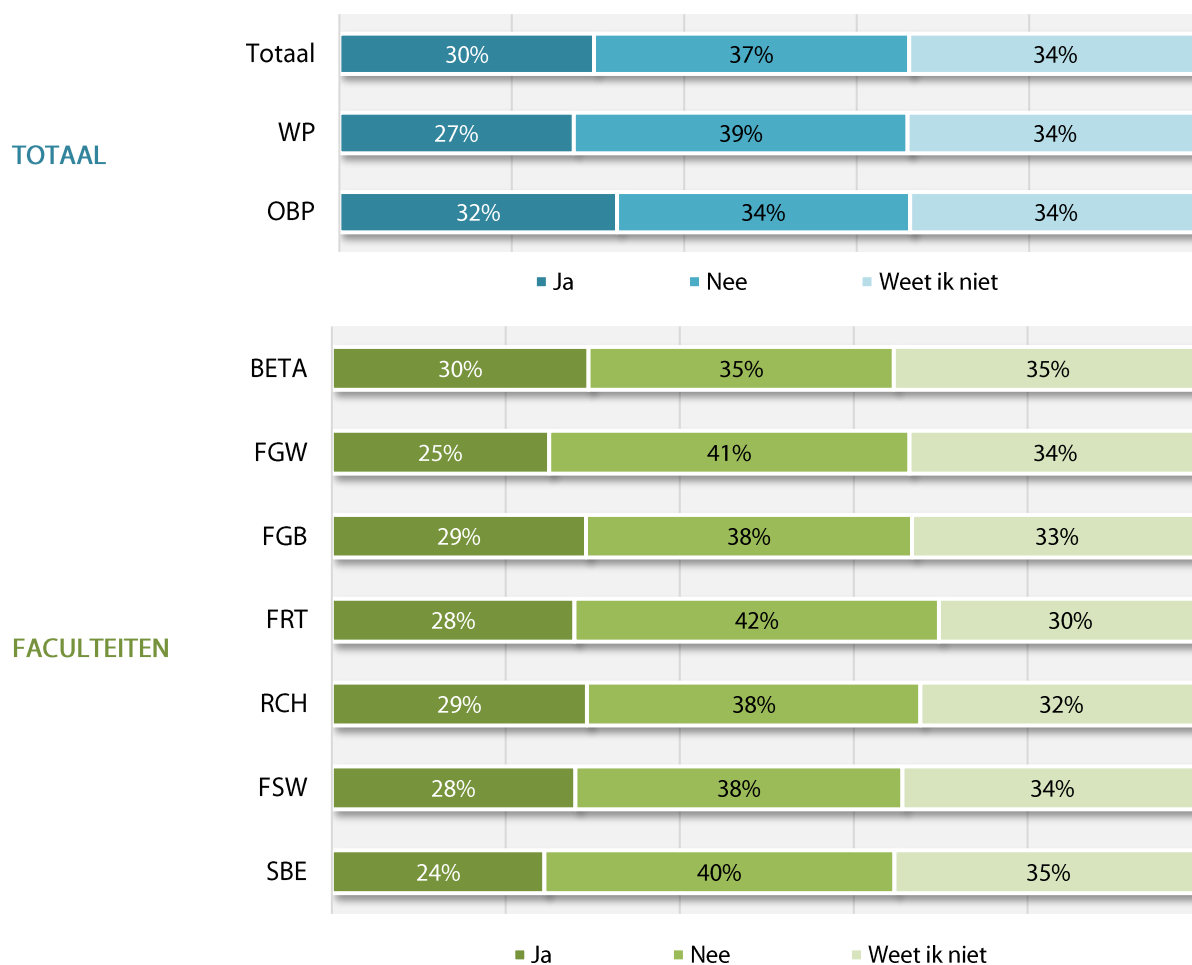
- Tijd
- Online team training gericht op sociale aspecten/welzijn

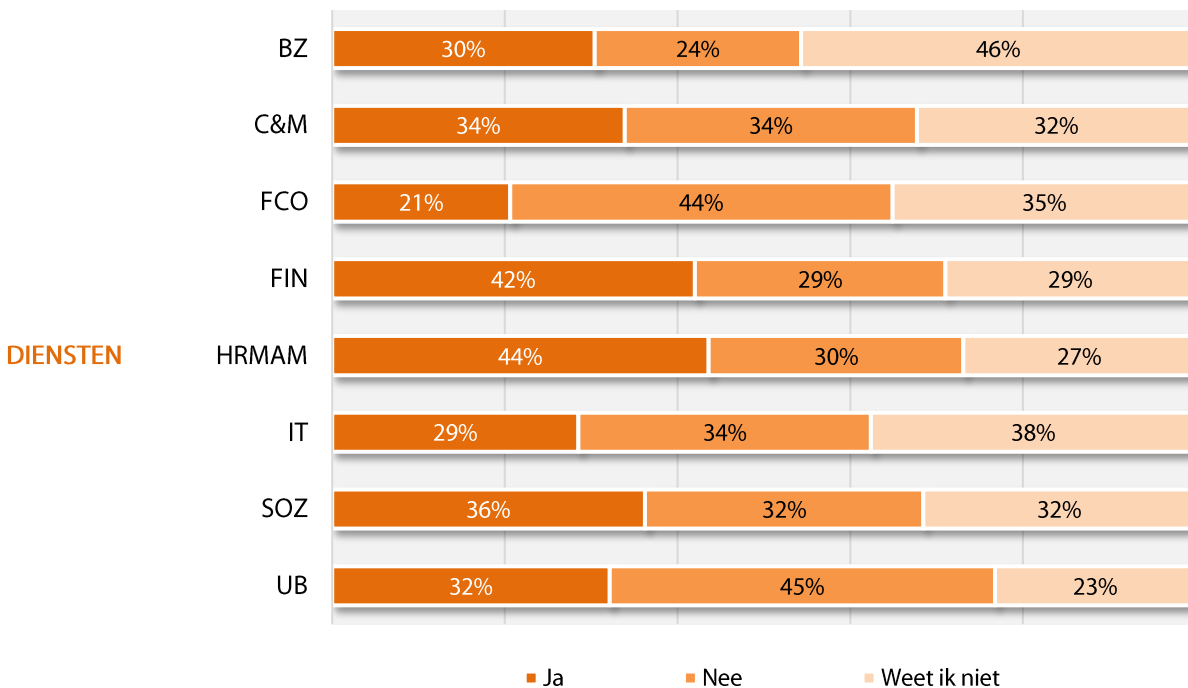
8 Cultuur

In de Coronacrisis zijn er minder mogelijkheden voor ontspanning buitenshuis, terwijl die ontspanning juist zo belangrijk is als afwisseling met thuiswerken. Cultuurcentrum De Griffioen is benieuwd of er belangstelling is voor online cursussen en workshops.

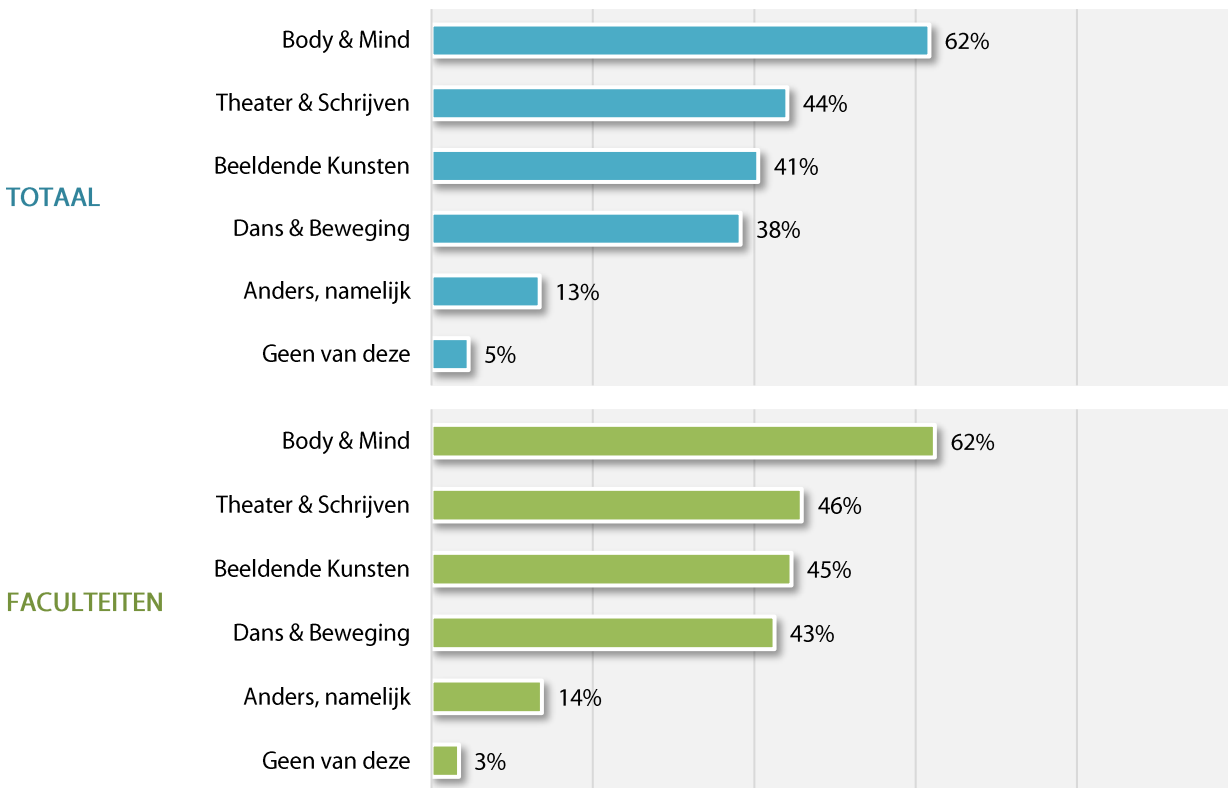
Uit de resultaten blijkt dat 30% van de medewerkers hier interesse in heeft. Daarbij wordt met name het onderwerp Body & Mind interessant gevonden (62%). Ruim de helft van de medewerkers die interesse hebben, staan open voor zowel een cursusreeks als een eenmalige workshop.

Interesse in culturele cursussen en/of workshops De Griffioen

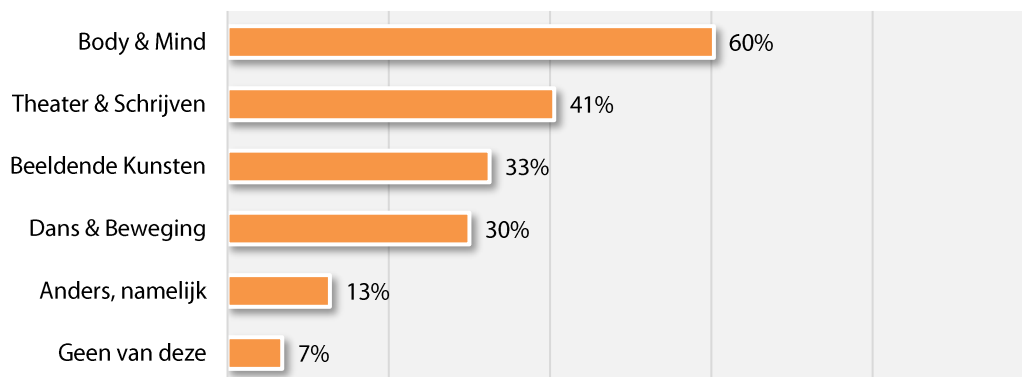




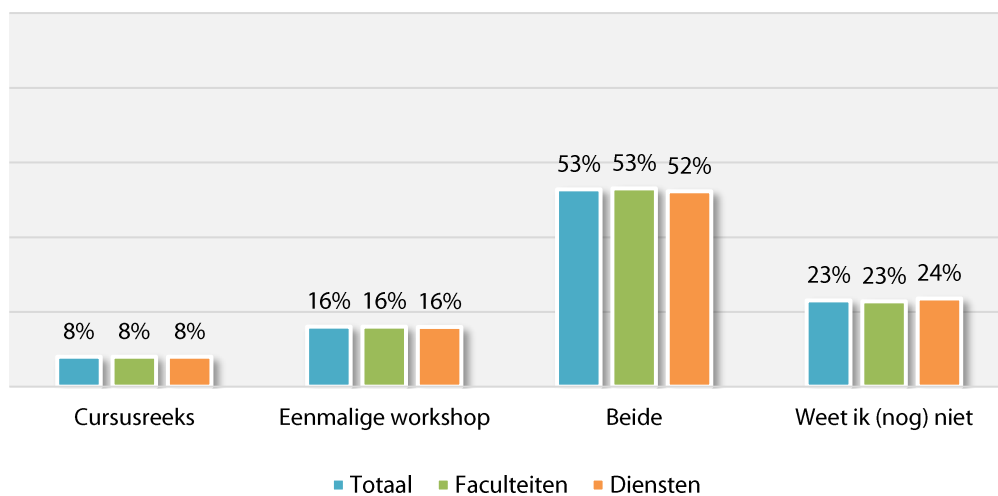
Interessante onderwerpen



DIENSTEN



Cursusreeks of eenmalige workshop

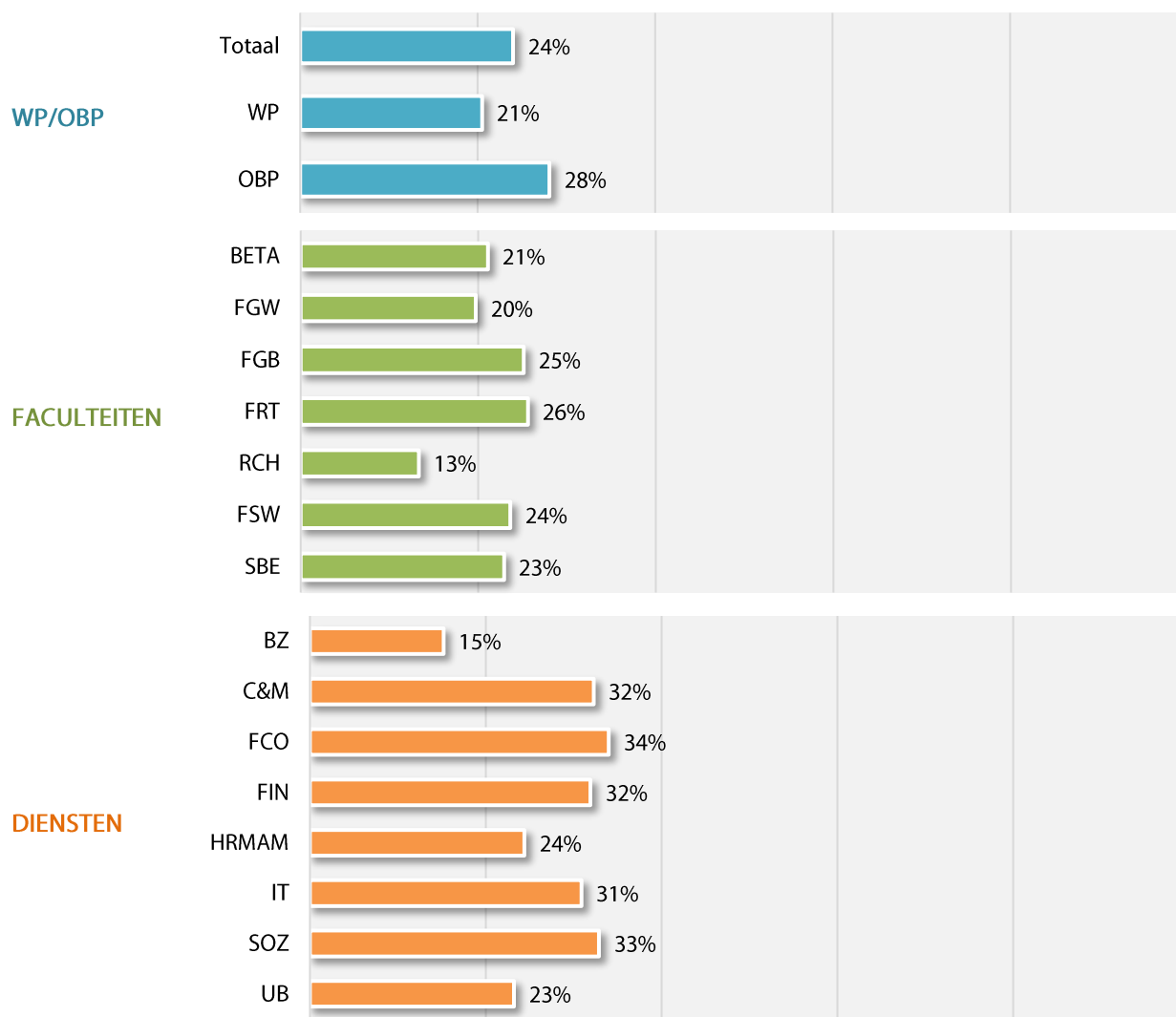


9 Sport

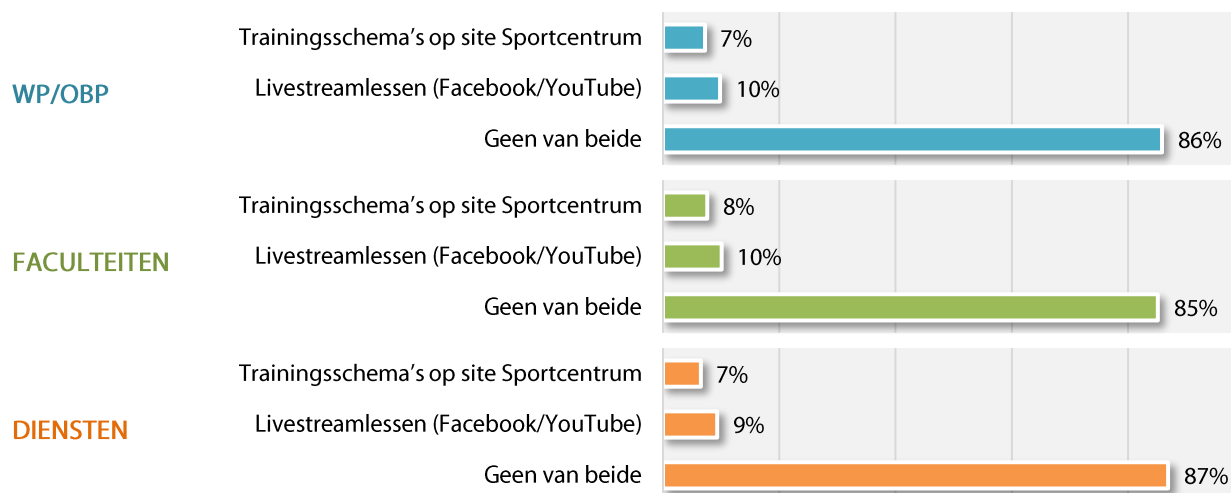
Uit de vorige Coronamonitor bleek dat een deel van de VU-medewerkers minder beweegt door het thuiswerken. Het Sportcentrum VU heeft sinds de Coronacrisis een online aanbod.

Bijna een kwart van de medewerkers is bekend met dit aanbod en 17% van hen heeft ook gebruik gemaakt van de online mogelijkheden (trainingschema's op de site of livestreamlessen via Facebook of YouTube. De belangrijkste reden voor medewerkers die er geen gebruik van hebben gemaakt is dat zij er geen behoefte aan hebben.

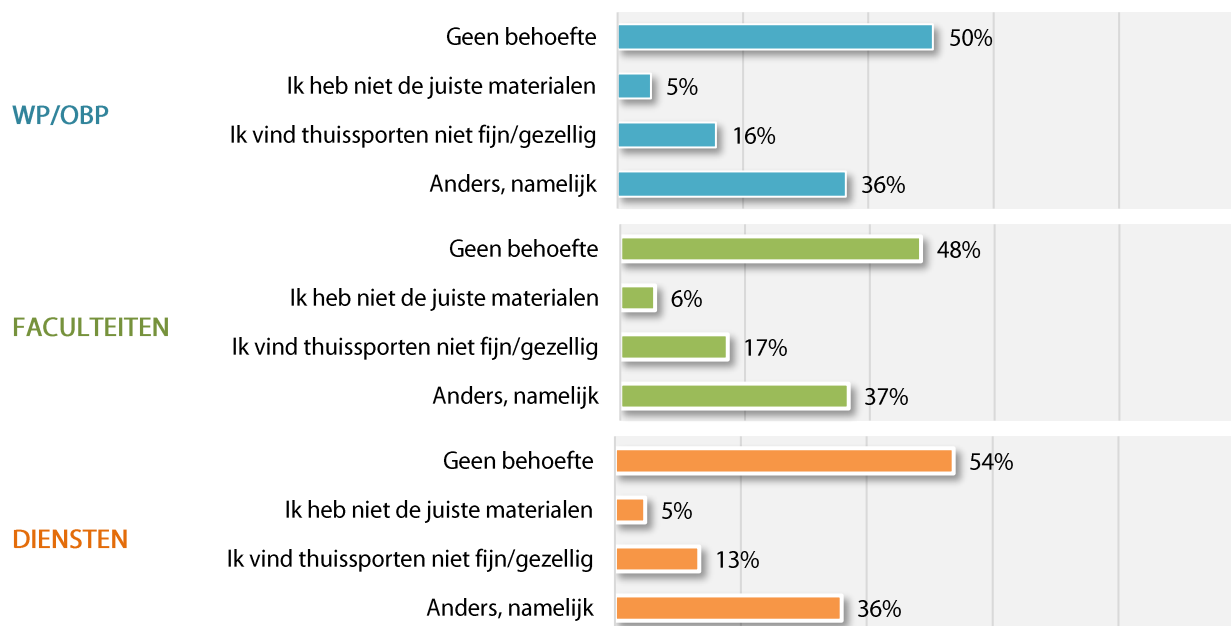
Percentage bekend met online aanbod van Sportcentrum VU



Gebruik gemaakt van online mogelijkheden van Sportcentrum VU



Redenen niet gebruiken online mogelijkheden van Sportcentrum VU



Vaak genoemde redenen bij 'Anders, namelijk'

- Al lid bij andere club
- Geen tijd
- Niet op de hoogte

Bijlage: Vragenlijst

Fijn dat u deelneemt aan de tweede meting van Coronamonitor. De Vrije Universiteit vindt het belangrijk om te monitoren 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, openklappen op zelfde pagina als v3>

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, openklappen op zelfde pagina als v3>

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

<volgende vijf vragen op 1 pagina>

6. Heeft u een leidinggevende functie?

- Ja
- Nee

<als vorige vraag = Ja>

7. Aan hoeveel mensen geeft u leiding?

- 1 tot 10 medewerkers
- 11 tot 25 medewerkers
- 26 tot 50 medewerkers
- Meer dan 50 medewerkers

8. Wat is de aard van uw dienstverband?

- Vaste aanstelling
- Tijdelijke aanstelling
- Overig

9. 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.

10. Hoe lang werkt u bij de Vrije Universiteit?

- Minder dan 6 maanden
- 6 maanden tot 3 jaar
- 3 tot 10 jaar
- 10 jaar of meer

Veranderingen in uw gezondheid en werkbeleving

11. In welke mate zijn de onderstaande aspecten in de afgelopen drie maanden veranderd? <items a-f random>

| | | Veel slechter geworden | Enigszins verslechterd | (Ongeveer) gelijk gebleven | Enigszins 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 | Enigszins toegenomen | (Ongeveer) gelijk gebleven | Enigszins 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"/> |

Communicatie

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

| | | Zeer ontevreden | Ontevreden | Neutraal | Tevreden | Zeer tevreden | 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"/> |

Werkdruk

<volgende twee vragen op 1 pagina, geen schuifbalk ivm toegankelijkheid slechtzienden!>

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

| Geen werkdruk | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Extreem hoge werkdruk |
|---------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | <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"/> | |

Weet niet/geen mening

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

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

Weet niet/geen mening

De vorige Coronamonitor liet zien dat de ervaren werkdruk bij VU-medewerkers was gestegen. We zijn benieuwd welke factoren hierin een rol spelen.

15. Welke factor(en) heeft/hebben bijgedragen aan meer of minder werkdruk sinds het begin van de Coronatijd?

U hoeft alleen bij de factoren die uw werkdruk hebben beïnvloed aan te geven of ze voor meer of minder werkdruk hebben gezorgd. <niet verplicht>

| | Veel meer werkdruk | Meer werkdruk | Minder werkdruk | Veel minder werkdruk |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Digitalisering van werk | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Verandering in werk/privé balans | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Online overleggen en vergaderen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Verandering in hoeveelheid werk | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Verandering in type taken | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Flexibiliteit in werktijden | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Op afstand samenwerken met collega's | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| <als vraag 6 = Ja> Op afstand aansturen van mijn medewerkers | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Minder informele contacten met collega's | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Op afstand samenwerken met mijn leidinggevende | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Meer zorgtaken | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Beschikbaarheid van IT-faciliteiten voor uitvoering van mijn werk | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| De combinatie van deels op de VU en deels thuis werken | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Anders... <als ingevuld, keuze verplicht> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Hybride werken

De VU werkt aan een visie op hybride werken, de combinatie van thuiswerken en werken op de campus.

16. Voor welke aspecten van uw werk heeft het werken op de VU campus toegevoegde waarde boven thuiswerken?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Mijn werk leent zich niet voor thuiswerken <uniek antwoord>
- Bureauwerk
- Gepland overleg
- Ongepland overleg
- Informeel contact met collega's
- Onderwijs
- Student/docentcontact
- Onderzoek
- Anders ...
- Geen/Weet niet <uniek antwoord>

Kwaliteit van uw werk

17. In welke mate heeft het (deels) thuis werken tijdens de Coronatijd invloed gehad op de kwaliteit van uw werk?

- Geen invloed
- De kwaliteit van mijn werk is veel lager
- De kwaliteit van mijn werk is iets lager
- De kwaliteit van mijn werk is iets hoger
- De kwaliteit van mijn werk is veel hoger

Voor leidinggevenden

<als vraag 6 = Ja>

18. Welke belemmeringen ervaart u met het 'leidinggeven op afstand'?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Ik ervaar geen belemmeringen met leidinggeven op afstand <uniek antwoord>
- Het kost me meer tijd
- Ik heb minder plezier in het leidinggeven
- Ik voel me onvoldoende toegerust om leiding te geven op afstand
- Ik heb minder zicht op de voortgang en prestaties van mijn medewerkers
- Ik heb minder/geen overzicht op mijn team als geheel

- Ik heb te weinig zicht op hoe het met mijn medewerkers gaat
- Ik vind het lastig de verbinding tussen medewerkers te onderhouden
- Anders, namelijk...

<als vorige vraag ≠ 1^e optie>

19. Wat kan u ondersteunen bij het goed 'leidinggeven op afstand'?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Overleg/intervisie met andere leidinggevende(n)
- Intensiever overleg met HR over personele aangelegenheden
- Cursus of training over leidinggeven op afstand
- Praktische informatie en tips over leidinggeven op afstand
- Een loket waar mijn medewerkers (of ik) met allerlei coronavragen terecht kunnen.
- Meer tijd voor leidinggevende taken
- Training voor mijn team over andere vormen van samenwerking en communicatie
- Betere digitale middelen/systemen
- (Periodieke) fysieke bijeenkomst op de VU campus met departement/afdeling/team
- Anders, namelijk...

Algemeen oordeel

<volgende twee vragen op één pagina, geen schuifbalk ivm toegankelijkheid slechtzienden!>

20. 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"/> |

21. 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"/> |

Cultuur en sport

In de Coronacrisis zijn er minder mogelijkheden voor ontspanning buitenshuis, terwijl die ontspanning juist zo belangrijk is als afwisseling met thuiswerken. Cultuurcentrum De Griffioen is benieuwd of er belangstelling is voor online cursussen en workshops.

22. Als De Griffioen online culturele cursussen en/of workshops gaat aanbieden, heeft u hier dan interesse in?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

<Als vorige vraag = Ja>

23. Welke onderwerpen zou u interessant vinden?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Theater & Schrijven
- Beeldende Kunsten
- Dans & Beweging
- Body & Mind
- Anders, namelijk...
- Geen van deze <uniek antwoord>

<Als vraag 22 = Ja>

24. Heeft u interesse in een cursusreeks en/of een eenmalige workshop?

- Cursusreeks
- Eenmalige workshop
- Beide
- Weet ik (nog) niet

Uit de vorige Coronamonitor bleek dat een deel van de VU-medewerkers minder beweegt door het thuiswerken. Het Sportcentrum VU heeft sinds de Coronacrisis een online aanbod.

25. Bent u bekend met het online aanbod van het Sportcentrum VU?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

<Als vorige vraag = Ja>

26. Heeft u gebruik gemaakt onderstaande online mogelijkheden van het Sportcentrum VU?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Trainingsschema's op de site van het Sportcentrum

- Livestreamlessen via Facebook of YouTube
- Geen van beide <uniek antwoord>

<Als vorige vraag = Geen van beide>

27. **Waarom heeft u geen gebruik gemaakt de online mogelijkheden van het Sportcentrum VU?**

Meerdere antwoorden mogelijk

- Geen behoefte
- Ik heb niet de juiste materialen
- Ik vind het niet fijn/gezellig om thuis te sporten
- Anders, namelijk...

Tot slot

28. **Als u nog opmerkingen heeft naar aanleiding van deze vragenlijst, kunt u die hieronder aangeven.**

.....

<na verzenden vragenlijst>

Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst!

De uitkomsten en plannen worden zo snel mogelijk gedeeld met alle VU-medewerkers, onder meer via VUnet. Op VUnet vindt u ook informatie over werken op de VU in coronatijd. Heeft u hulp of advies nodig, bekijk dan de informatie over welzijn en corona.