



Coronamonitor 3

Vrije Universiteit Amsterdam

HOOFDRAPPORTAGE

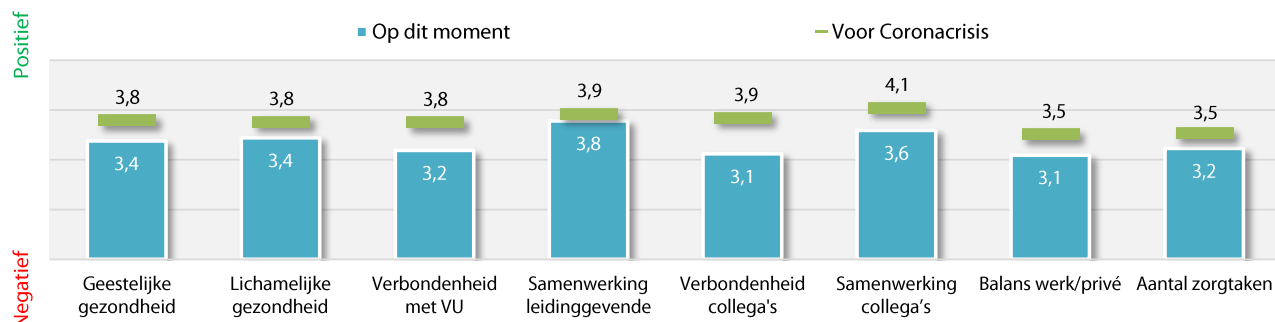
April 2021

Sanne Smeenk
Hans Mariën

Factsheet VU Coronamonitor 3 – 2021



GEZONDHEID EN WELBEVINDEN



VERLOF

Medewerkers met slechtere zorgtaken

- 58% → Behoefte aan (extra) verlof
- 13% → Gebruik gemaakt van (extra) verlof

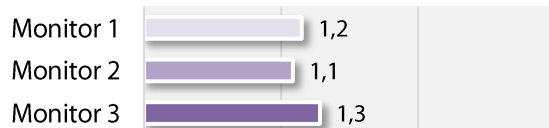
Redenen geen gebruik (extra) verlof

- Werk/functie staat het niet toe
- Collega's niet extra willen belasten



WERKDRUK

Verskil ervaren en wenselijke werkdruk



Meer of minder gewerkt dan aanstelling

- 8% minder gewerkt (gem. - 22% van aanstelling)
- 58% meer gewerkt (gem. + 27% van aanstelling)
- Meer werken even problematisch als minder werken



THUISWERKEN

Nu en na Corona

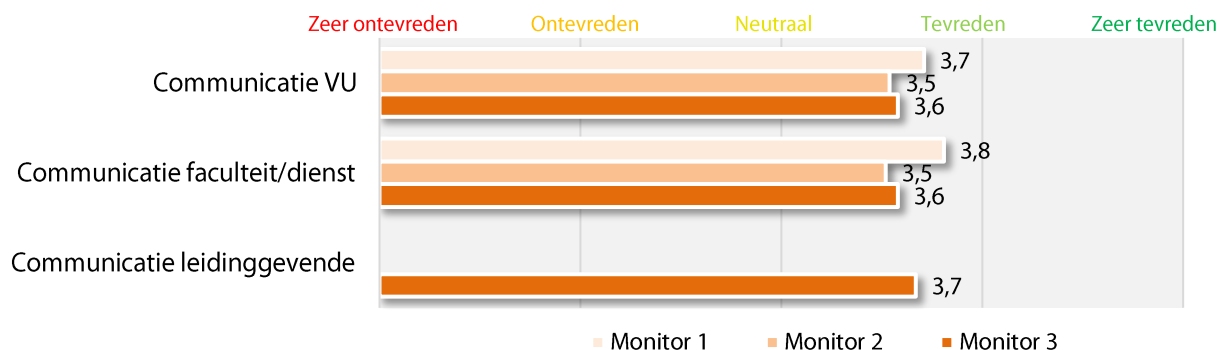
- 71% → Thuisgewerkt in afgelopen drie maanden
- 73% → Na Corona voor minimaal 25% thuiswerken
- 61% → (Zeer) tevreden met thuiswerkplek

(Nog) prettiger thuiswerken

- Beter meubilair
- Betere/meer apparatuur
- Stabielere internetverbinding



COMMUNICATIE

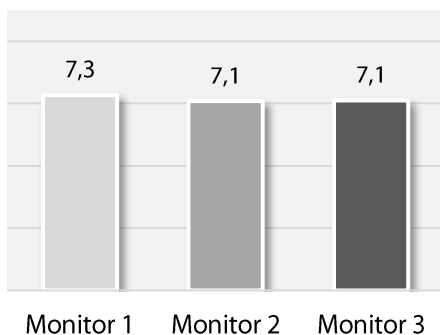


ONDERSTEUNING

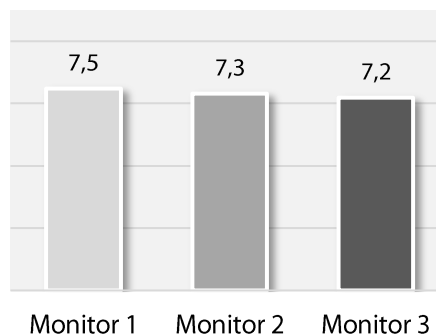


ALGEHEEL OORDEEL

Rapportcijfer werken bij VU



Rapportcijfer VU als werkgever



Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
2	Gezondheid en welbevinden.....	8
	<i>Geestelijke gezondheid</i>	8
	<i>Lichamelijke gezondheid</i>	11
	<i>Verbondenheid met de VU</i>	13
	<i>Samenwerking met leidinggevende</i>	16
	<i>Verbondenheid met collega's</i>	18
	<i>Samenwerking met collega's</i>	21
	<i>Balans werk/privé</i>	23
	<i>Aantal zorgtaken</i>	26
3	Verlof.....	29
	<i>Behoefte aan (extra) verlof vanwege toegenomen zorgtaken (% ja)</i>	29
	<i>Gebruik gemaakt van bijzondere verlofregelingen (% ja)</i>	30
	<i>Reden geen gebruik gemaakt van bijzondere verlofregelingen</i>	31
4	Werkdruk.....	33
	<i>Ervaren werkdruk</i>	33
	<i>Wenselijke werkdruk</i>	35
	<i>Verschil ervaren en wenselijke werkdruk</i>	37
	<i>Behoefte aan werkdrukverlagende maatregelen (% ja)</i>	39
	<i>Gesproken met leidinggevende/collega's over werkdruk</i>	40
	<i>Meer of minder uren gewerkt dan aanstelling</i>	42
	<i>Percentage uren gemiddeld meer of minder gewerkt dan aanstelling</i>	43
	<i>Meer of minder werken problematisch</i>	45
5	Thuiswerken.....	46
	<i>Werksituatie afgelopen drie maanden</i>	46
	<i>Thuiswerken na Corona</i>	49
	<i>Tevredenheid over thuiswerkplek</i>	52
	<i>Thuiswerkplek (nog) prettiger</i>	53
	<i>Organisatie thuiswerken</i>	55
6	Communicatie.....	57
	<i>Communicatie vanuit VU</i>	57
	<i>Communicatie vanuit faculteit/dienst</i>	59
	<i>Communicatie vanuit leidinggevende</i>	61
7	Ondersteuning.....	62
	<i>Ondersteuning vanuit VU</i>	62
	<i>Ondersteuning vanuit faculteit/dienst</i>	63
	<i>Ondersteuning van leidinggevende</i>	64

8	Algemeen oordeel.....	66
	<i>Rapportcijfer werken bij de VU.....</i>	66
	<i>Rapportcijfer VU als werkgever</i>	68
	Bijlage: Vragenlijst.....	70
1	Inleiding	5
	<i>Doelstelling.....</i>	5
	<i>Respons.....</i>	5
	<i>Representativiteit.....</i>	7
	<i>Leeswijzer.....</i>	7
2	Gezondheid en welbevinden.....	8
3	Verlof.....	29
4	Werkdruk.....	33
5	Thuiswerken.....	46
6	Communicatie.....	57
7	Ondersteuning.....	62
8	Algemeen oordeel.....	66
	Bijlage: Vragenlijst.....	70

1 Inleiding

Doelstelling

De Coronacrisis duurt inmiddels meer dan een jaar en heeft ertoe geleid dat thuiswerken (wederom) de norm is op de Vrije Universiteit (VU). 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. In april 2021 is een derde meting gehouden en deze rapportage bevat de resultaten van de derde 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

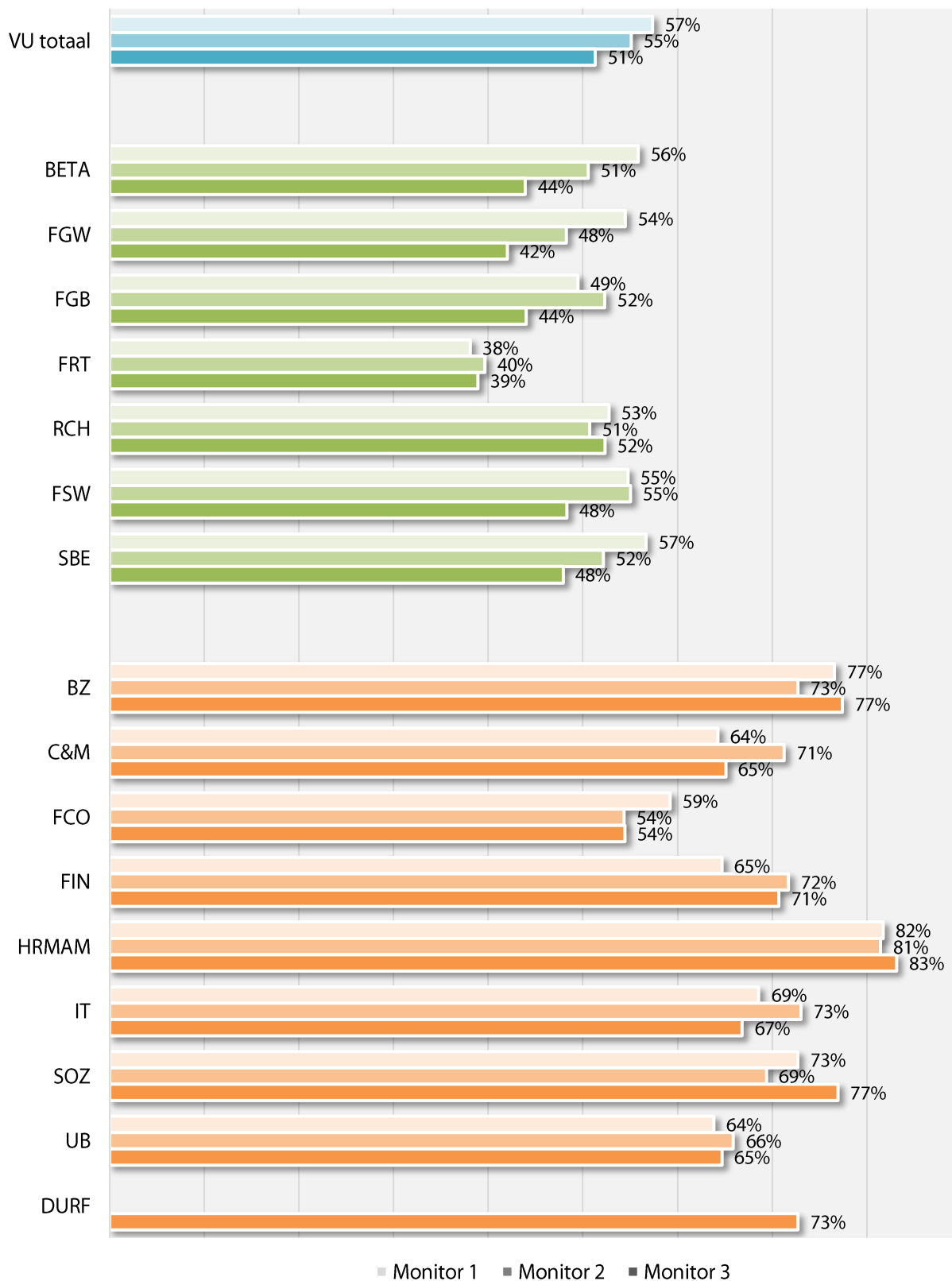
Op 8 april 2021 hebben 4.347 interne VU-medewerkers¹ een e-mail ontvangen met daarin een link naar de online vragenlijst. Om de respons te stimuleren zijn verschillende maatregelen genomen. Zo is in de uitnodigingsmail toelichting gegeven op het onderzoek. Ook zijn er twee reminders verstuurd naar de 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 derde Coronamonitor.

Na sluiting van het onderzoek op 29 april 2021 hadden 2.230 medewerkers (51,3%) een bruikbare enquête ingevuld. De respons is als bruikbaar aangemerkt wanneer minimaal de eerste inhoudelijke vraag was ingevuld^{2,3}. 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 2.119 medewerkers (48,7% van de populatie) hebben de vragenlijst volledig ingevuld.

³ Bij DURF hebben 9 medewerkers deelgenomen. Om privacy-redenen is DURF niet als apart organisatieonderdeel opgenomen.



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

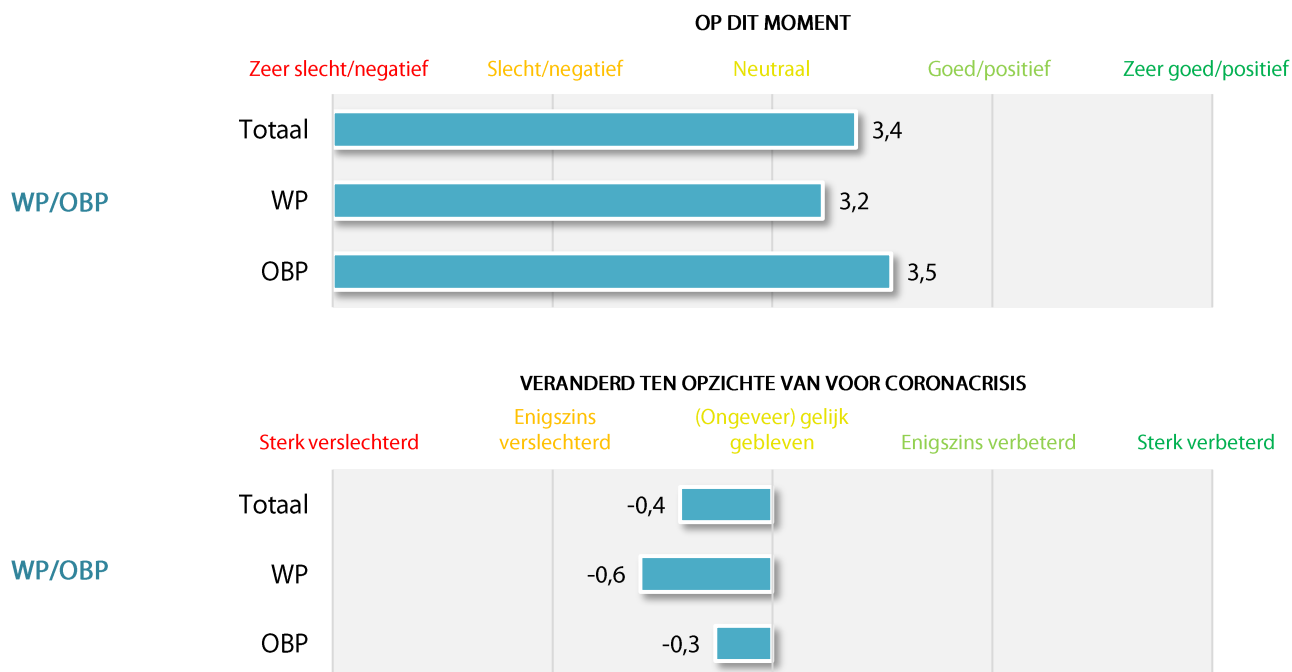
- Als gevolg van afrondingen kan het voorkomen dat staven met verschillende lengte dezelfde score hebben. Zo is de staaf bij een score van 3,47 korter dan die bij 3,53. Beide getallen worden afgerond op 3,5.
- Als gevolg van afrondingen komt het in enkele gevallen voor dat de som van percentages niet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

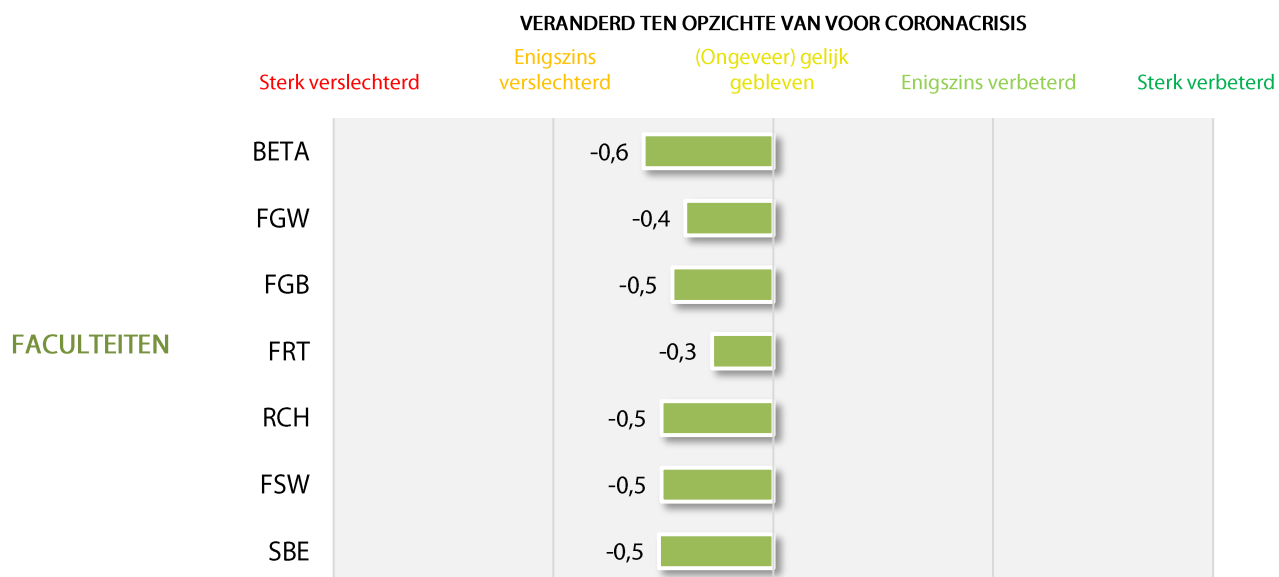
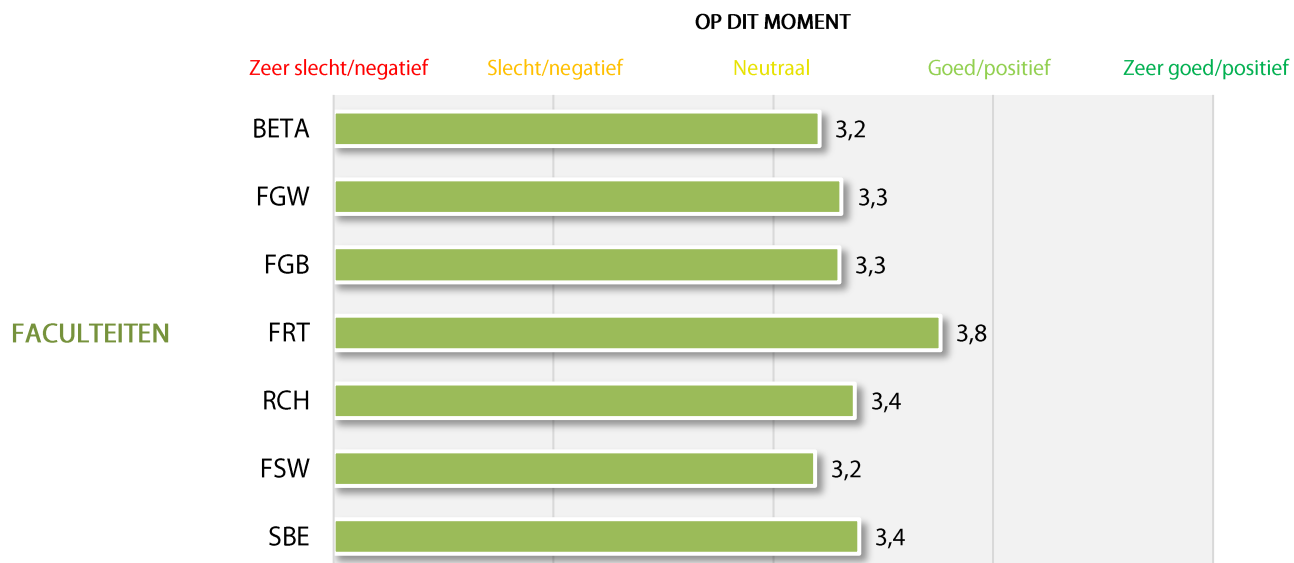
2 Gezondheid en welbevinden

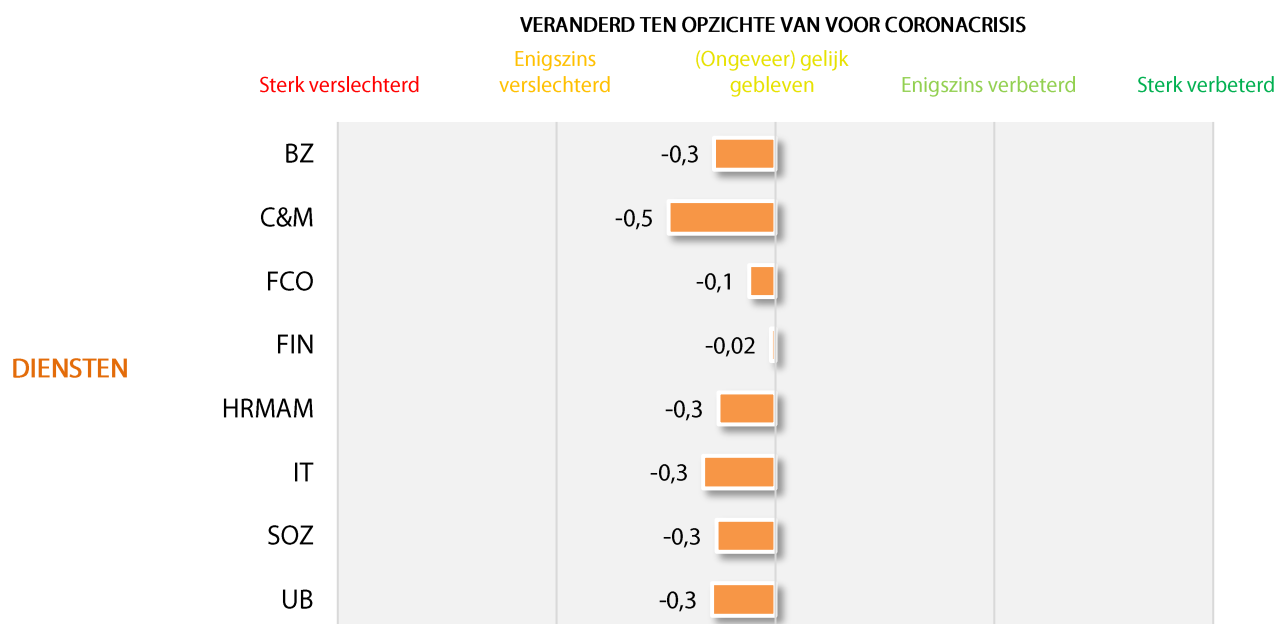
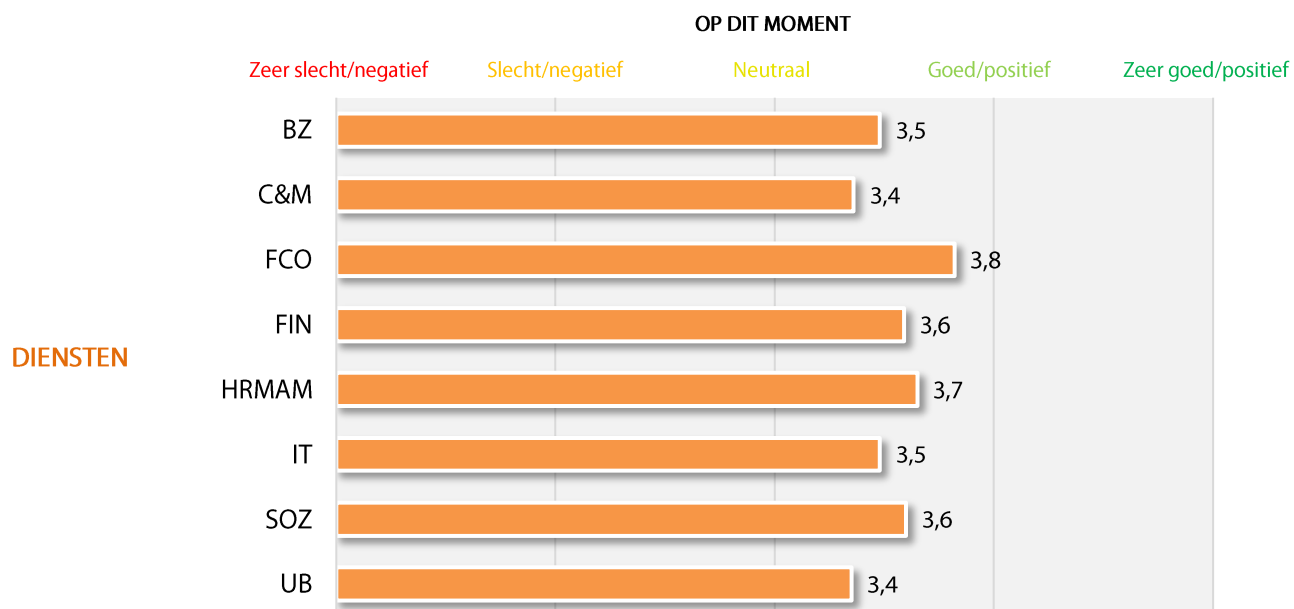
Thuiswerken leidt onder meer tot een veranderde relatie tussen organisatie en medewerkers en tussen medewerkers onderling. Ook kan het mentaal belastend zijn, bijvoorbeeld doordat het lastiger is werk en privé gescheiden te houden, doordat ze sociale contacten missen, of door frustraties over een onprettige thuiswerkplek. Dit hoofdstuk laat zien hoe de medewerkers een aantal aspecten op dit moment ervaren en in welke mate die ervaring is veranderd ten opzichte van hoe zij deze ervaren vóór de Coronacrisis.

Over de samenwerking met de leidinggevende zijn de medewerkers het meest positief en dit is ook het aspect dat het minst veranderd is ten opzichte van voor de Coronacrisis. Ook over de samenwerking met collega's zijn de VU-medewerkers redelijk positief, al is die wel wat verslechterd ten opzichte van de situatie voor de Coronacrisis. Het minst positief zijn de medewerkers over de verbondenheid met de collega's en de balans werk/privé. De verbondenheid met collega's is ook het aspect dat het meest verslechterd is ten opzichte van voor de Coronacrisis.

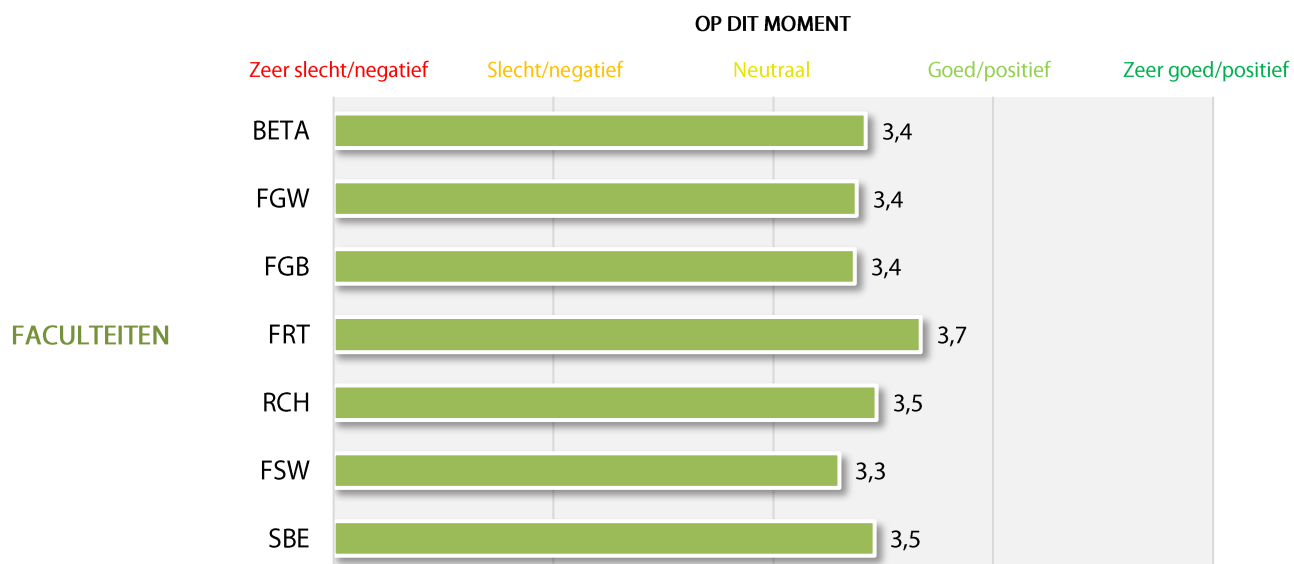
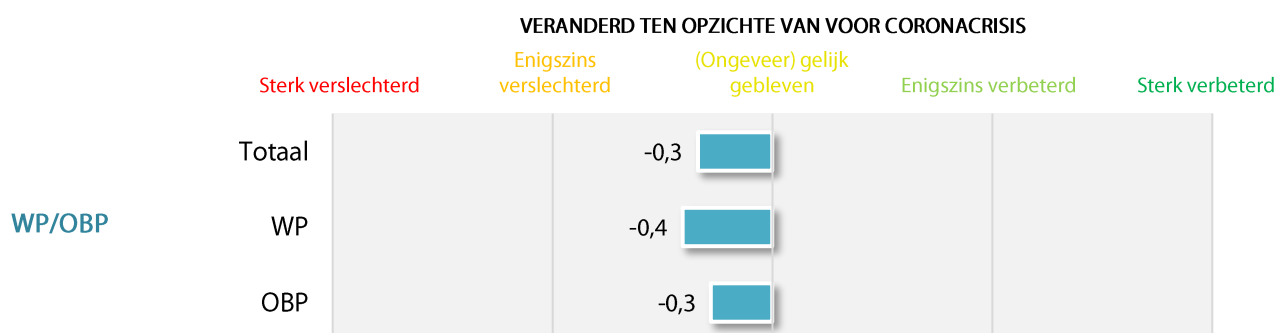
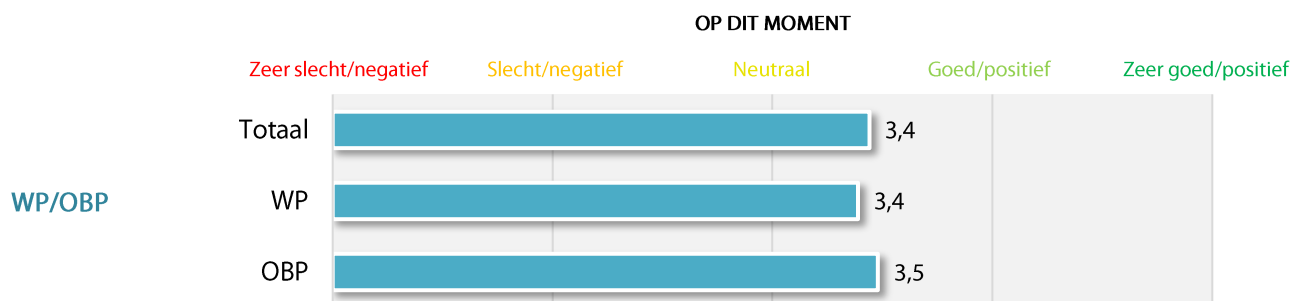
Geestelijke gezondheid



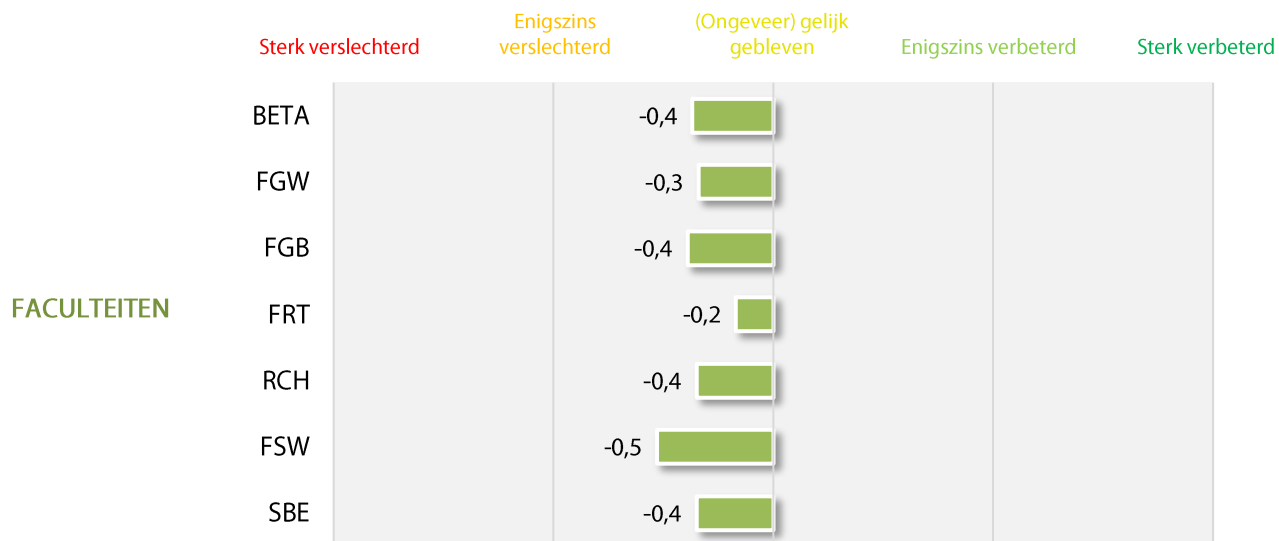




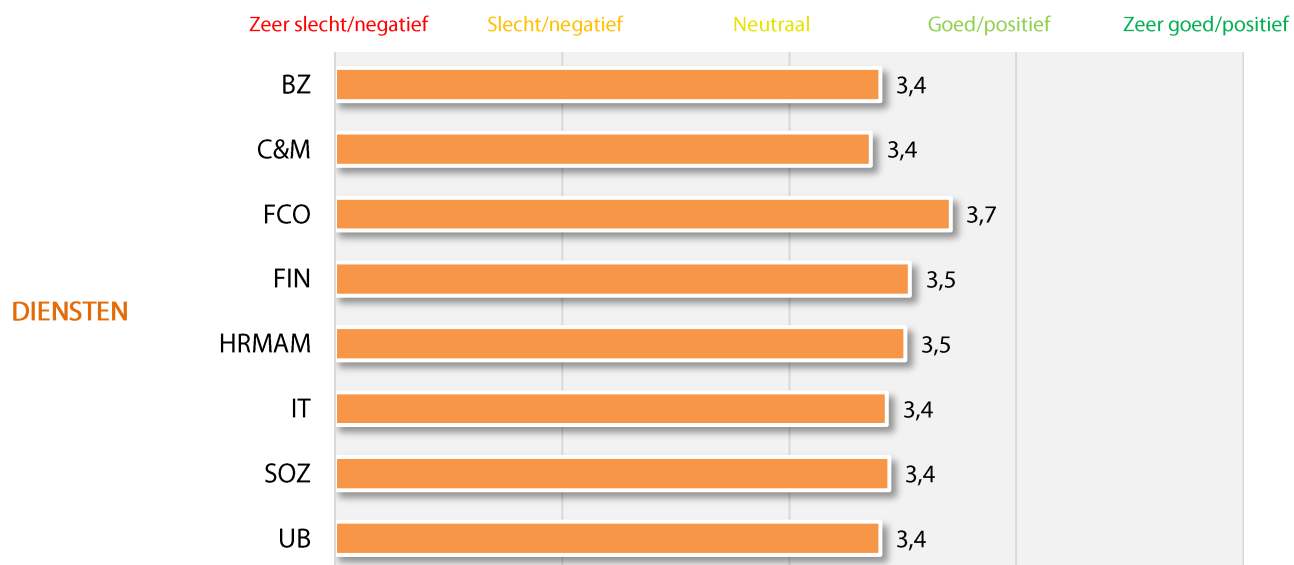
Lichamelijke gezondheid

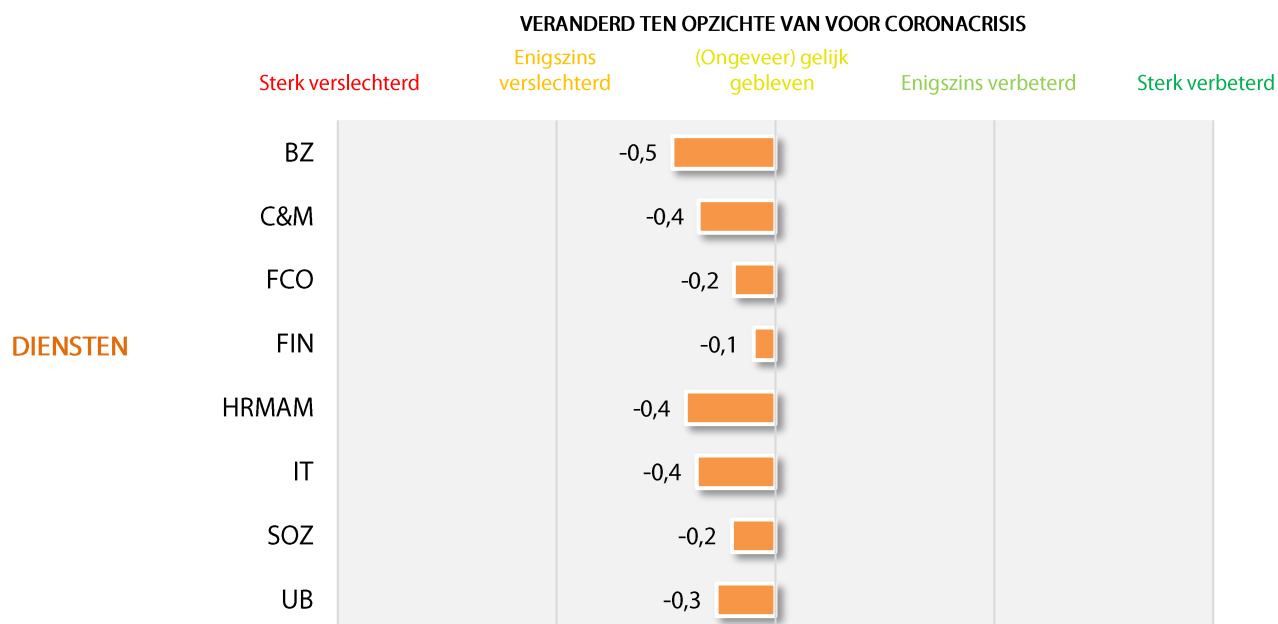


VERANDERD TEN OPZICHTE VAN VOOR CORONACRISIS

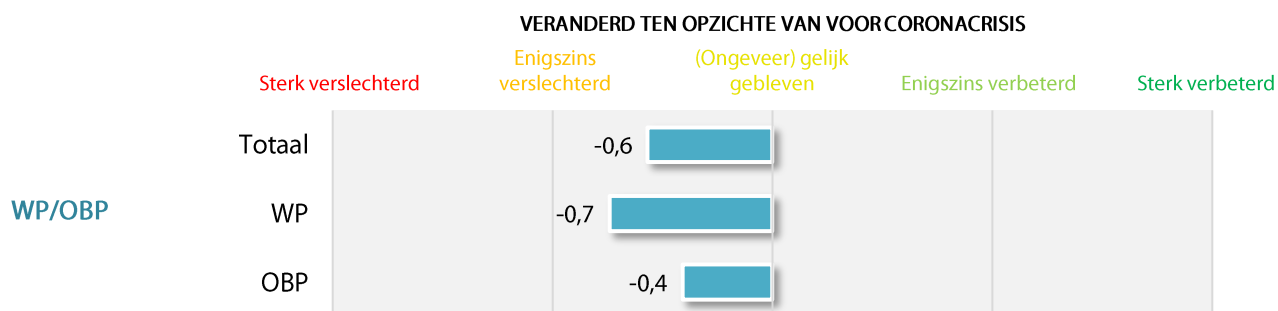
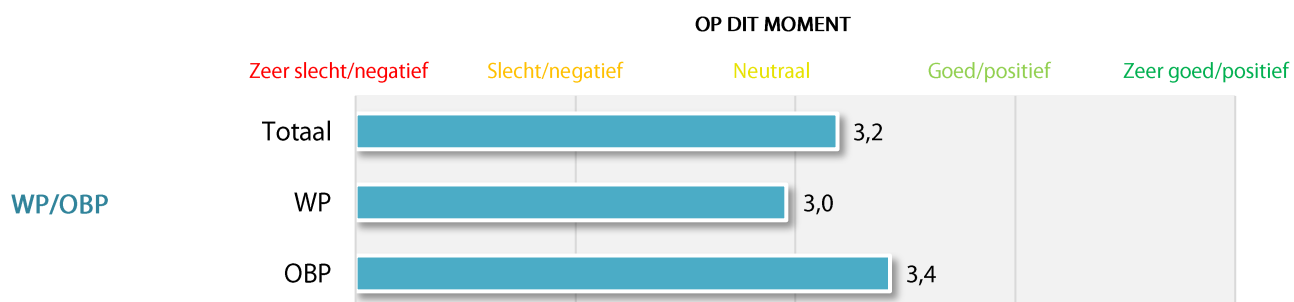


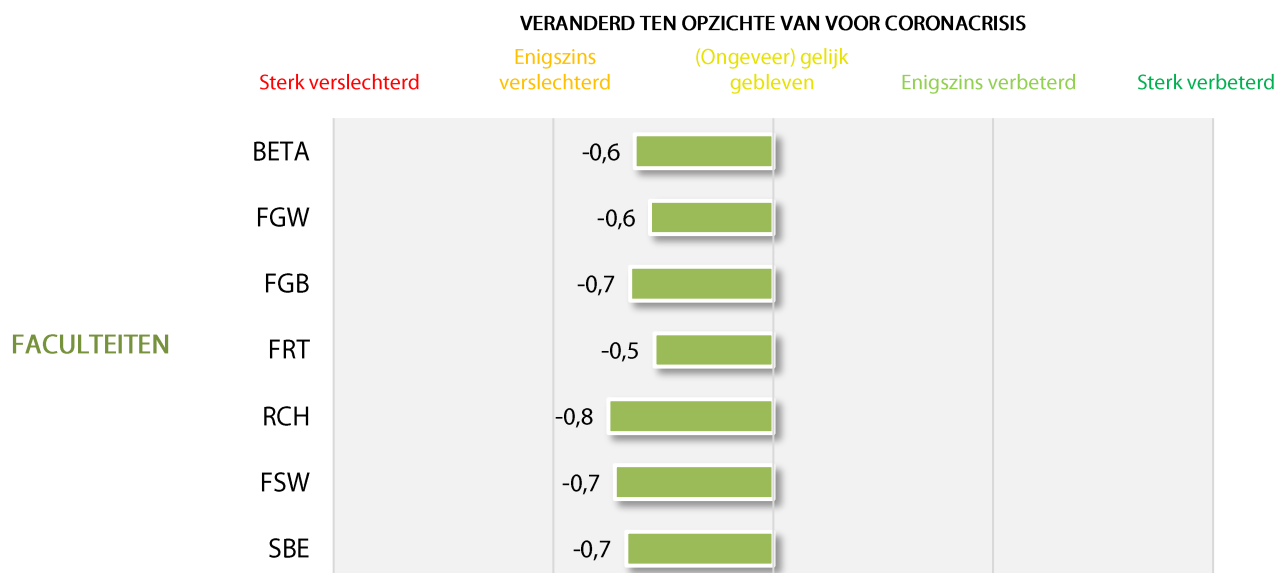
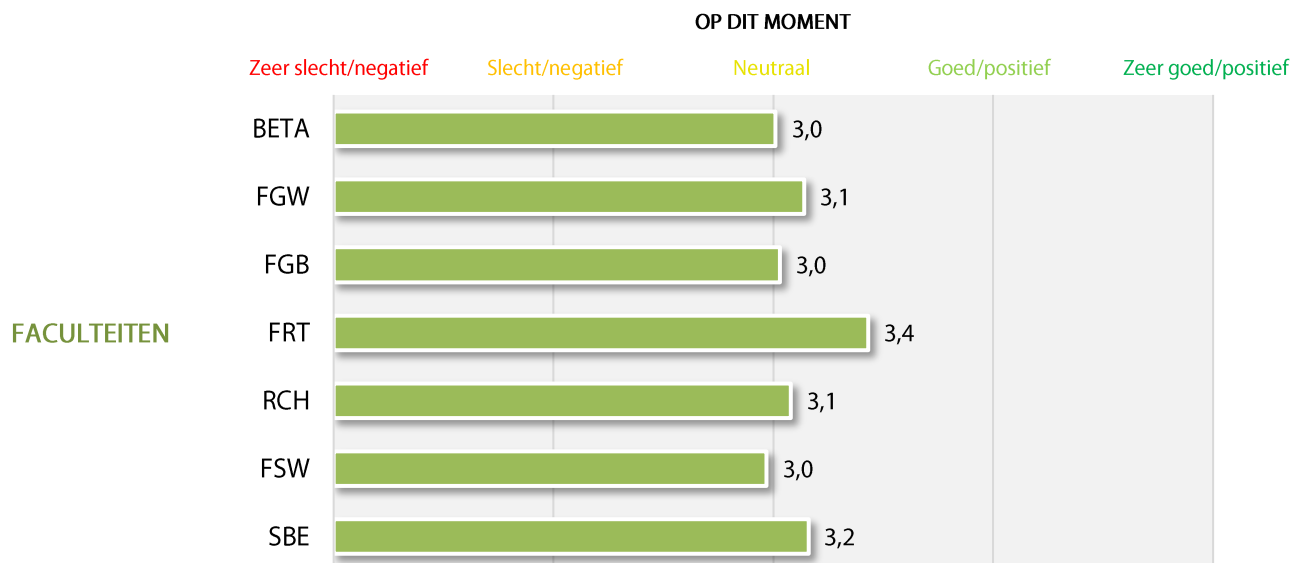
OP DIT MOMENT

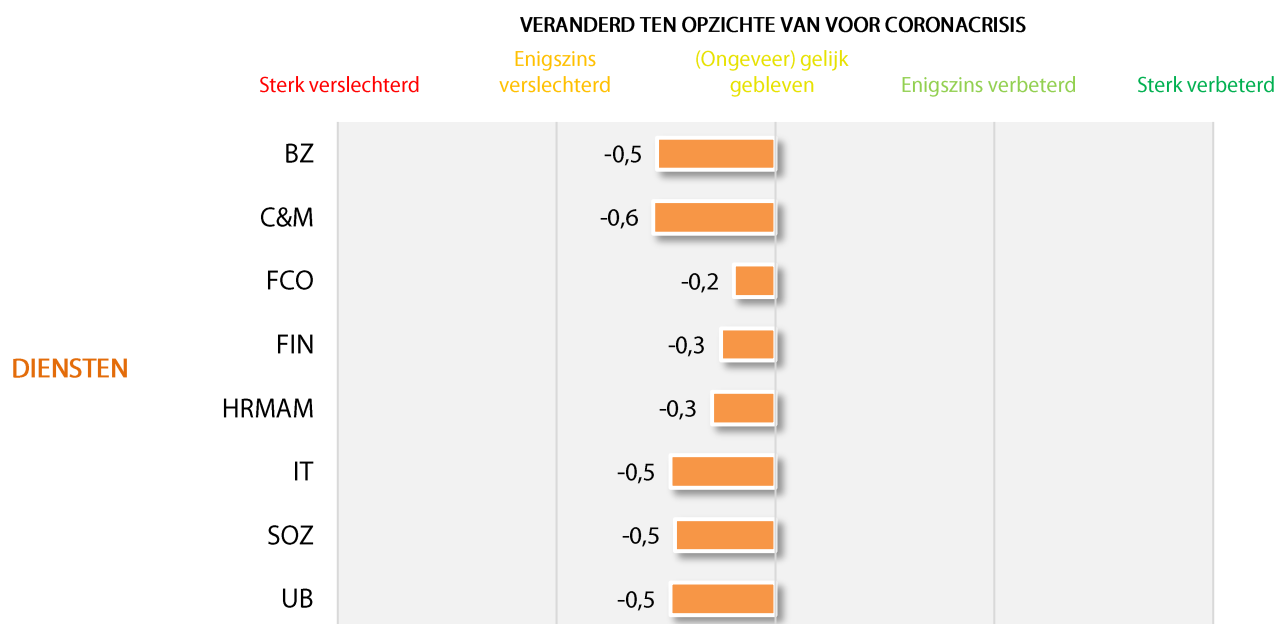
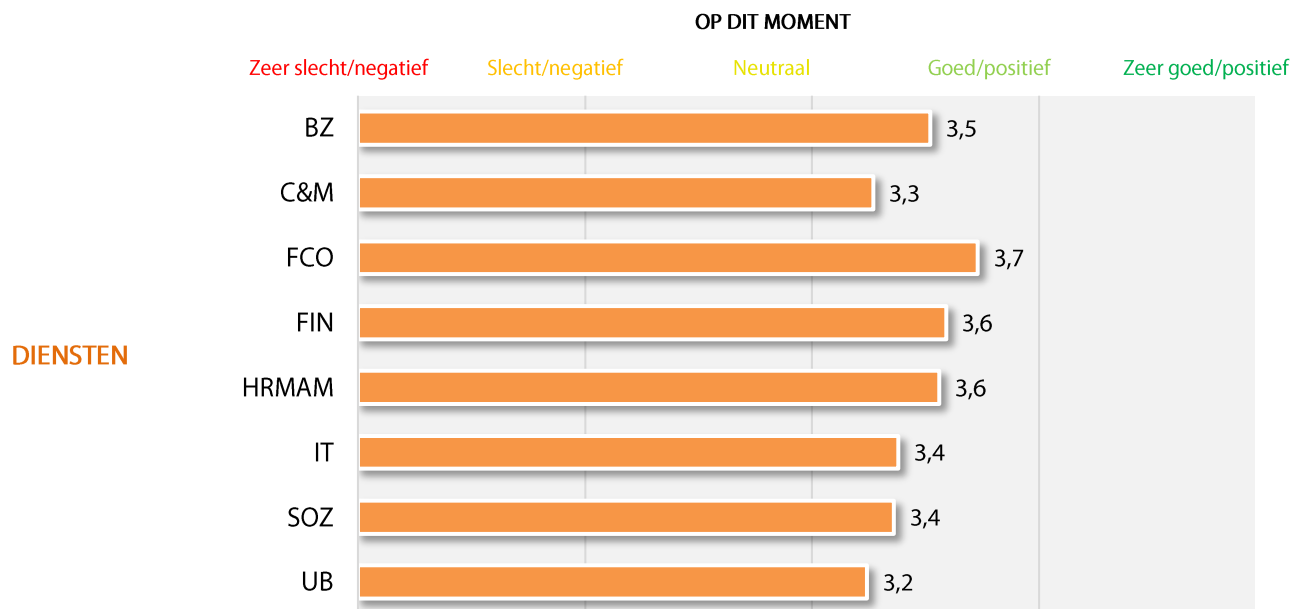




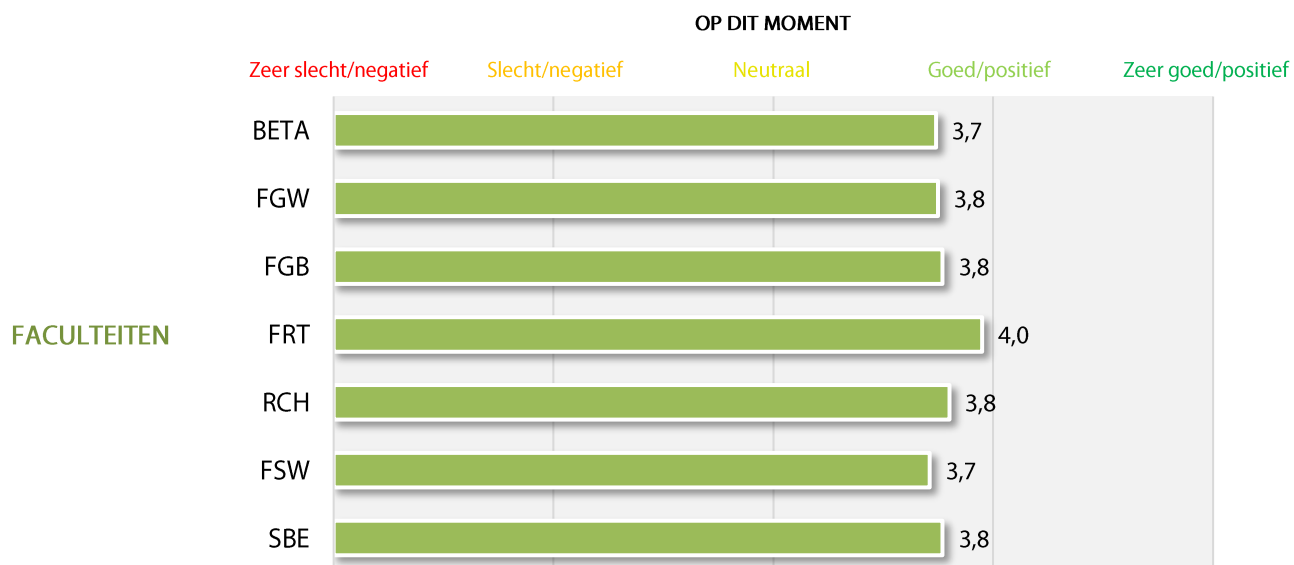
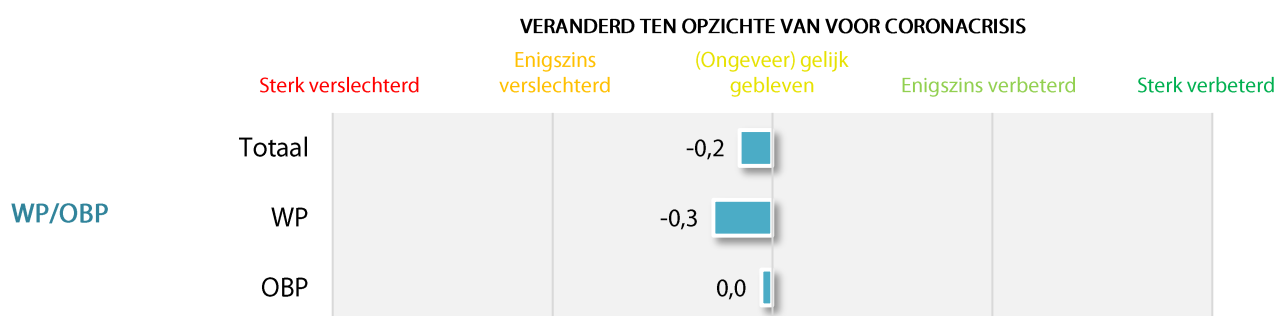
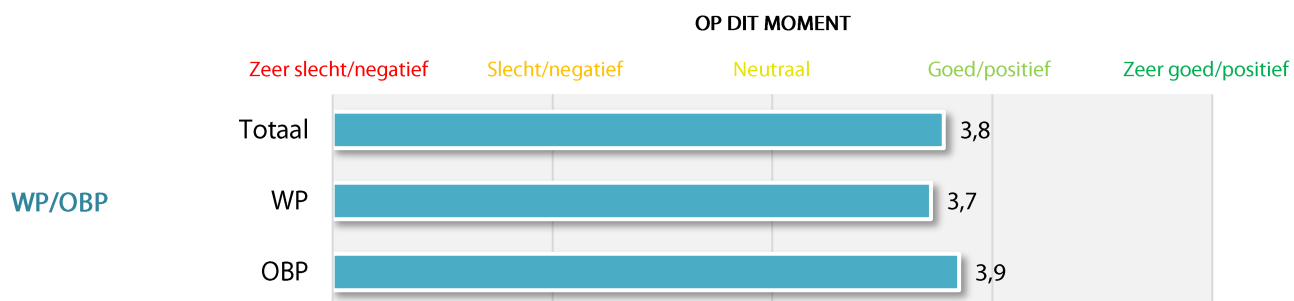
Verbondenheid met de VU



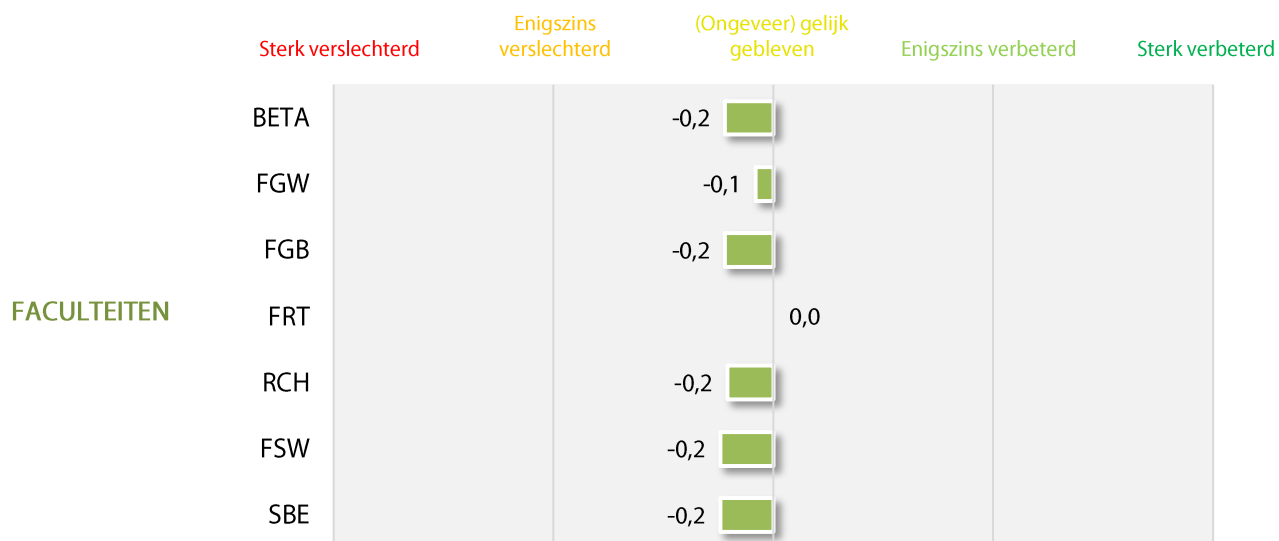




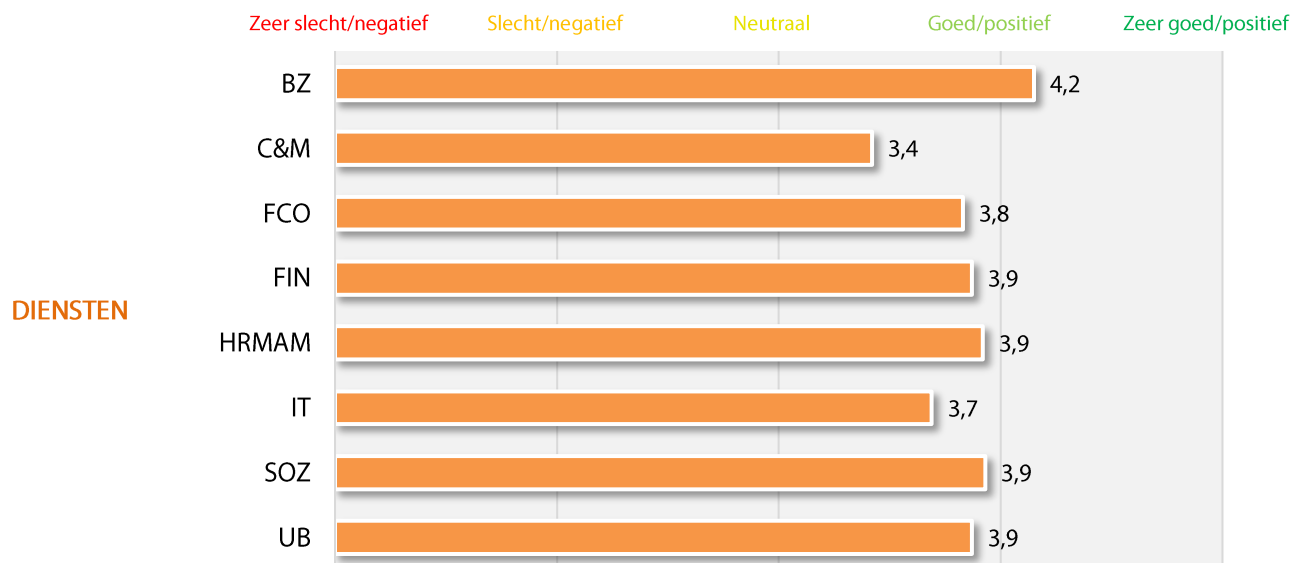
Samenwerking met leidinggevende

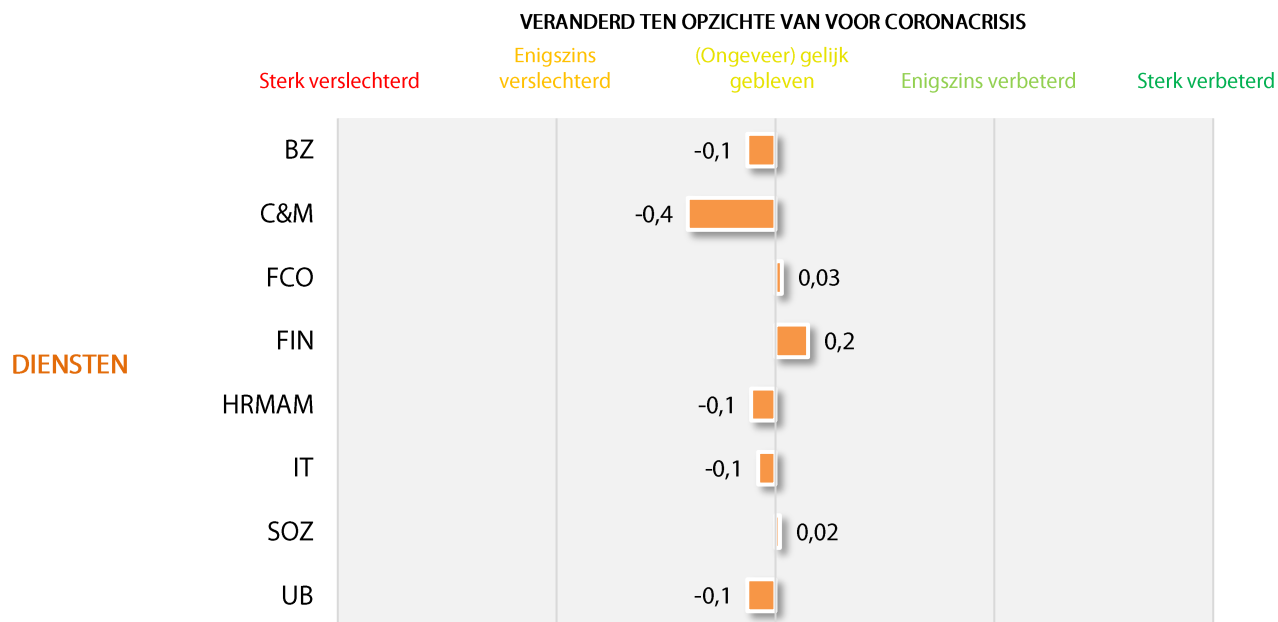


VERANDERD TEN OPZICHTE VAN VOOR CORONACRISIS

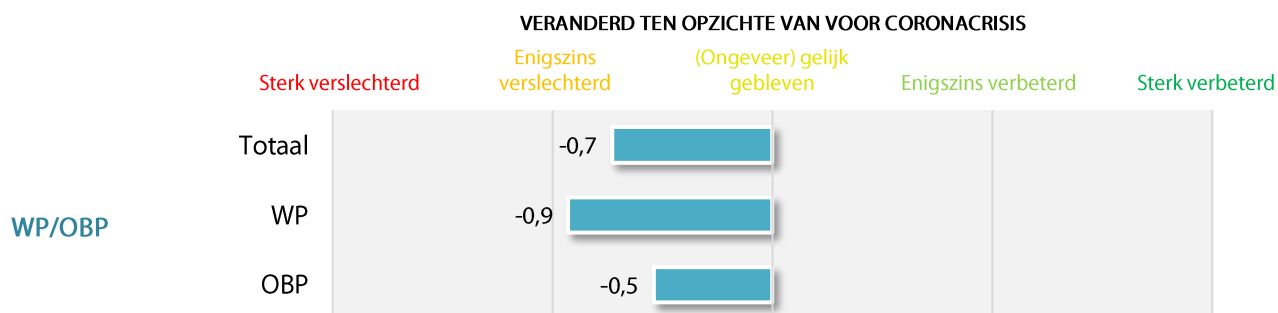
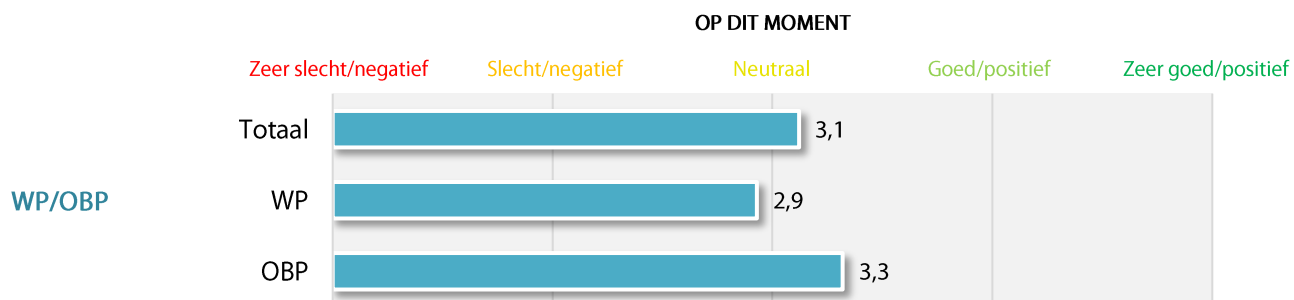


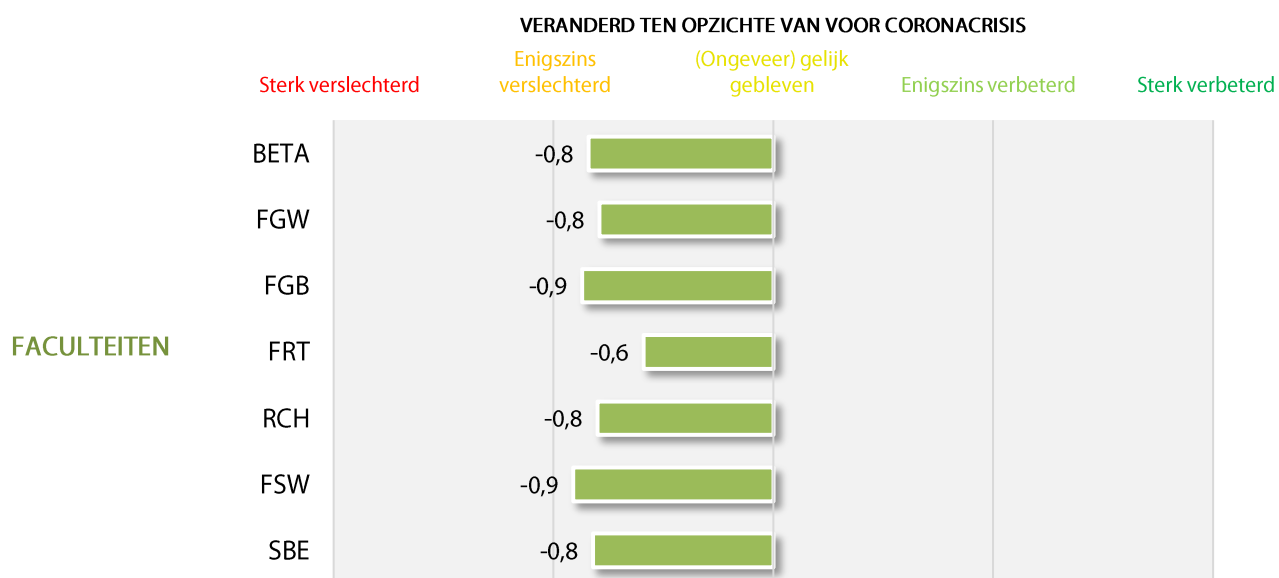
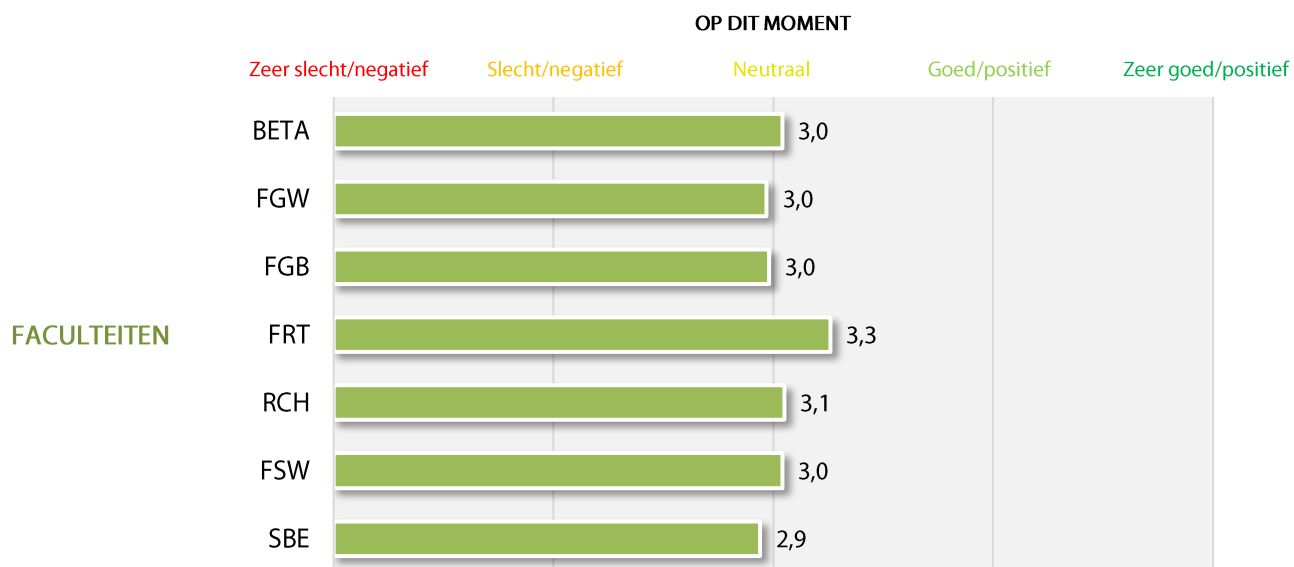
OP DIT MOMENT

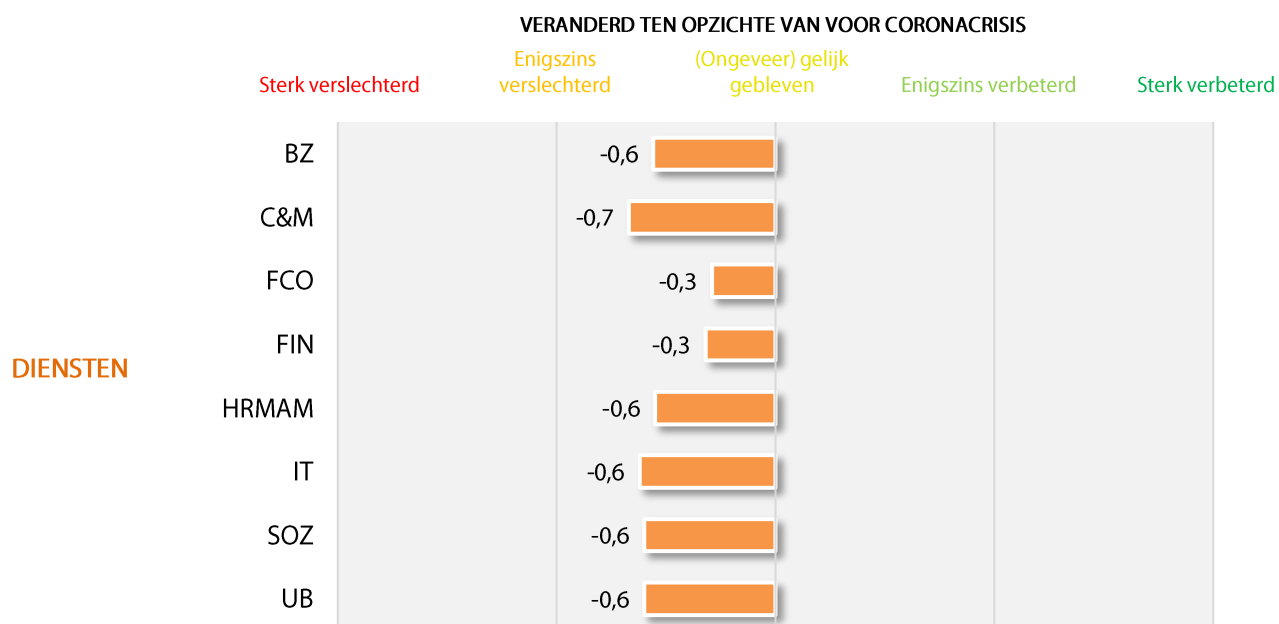
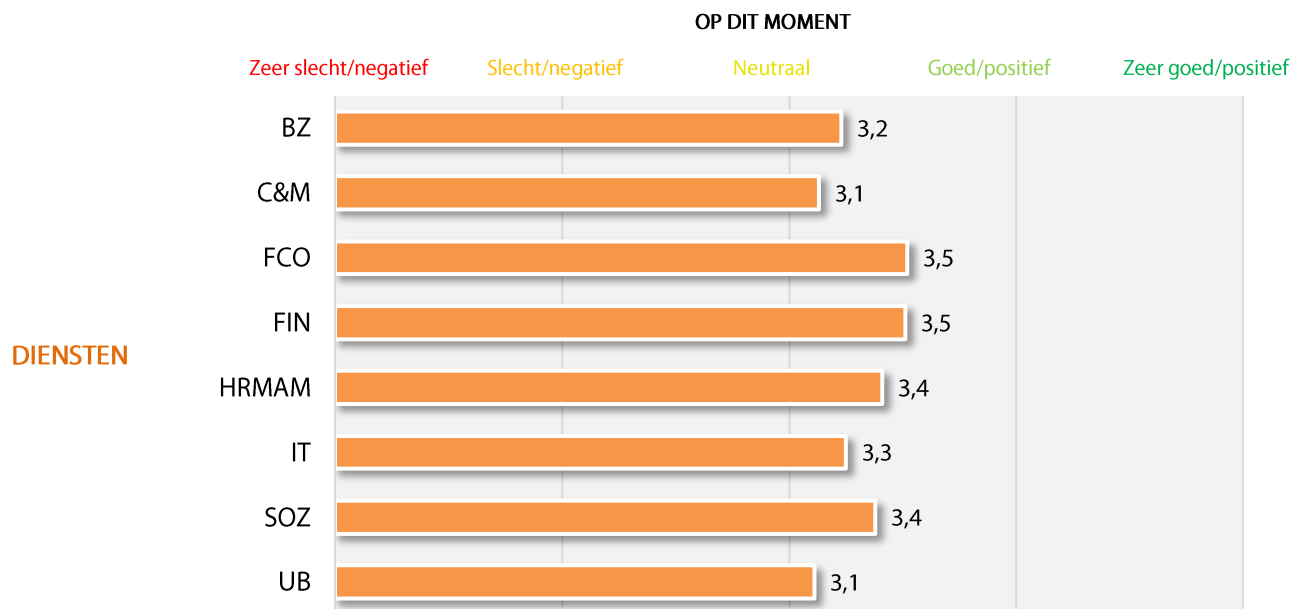




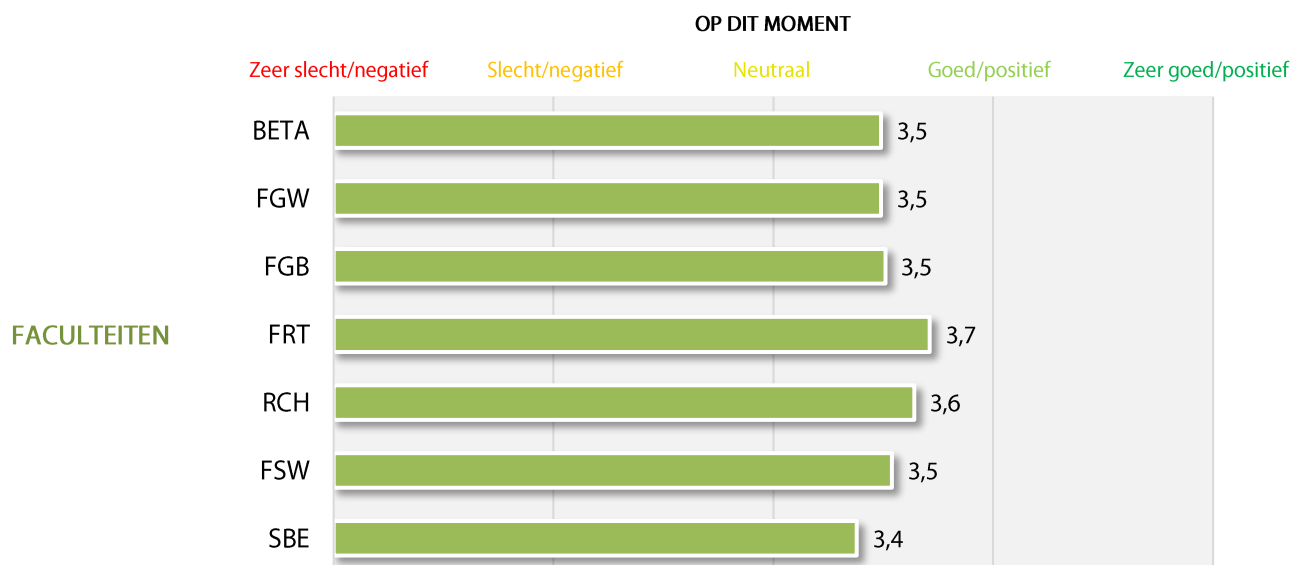
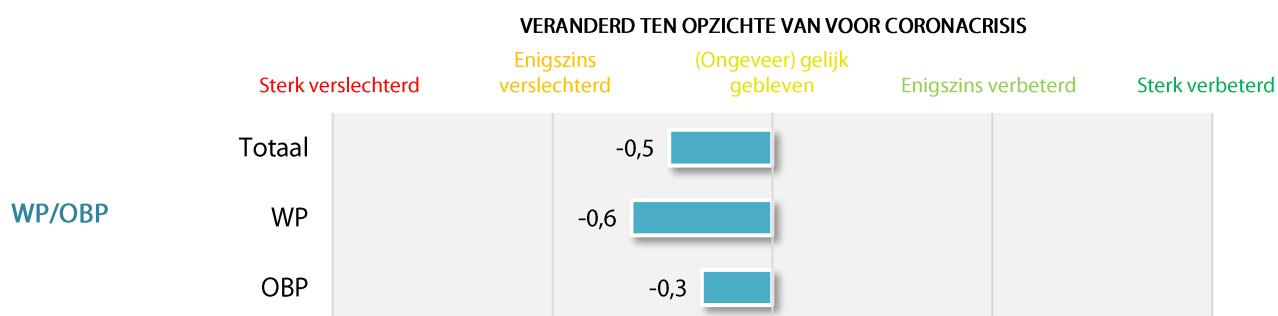
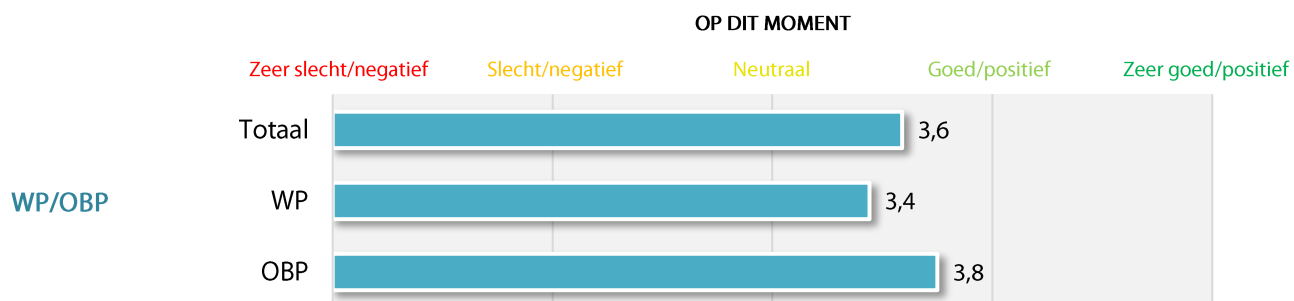
Verbondenheid met collega's



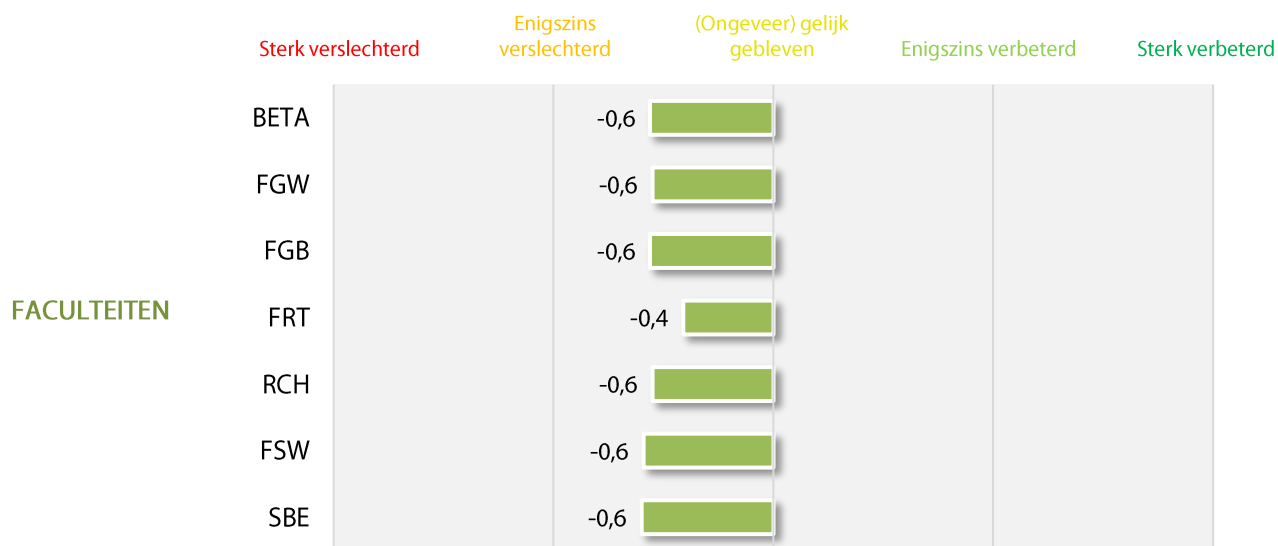




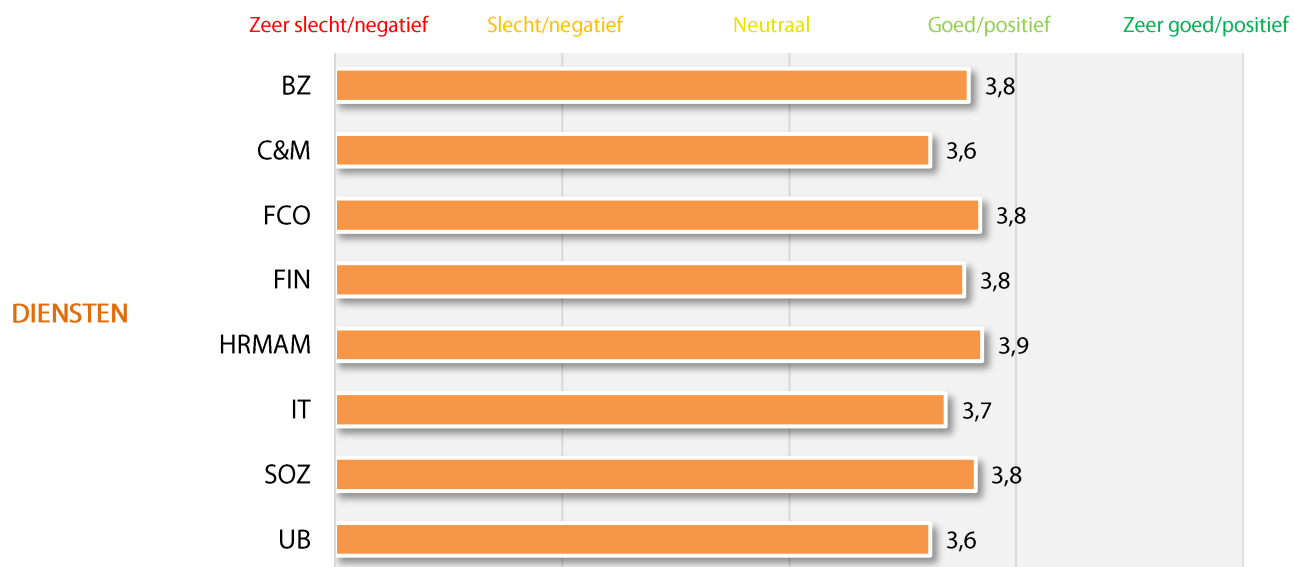
Samenwerking met collega's



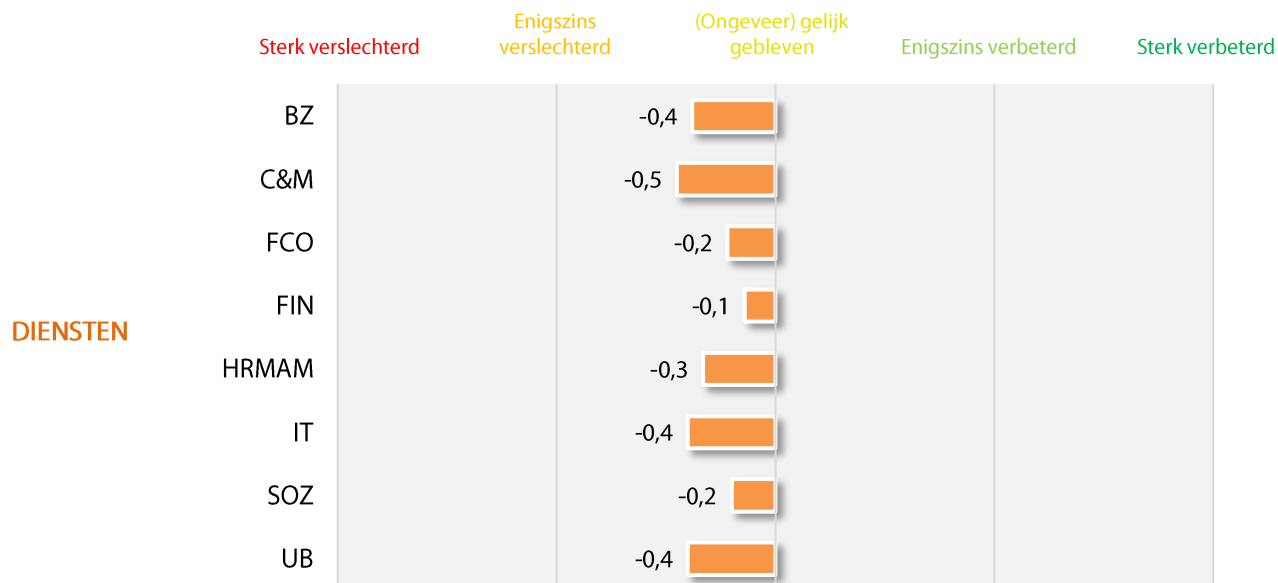
VERANDERD TEN OPZICHTE VAN VOOR CORONACRISIS



OP DIT MOMENT

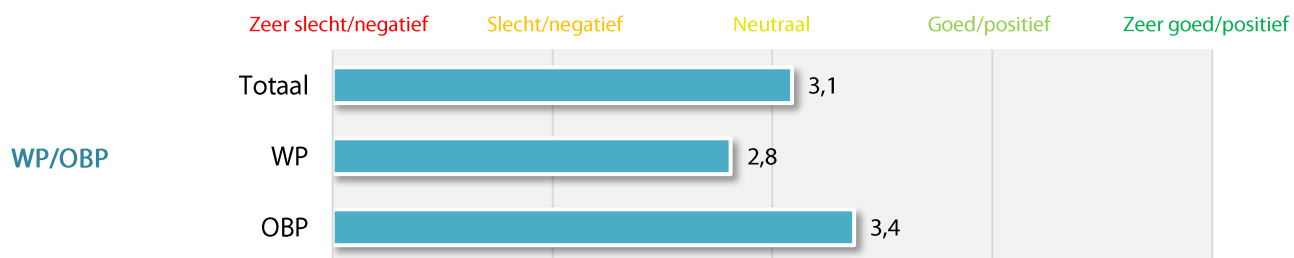


VERANDERD TEN OPZICHTE VAN VOOR CORONACRISIS

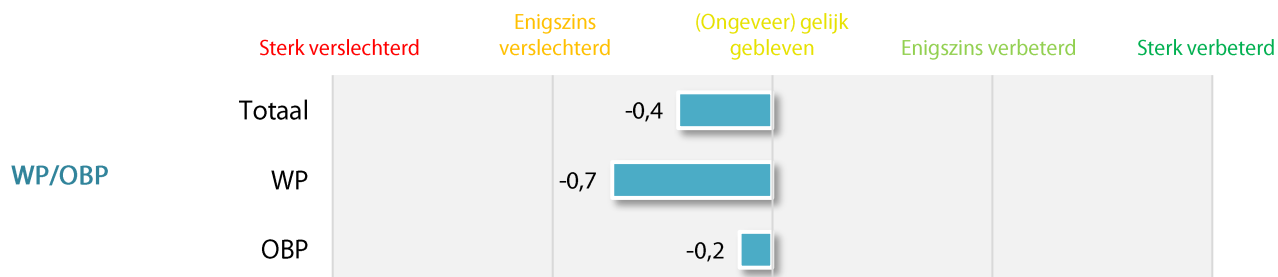


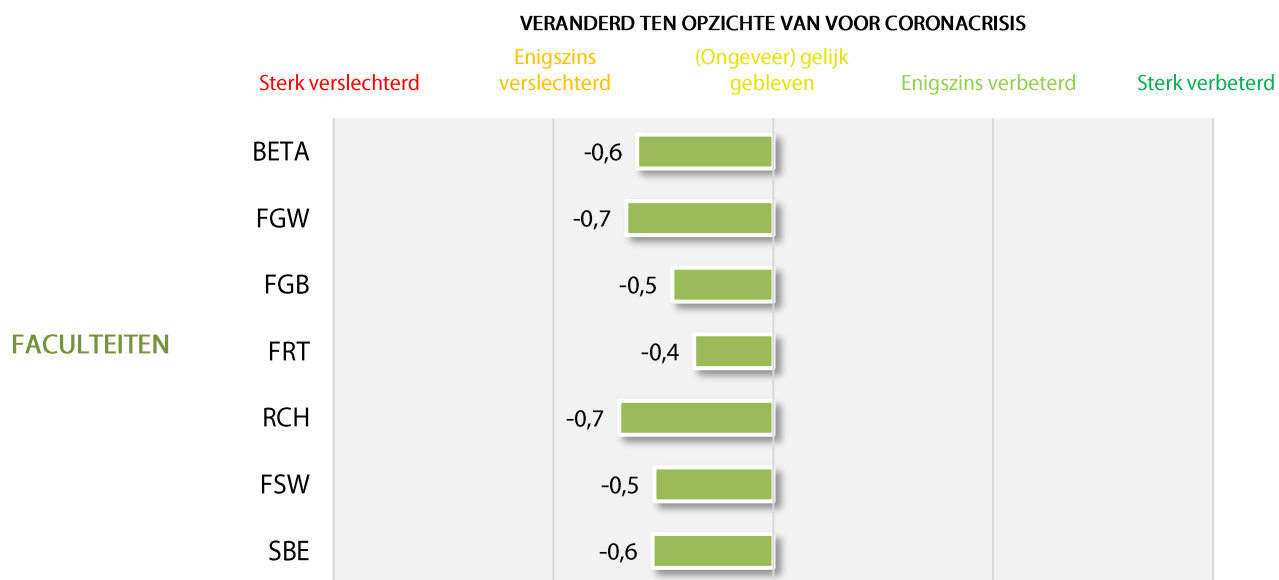
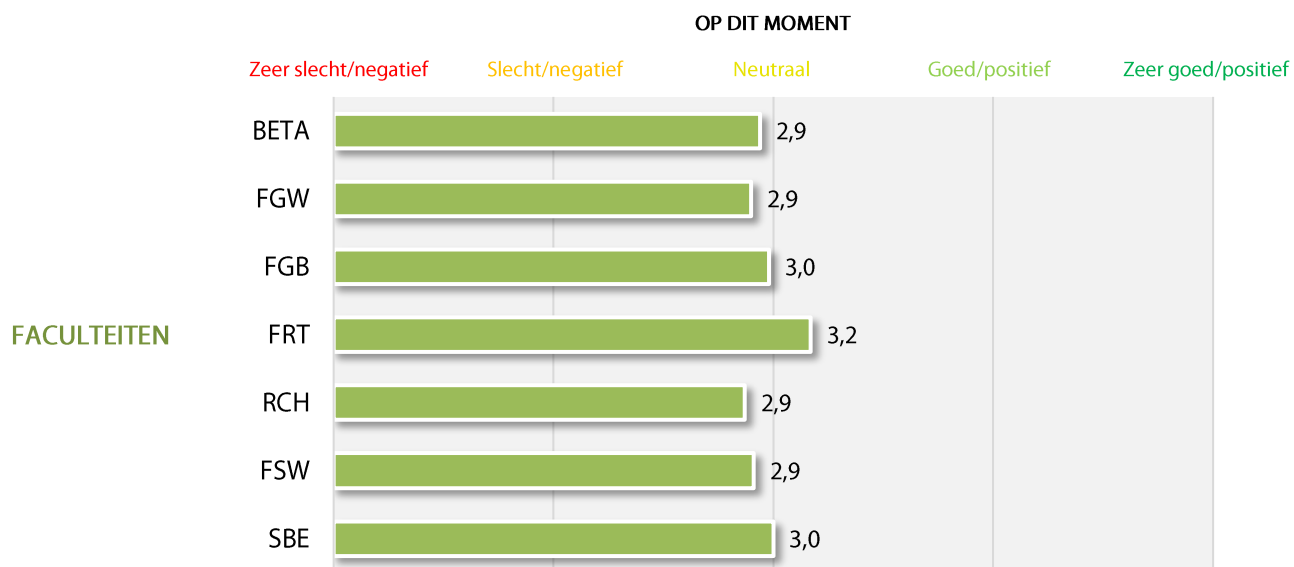
Balans werk/privé

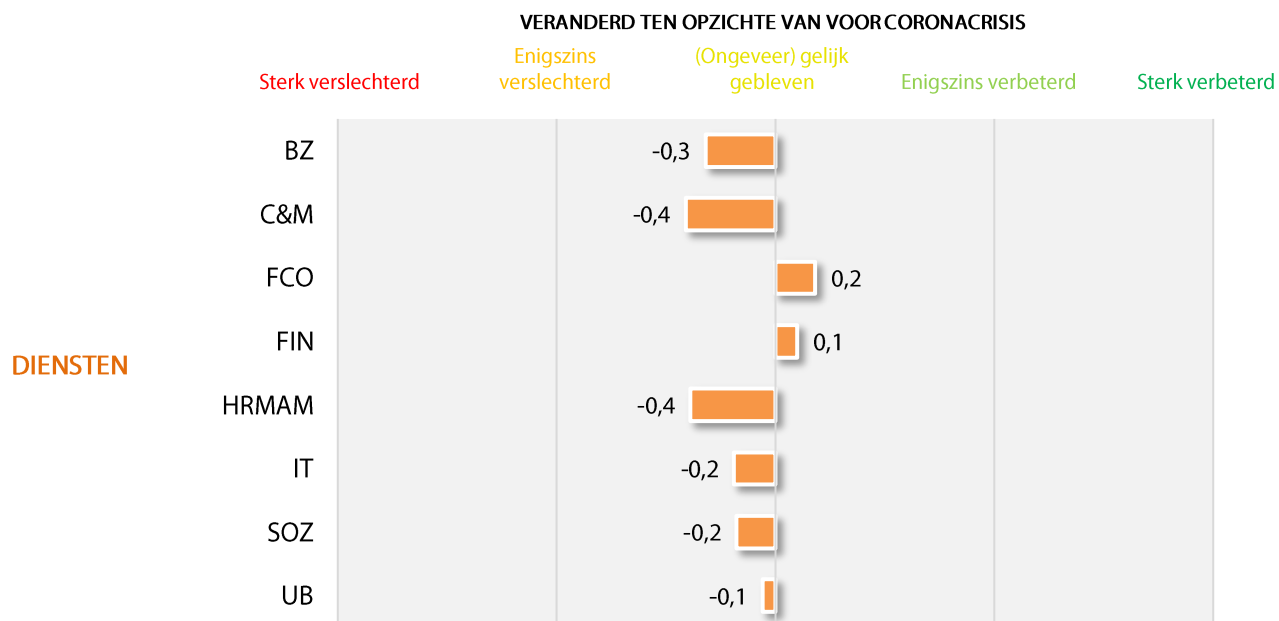
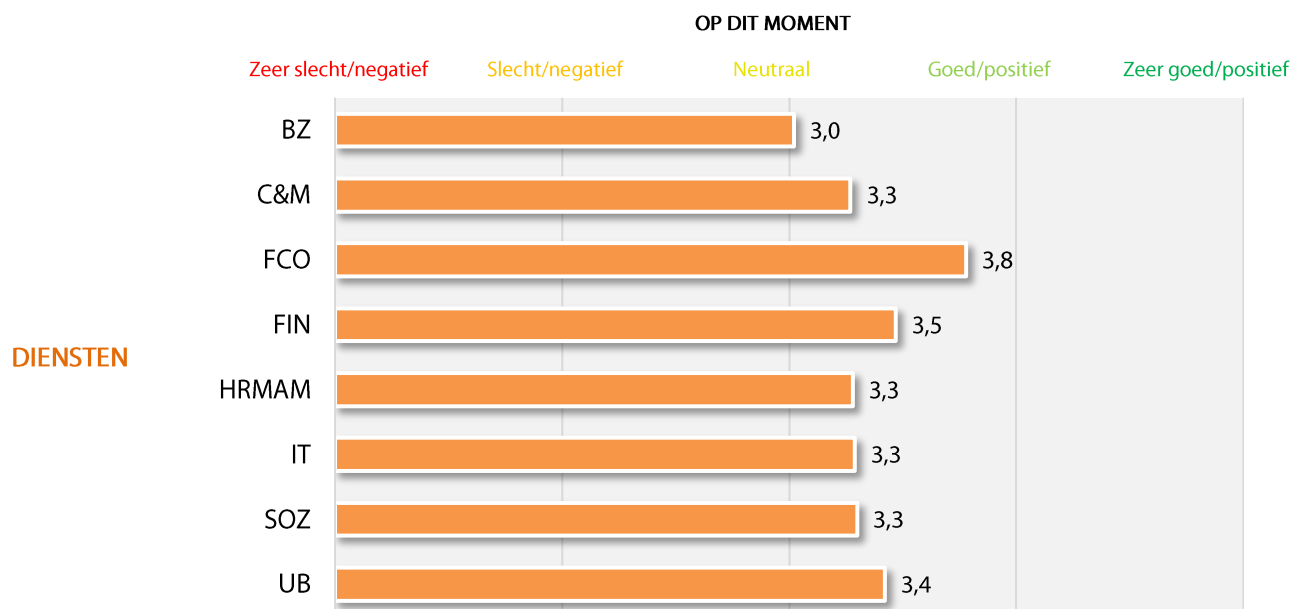
OP DIT MOMENT



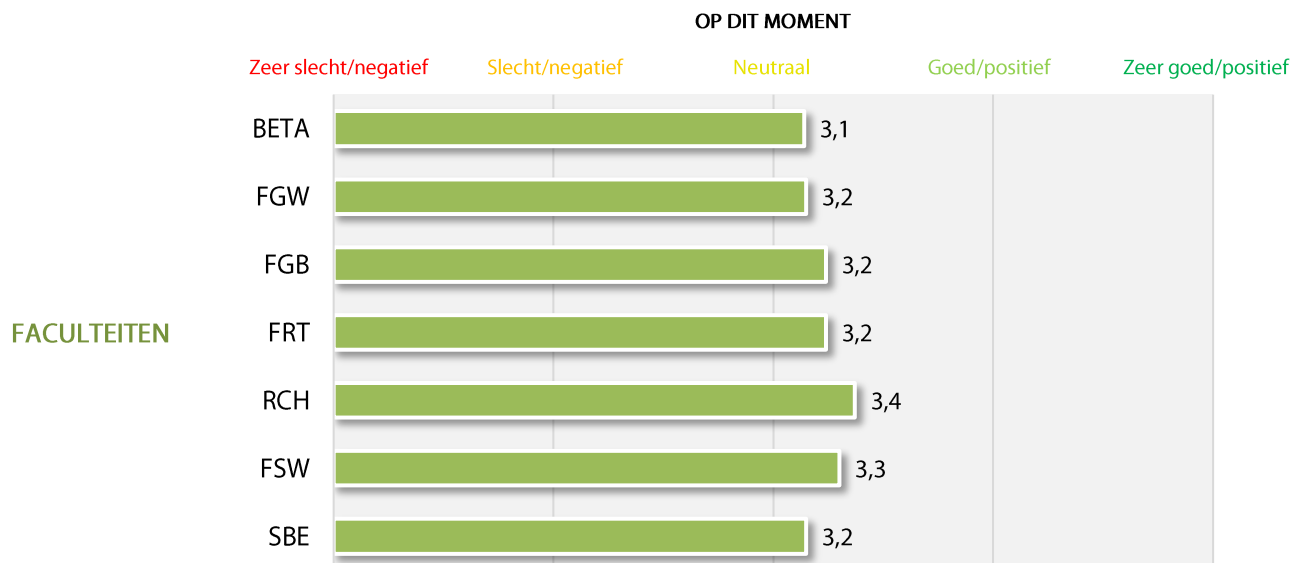
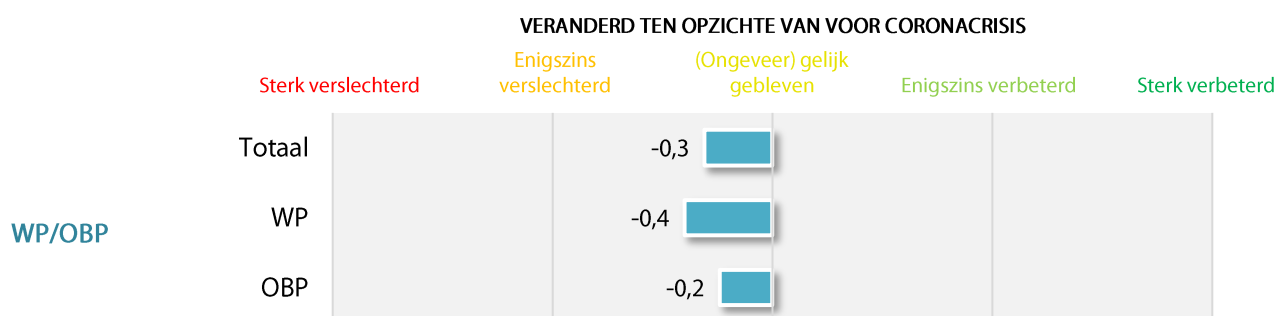
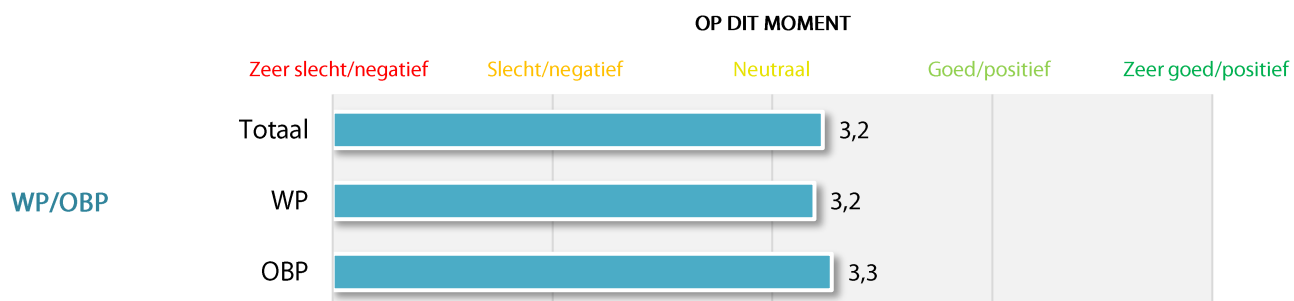
VERANDERD TEN OPZICHTE VAN VOOR CORONACRISIS



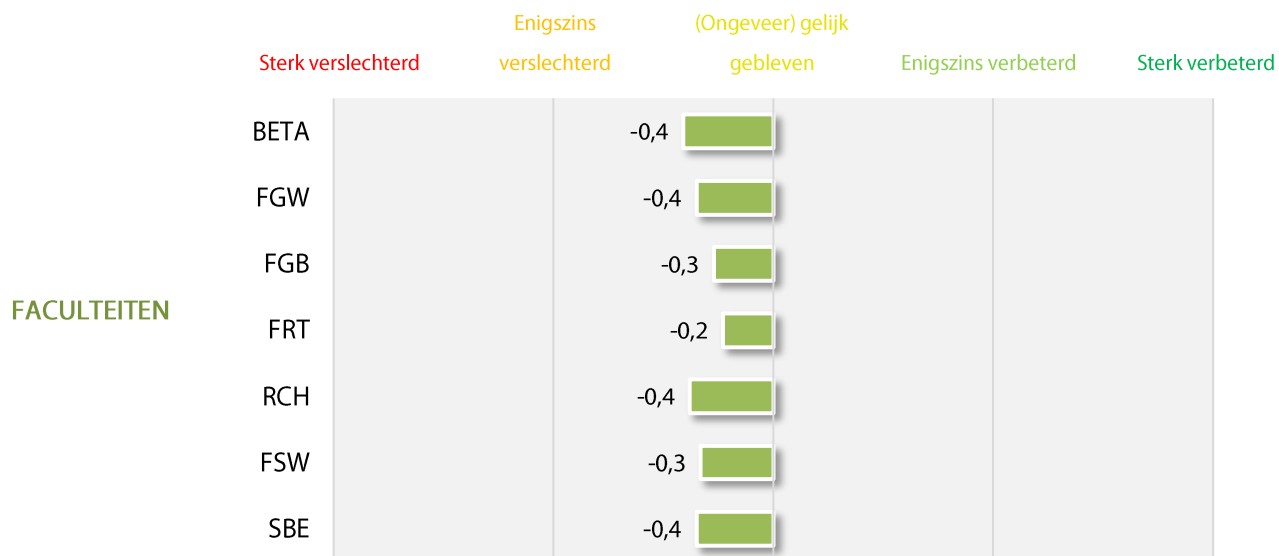




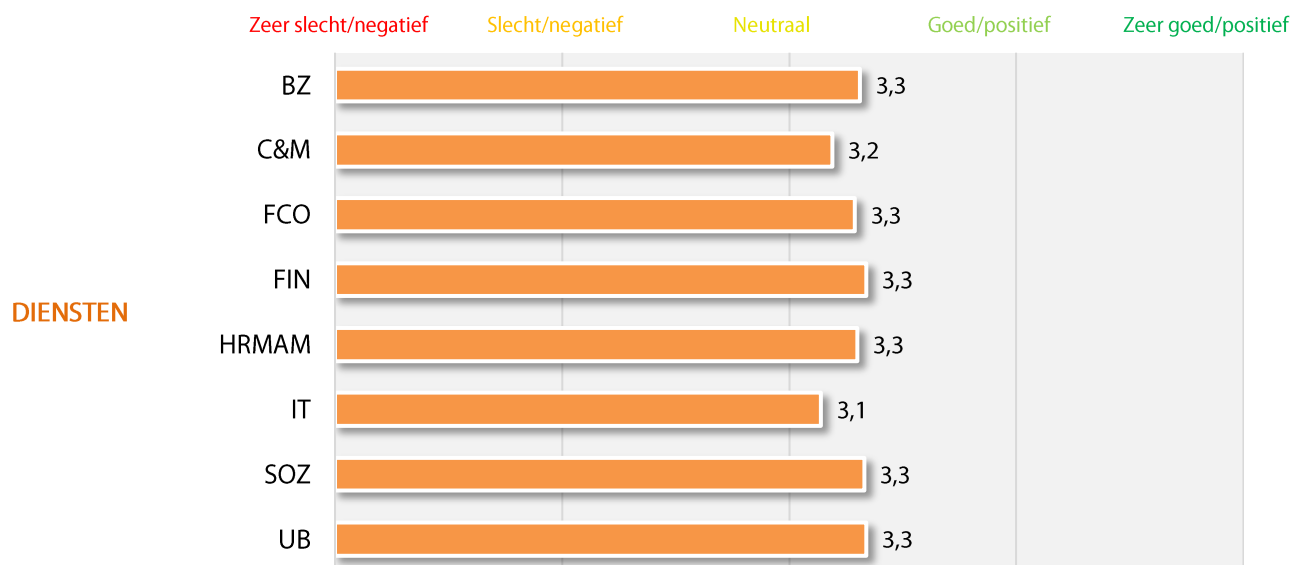
Aantal zorgtaken



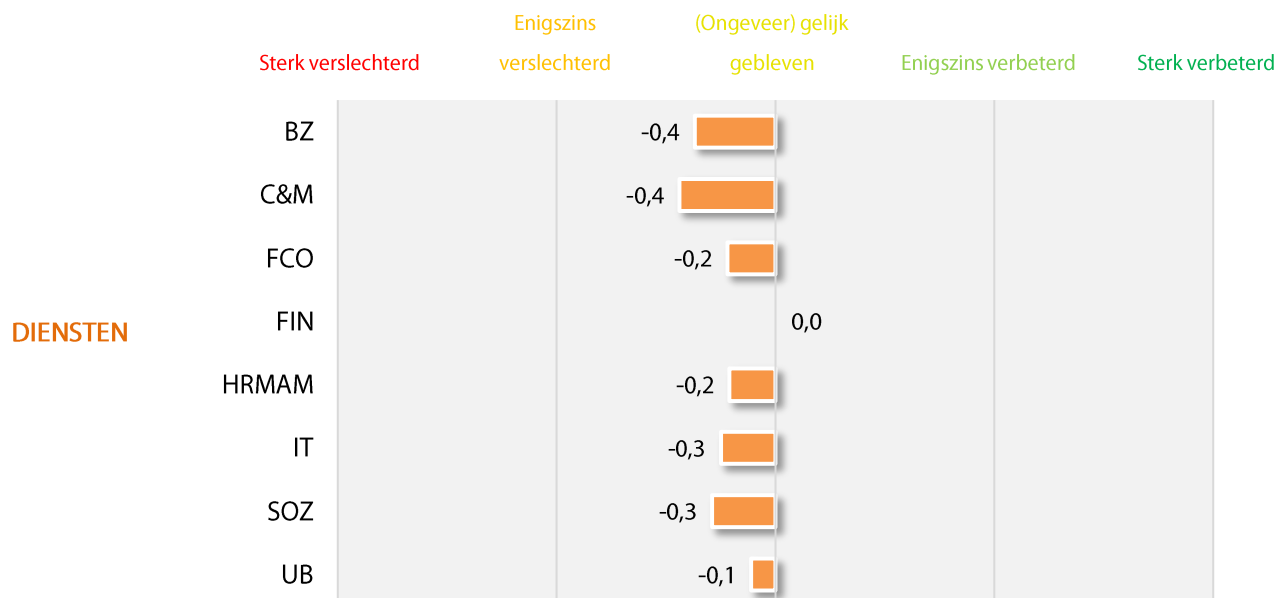
VERANDERD TEN OPZICHTE VAN VOOR CORONACRISIS



OP DIT MOMENT



VERANDERD TEN OPZICHTE VAN VOOR CORONACRISIS

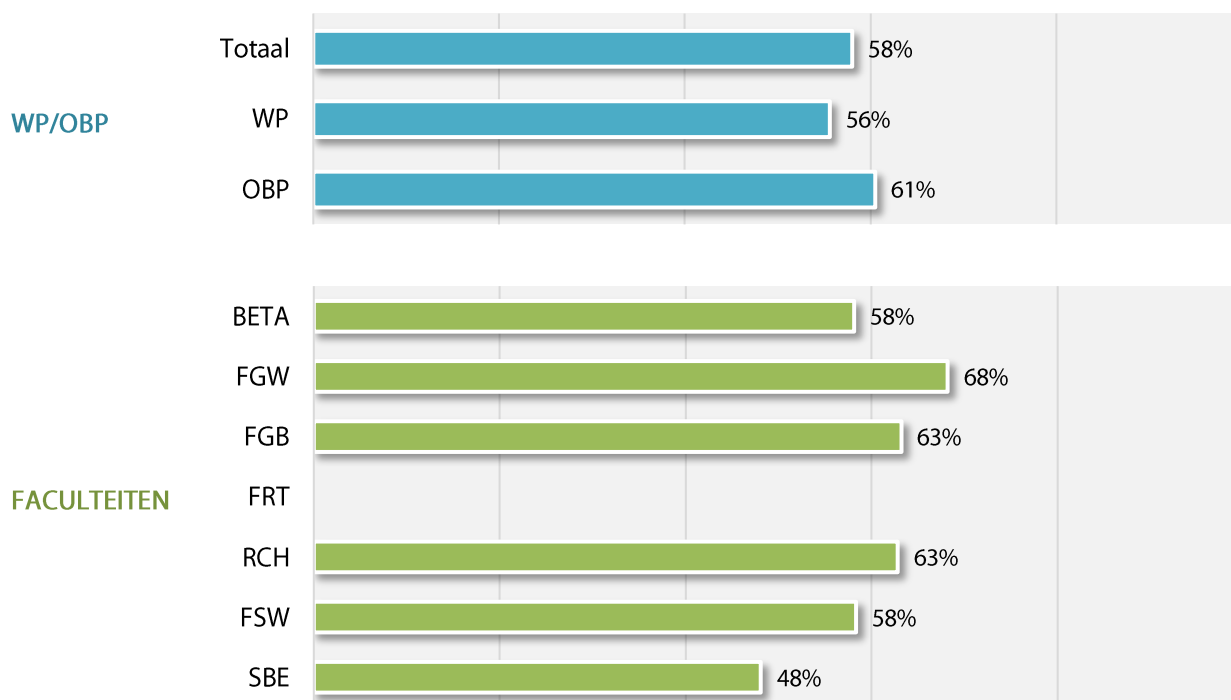


3 Verlof

Aan de medewerkers die hebben aangegeven dat hun ervaring van het aantal zorgtaken (sterk) is verslechterd is gevraagd of ze behoefte hadden aan (extra) verlof en of ze er gebruik van hebben gemaakt (bijv. zorg verlof, calamiteitenverlof). Aan de medewerkers die wel behoefte hadden maar geen gebruik hebben gemaakt van (één) van) de regelingen van de Vrije Universiteit, is gevraagd wat daarvoor de belangrijkste reden is.

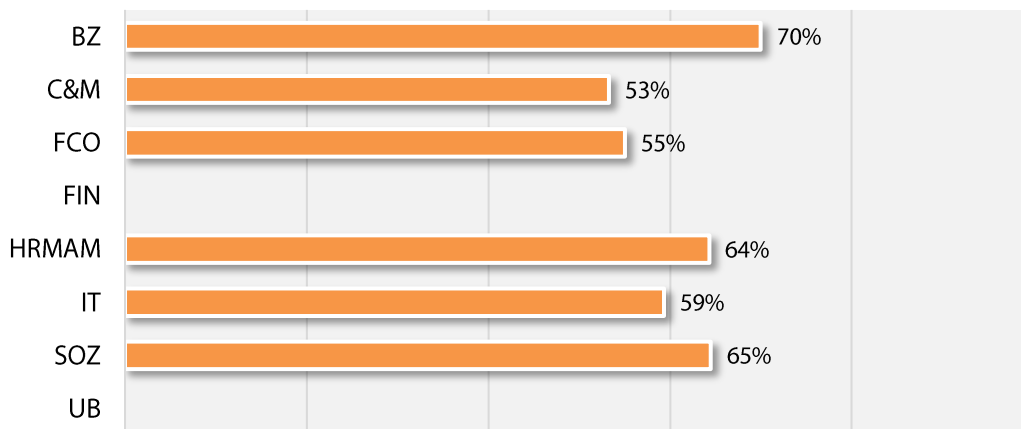
Gemiddeld genomen had 58% van de medewerkers die (sterk) verslechterde zorgtaken ervaarde behoefte aan (extra) verlof. 13% van hen heeft ook werkelijk gebruik gemaakt van een of meerdere verlofregelingen. De overige 87% geeft aan dat niet te hebben gedaan met name omdat hun werk/functie dat niet toestaat of omdat ze collega's niet extra willen belasten.

Behoefte aan (extra) verlof vanwege toegenomen zorgtaken⁴ (% ja)



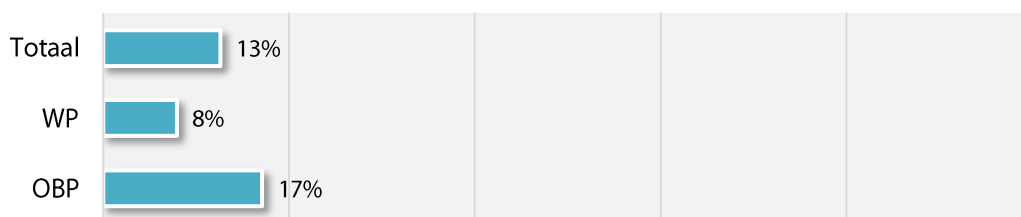
⁴ Alleen gevraagd aan medewerkers die hebben aangegeven dat hun ervaring van het aantal zorgtaken (sterk) is verslechterd.

DIENSTEN

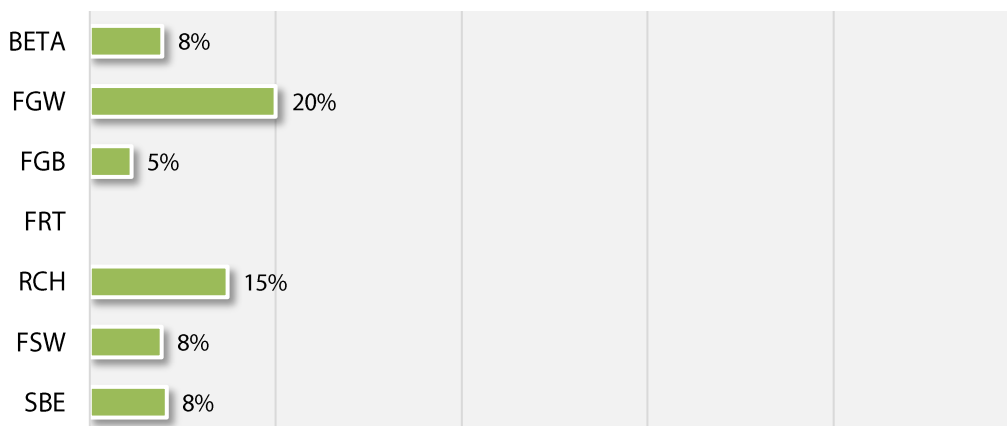


Gebruik gemaakt van bijzondere verlofregelingen⁵ (% ja)

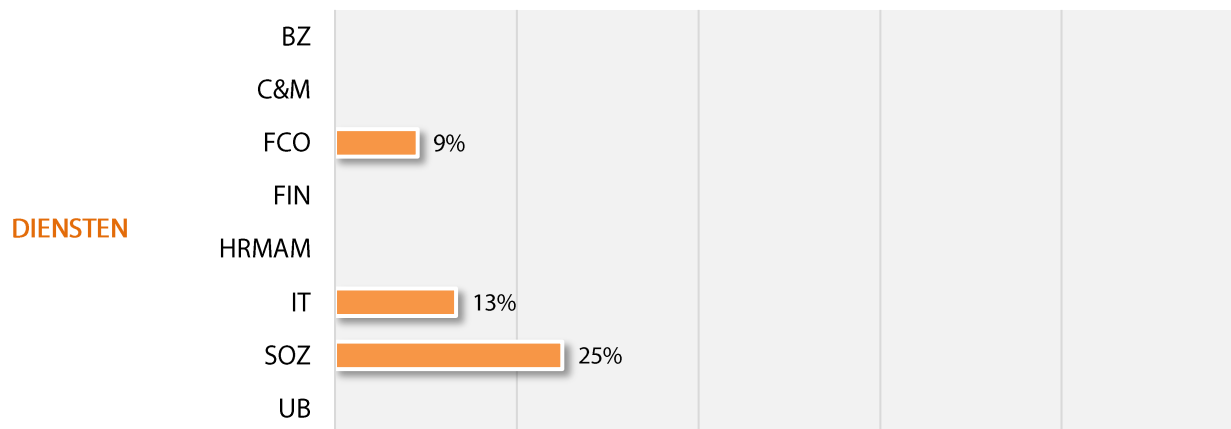
WP/OBP



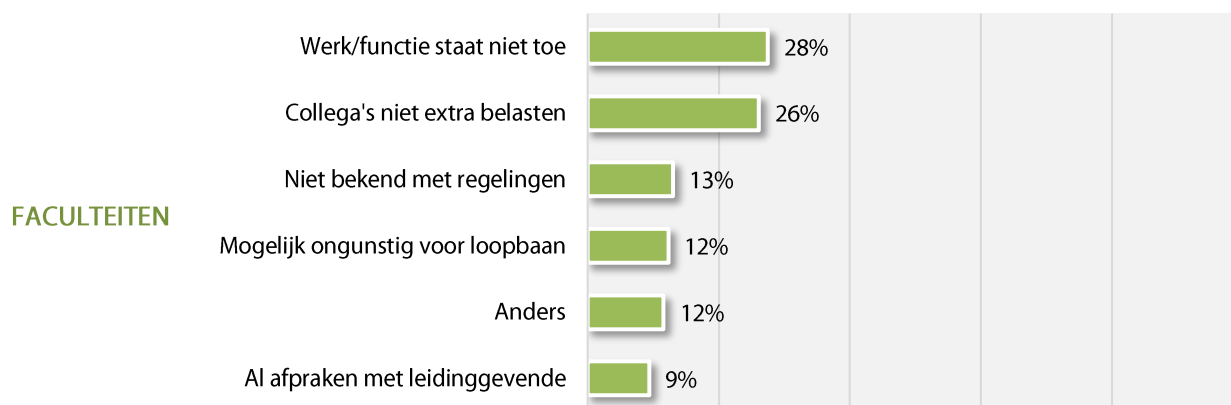
FACULTEITEN



⁵ Alleen gevraagd aan medewerkers die behoefte hadden/hebben aan (extra) verlof.

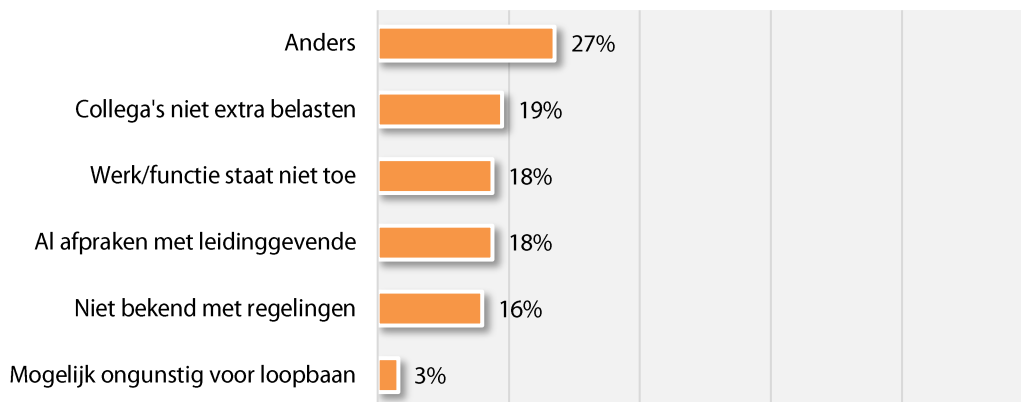


Reden geen gebruik gemaakt van bijzondere verlofregelingen⁶



⁶ Alleen gevraagd aan medewerkers die behoefte hadden aan (extra) verlof, maar daar geen gebruik van hebben gemaakt.

DIENSTEN



Vaak genoemd bij 'Anders'

- Financiële redenen
- Combinatie van verschillende redenen
- Ziek gemeld

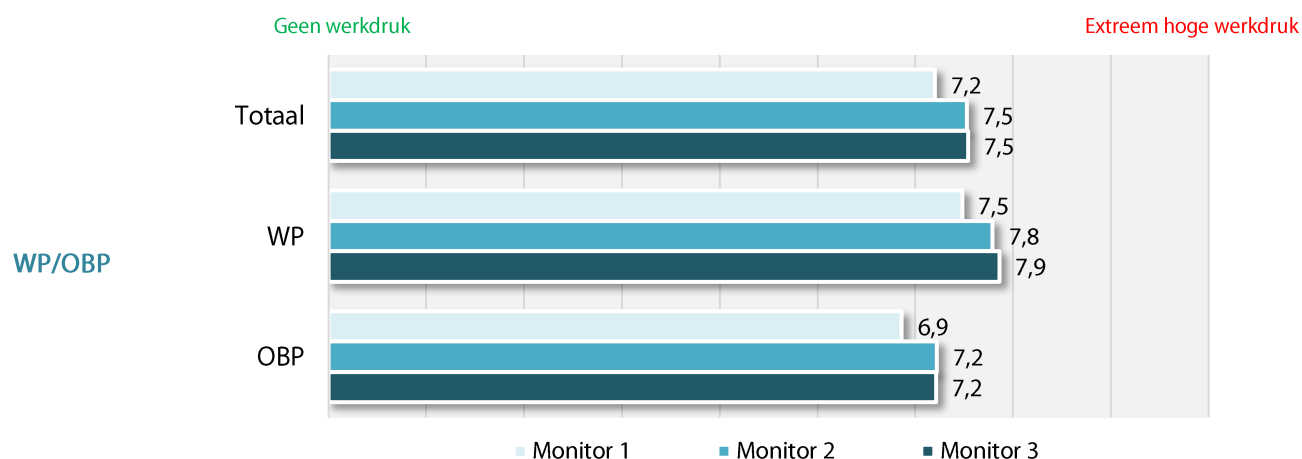
4 Werkdruk

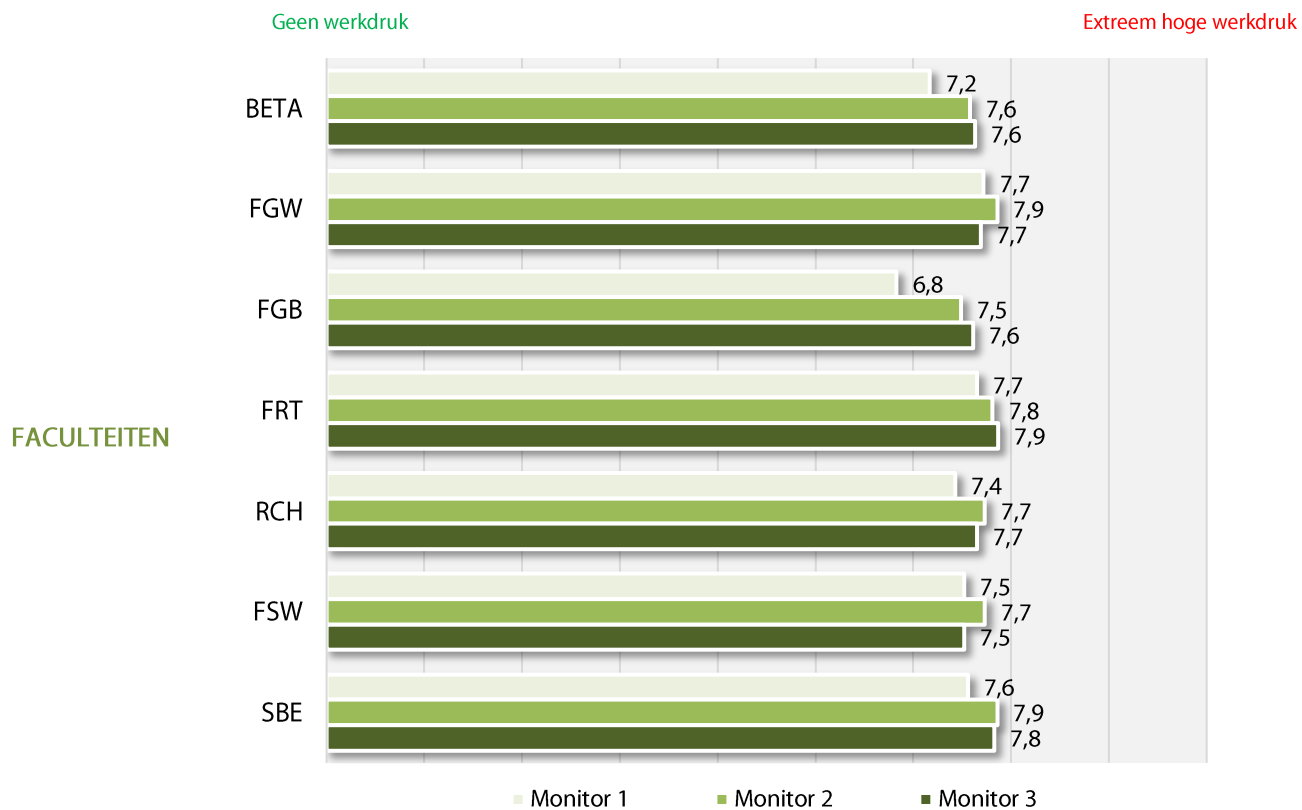
De medewerkers is gevraagd om op een schaal van 1 (geen werkdruk) tot 10 (extreem hoge werkdruk) aan te geven hoe zij de werkdruk op dit moment ervaren en wat zij als een wenselijke werkdruk zien. Daarnaast is gevraagd of zij behoefte hadden aan maatregelen om hun werkdruk te verlagen en of zij gesproken hebben met hun leidinggevende en/of collega's. Ook is geïnventariseerd of zij in de afgelopen drie maanden meer, minder of evenveel hebben gewerkt als het aantal uur zoals formeel overeengekomen en in welke mate zij meer of minder werken als problematisch ervaren.

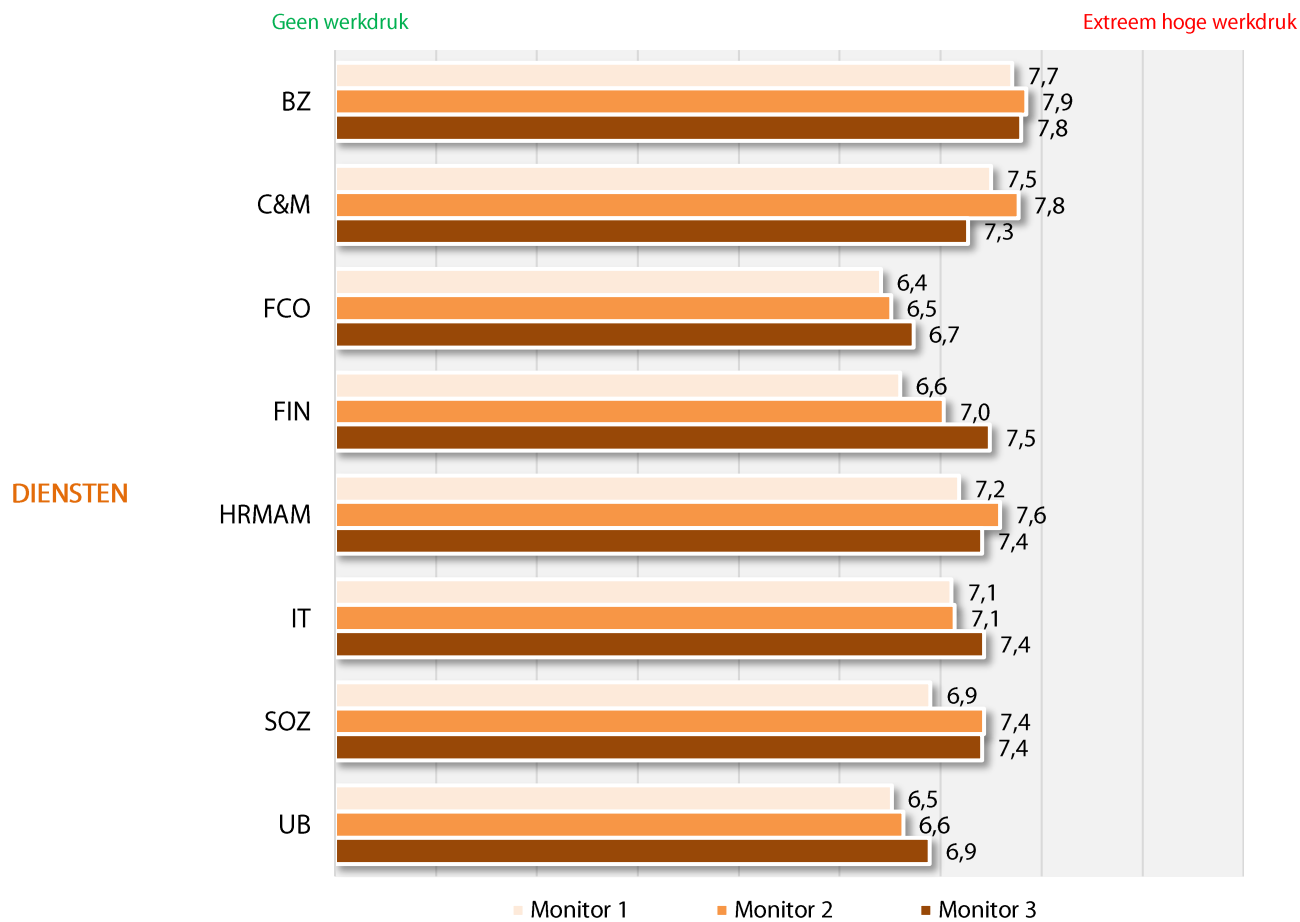
De ervaren en wenselijke werkdruk zijn nauwelijks veranderd ten opzichte van de vorige metingen. De ervaren werkdruk ligt dan ook nog steeds ruim een punt boven de wenselijke werkdruk. Ruim de helft van de medewerkers had in de afgelopen tijd behoefte aan maatregelen om de werkdruk te verlagen. Ruim driekwart van hen heeft met de leidinggevende en/of directe collega's hierover gesproken.

Een derde van de medewerkers heeft in de afgelopen drie maanden evenveel gewerkt als vastgelegd in hun aanstelling, 8% heeft minder gewerkt en 58% heeft meer dan hun aanstelling gewerkt. De medewerkers die hebben aangegeven minder te hebben gewerkt, hebben gemiddeld 22% minder uren gewerkt dan in hun aanstelling is vastgelegd (78% van hun aanstelling gewerkt). De medewerkers die meer hebben gewerkt, hebben gemiddeld genomen 27% meer uren gewerkt dan in hun aanstelling is vastgelegd (127% van hun aanstelling gewerkt). De medewerkers die minder dan hun aanstelling werken vinden dat even problematisch als medewerkers die meer dan hun aanstelling werken.

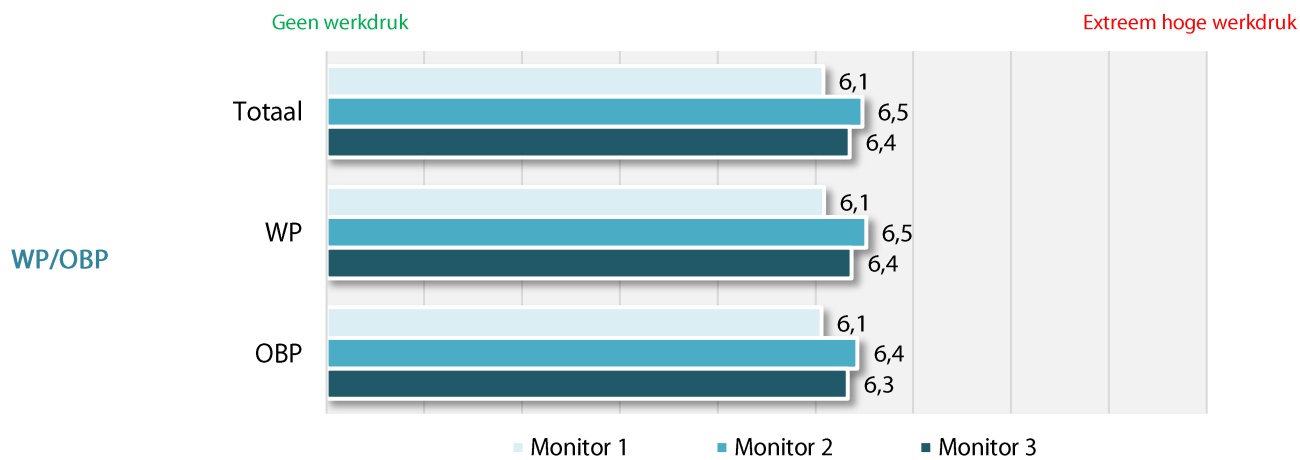
Ervaren werkdruk

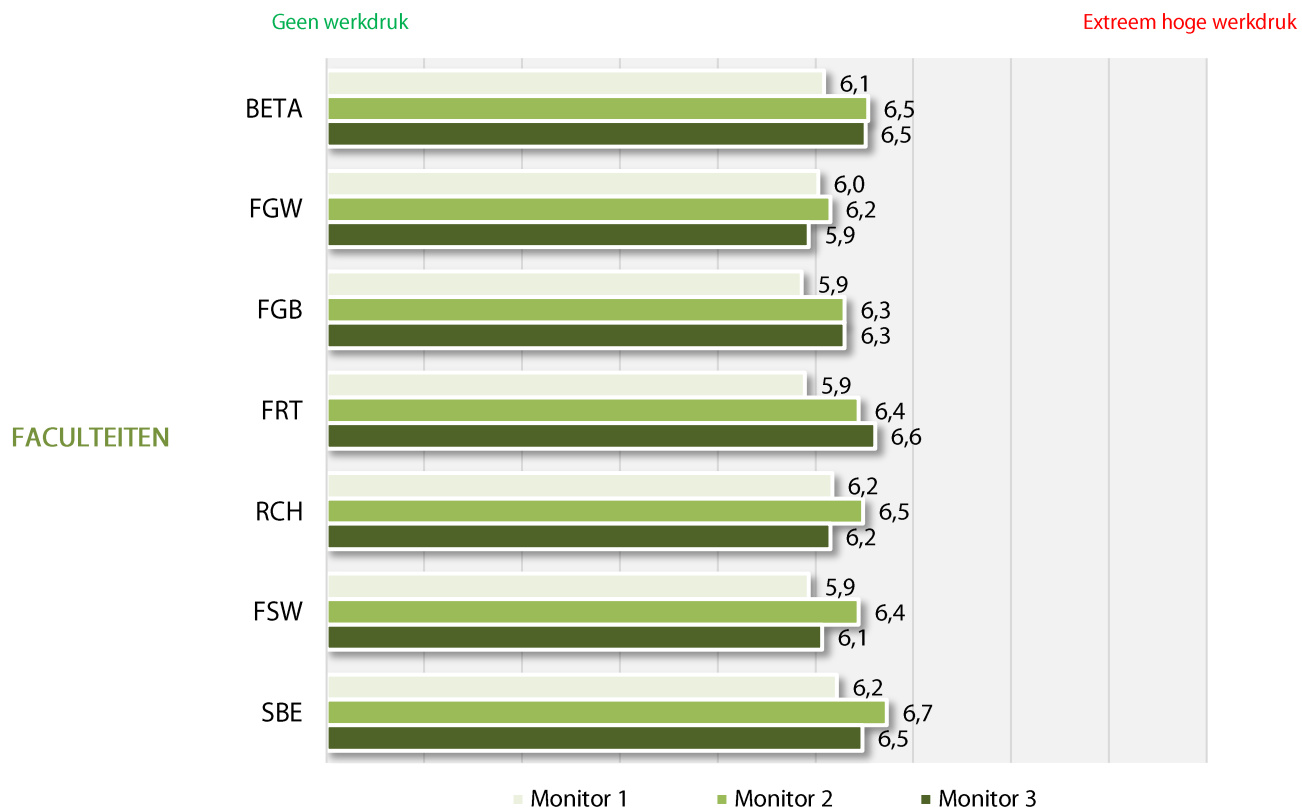


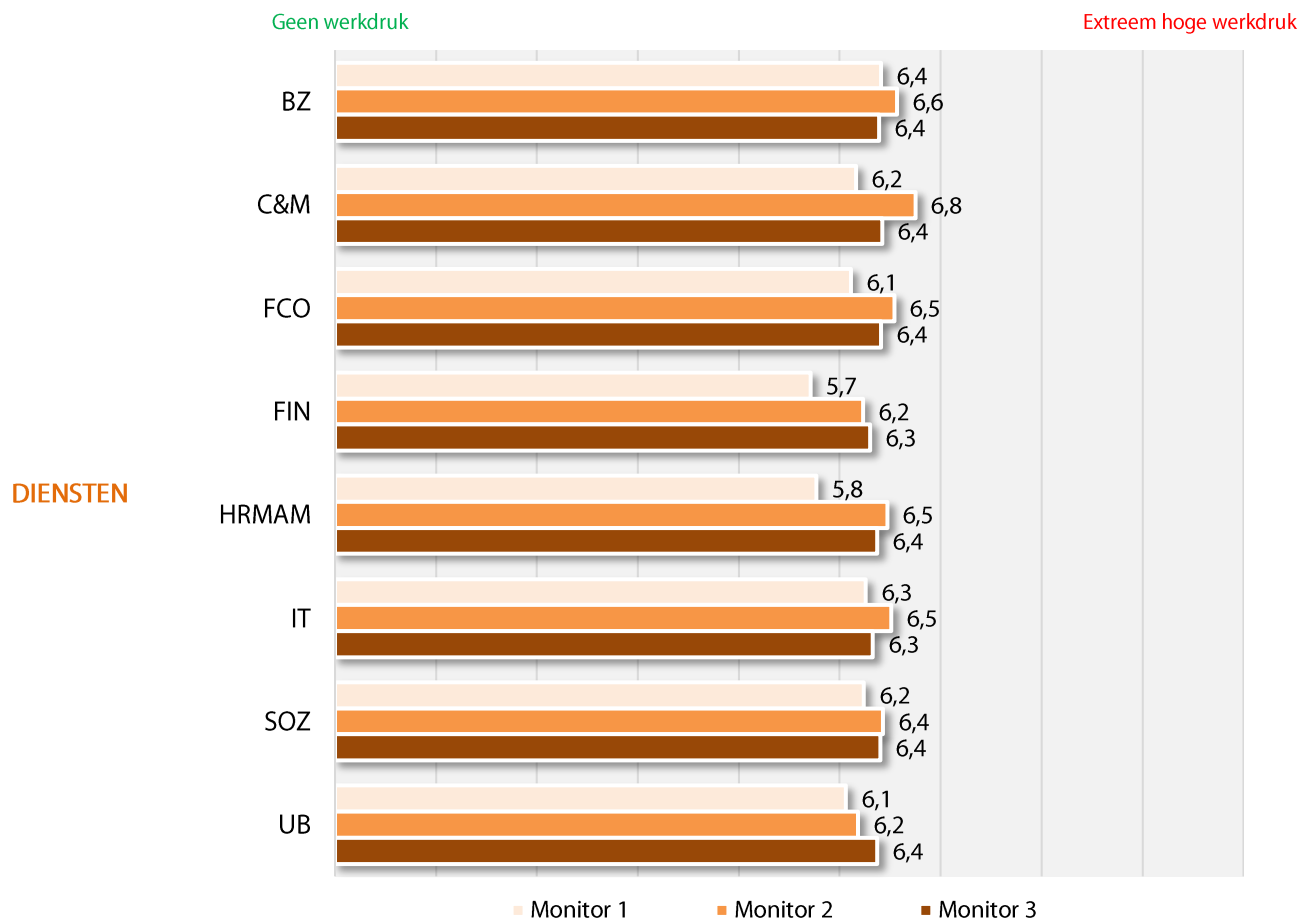




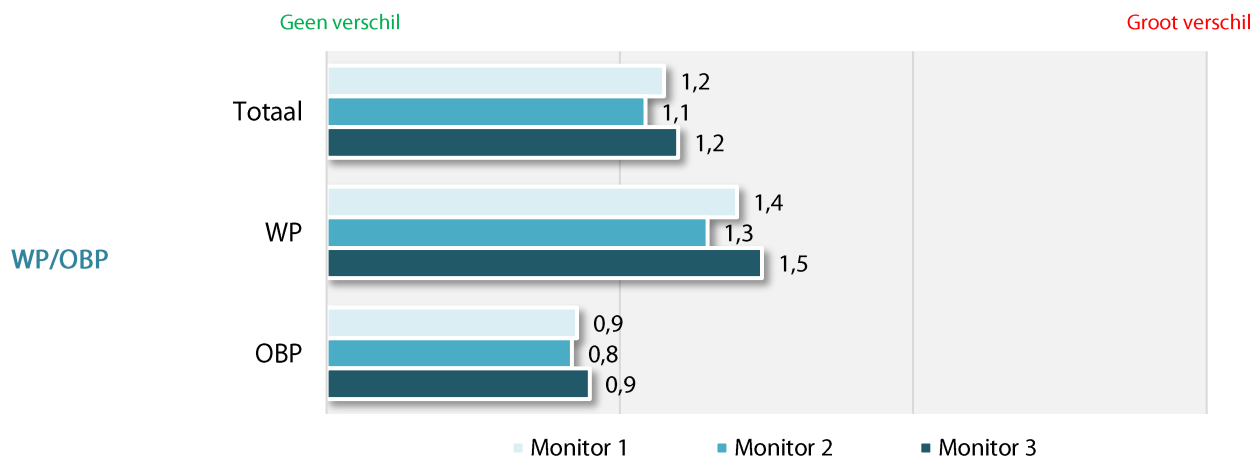
Wenselijke werkdruk







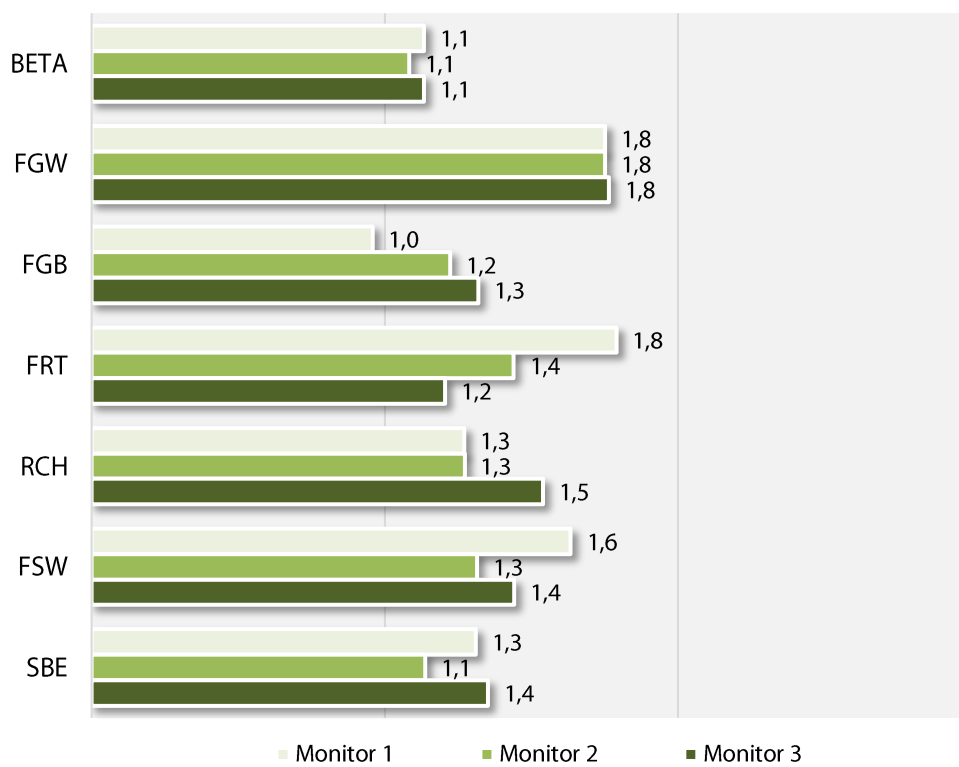
Vershil ervaren en wenselijke werkdruk

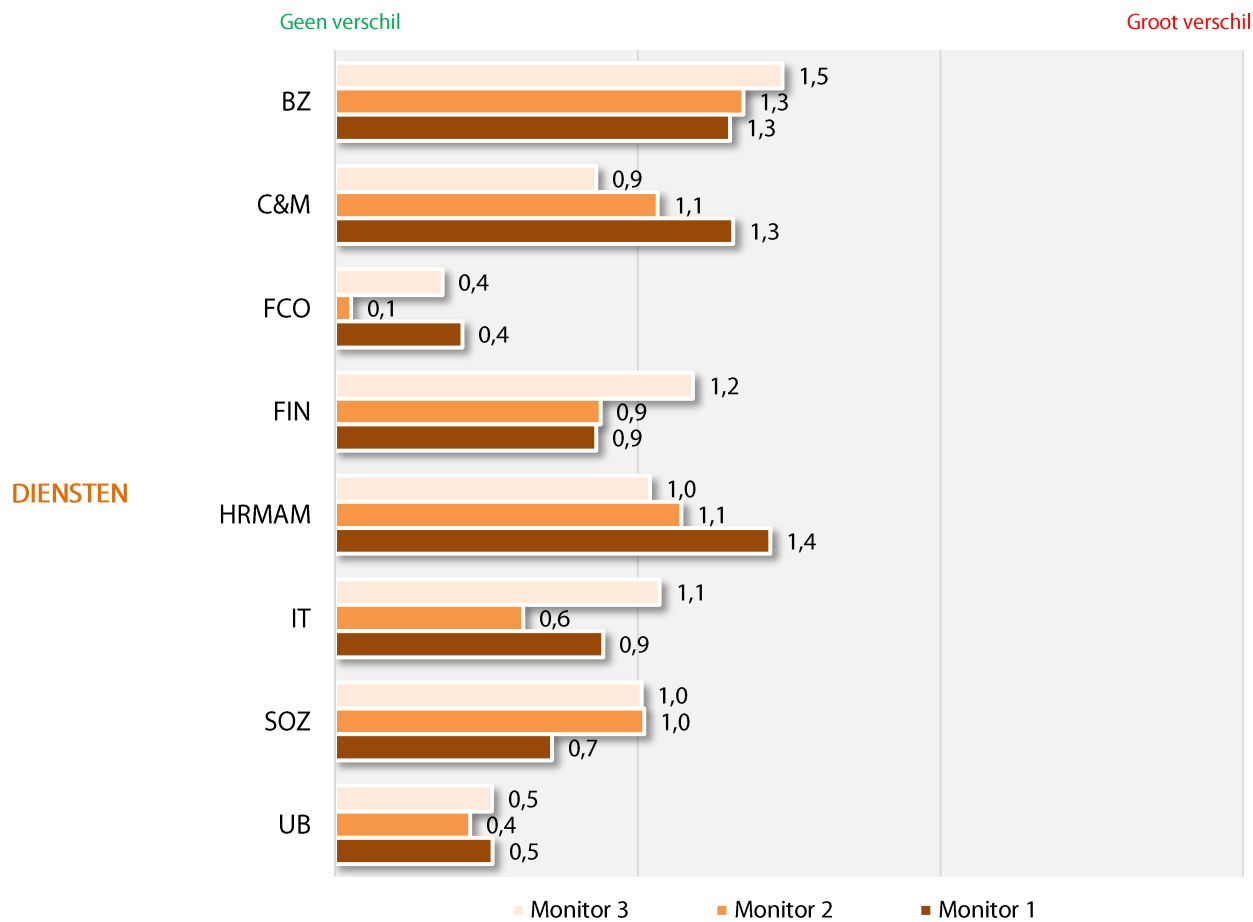


Geen verschil

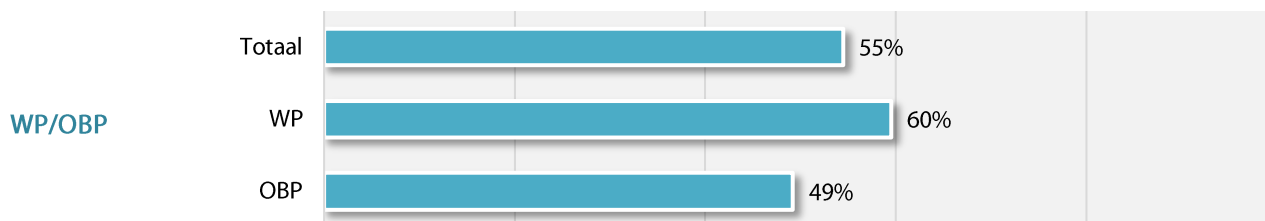
Groot verschil

FACULTEITEN

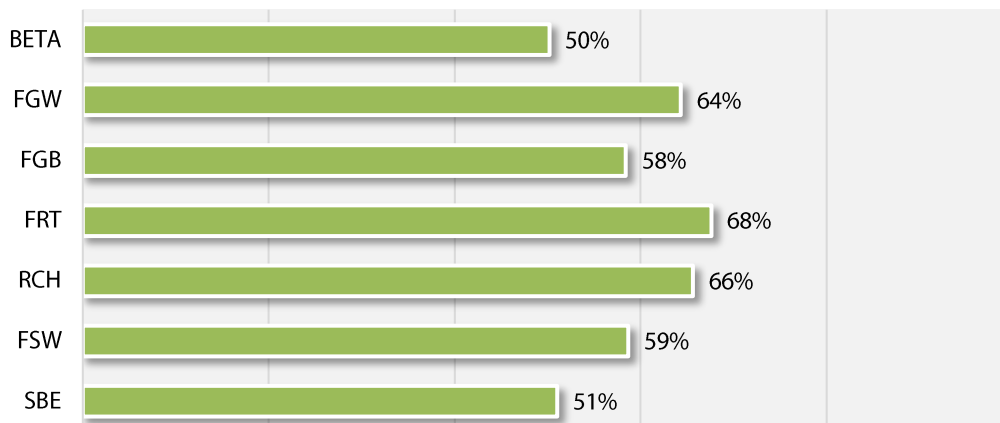




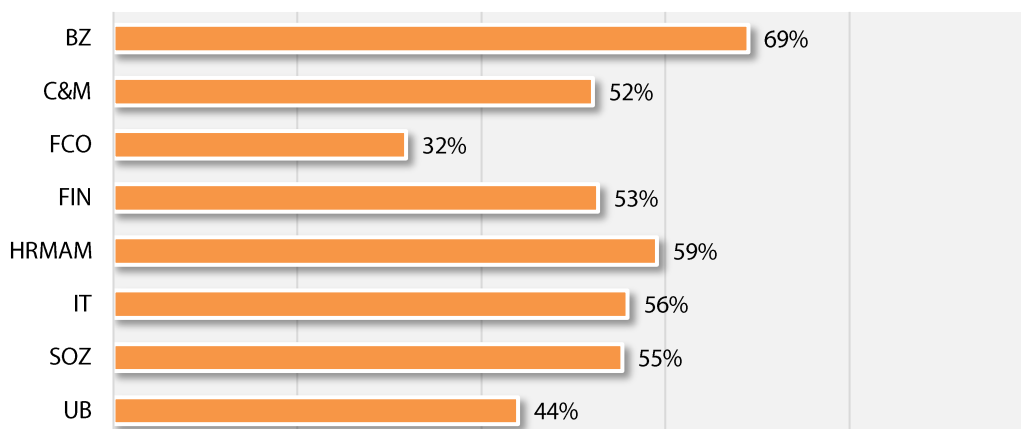
Behoefte aan werkdrukverlagende maatregelen (% ja)



FACULTEITEN

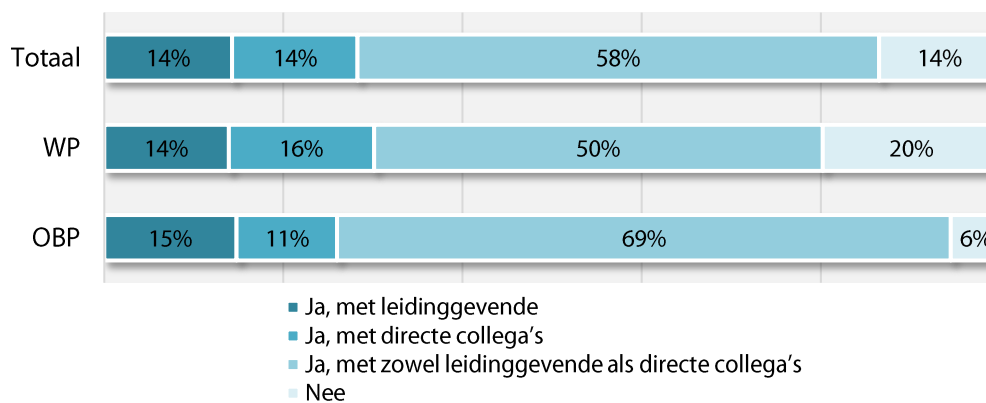


DIENSTEN



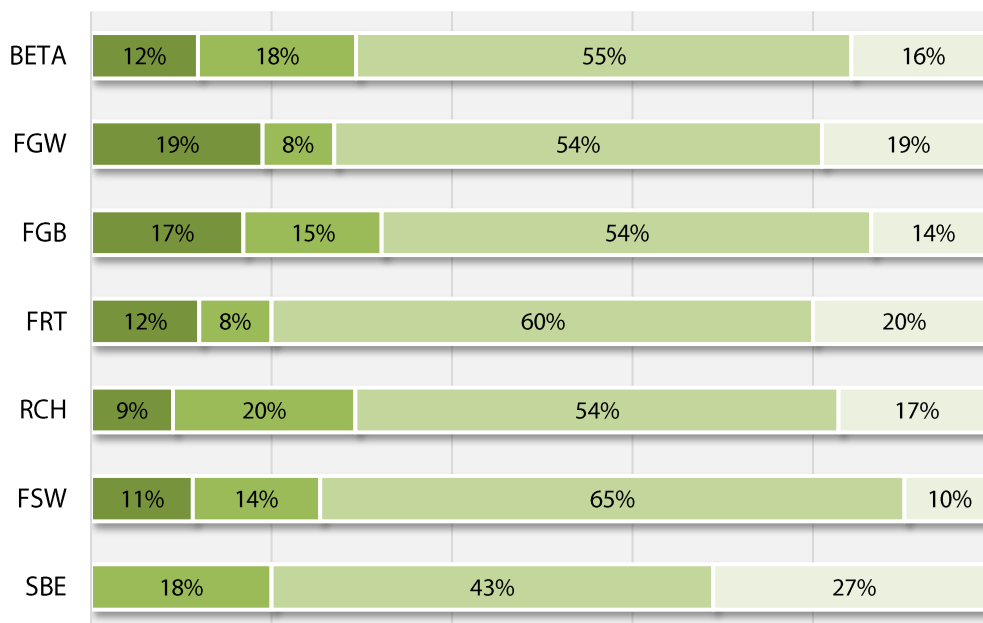
Gesproken met leidinggevende/collega's over werkdruk⁷

WP/OBP



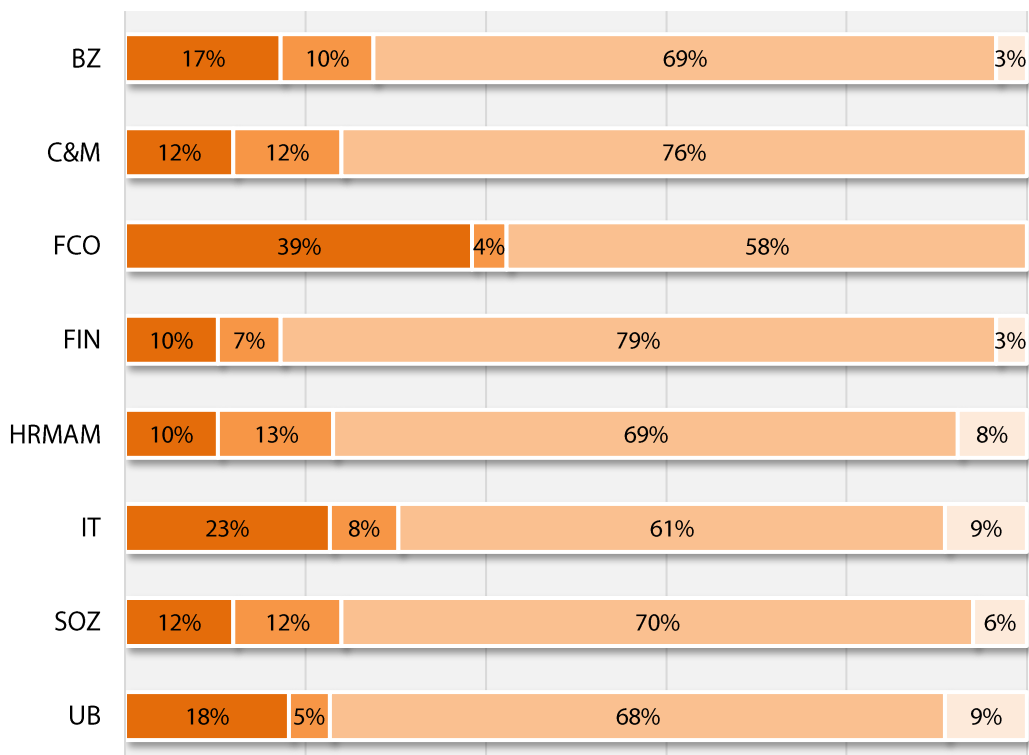
⁷ Alleen gevraagd aan medewerkers die behoefte hadden aan werkdrukverlagende maatregelen.

FACULTEITEN



- Ja, met leidinggevende
- Ja, met directe collega's
- Ja, met zowel leidinggevende als directe collega's
- Nee

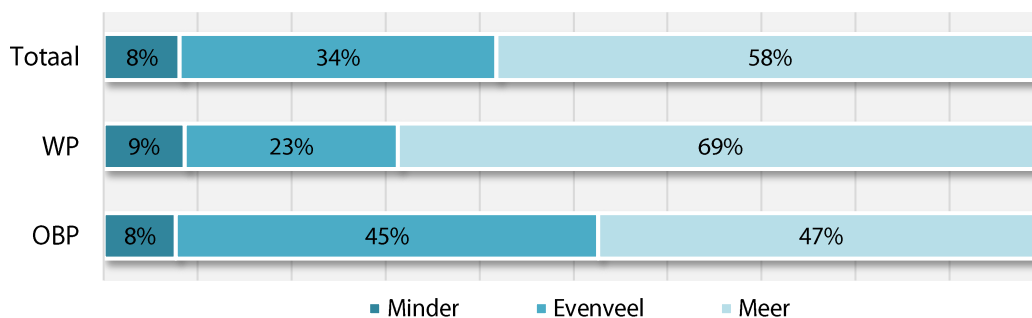
DIENSTEN



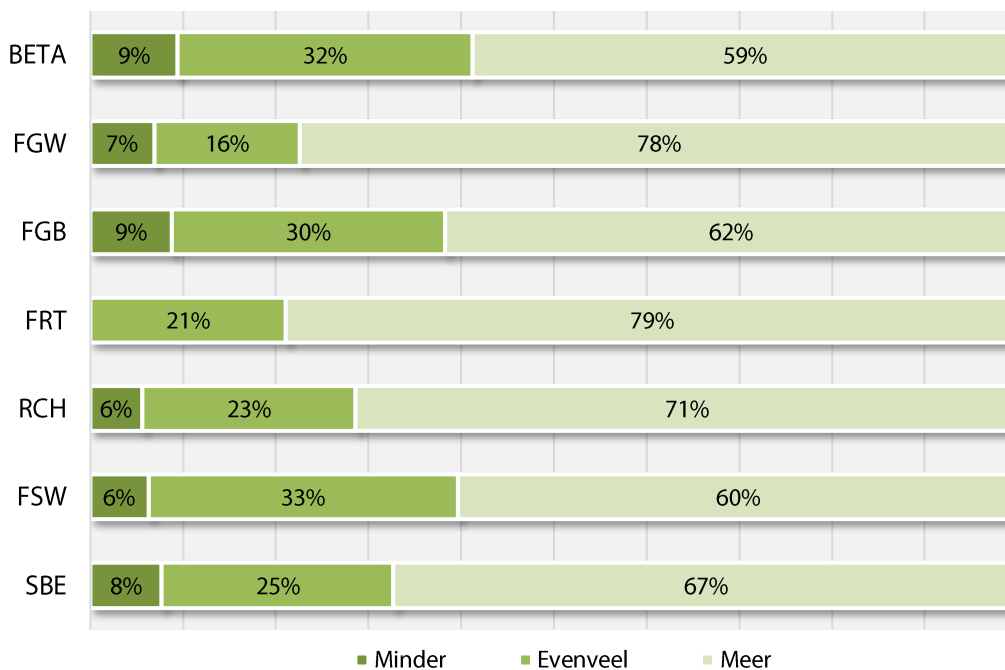
- Ja, met leidinggevende
- Ja, met directe collega's
- Ja, met zowel leidinggevende als directe collega's
- Nee

Meer of minder uren gewerkt dan aanstelling

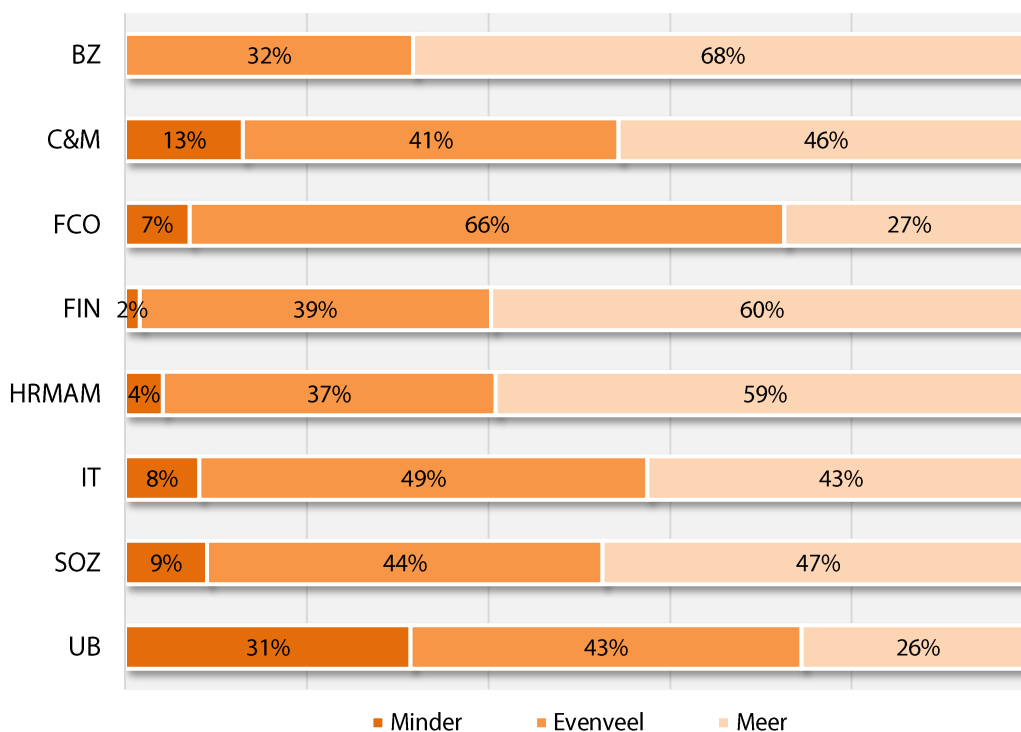
WP/OBP



FACULTEITEN



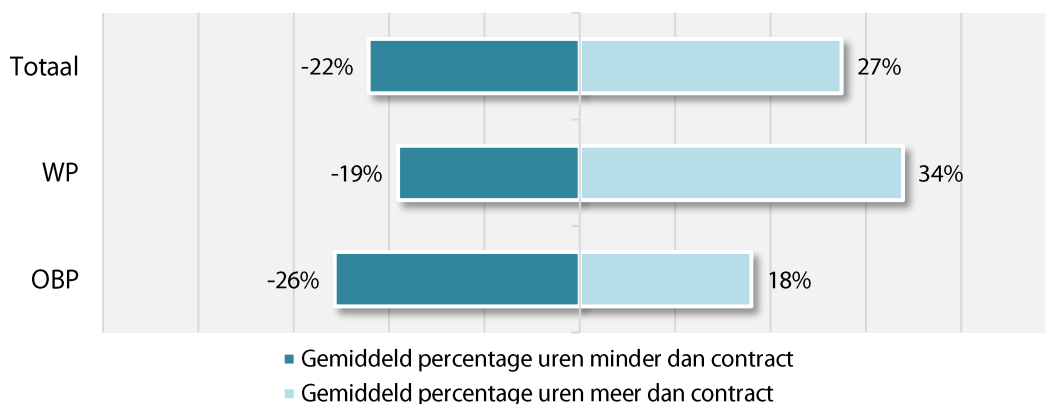
DIENSTEN



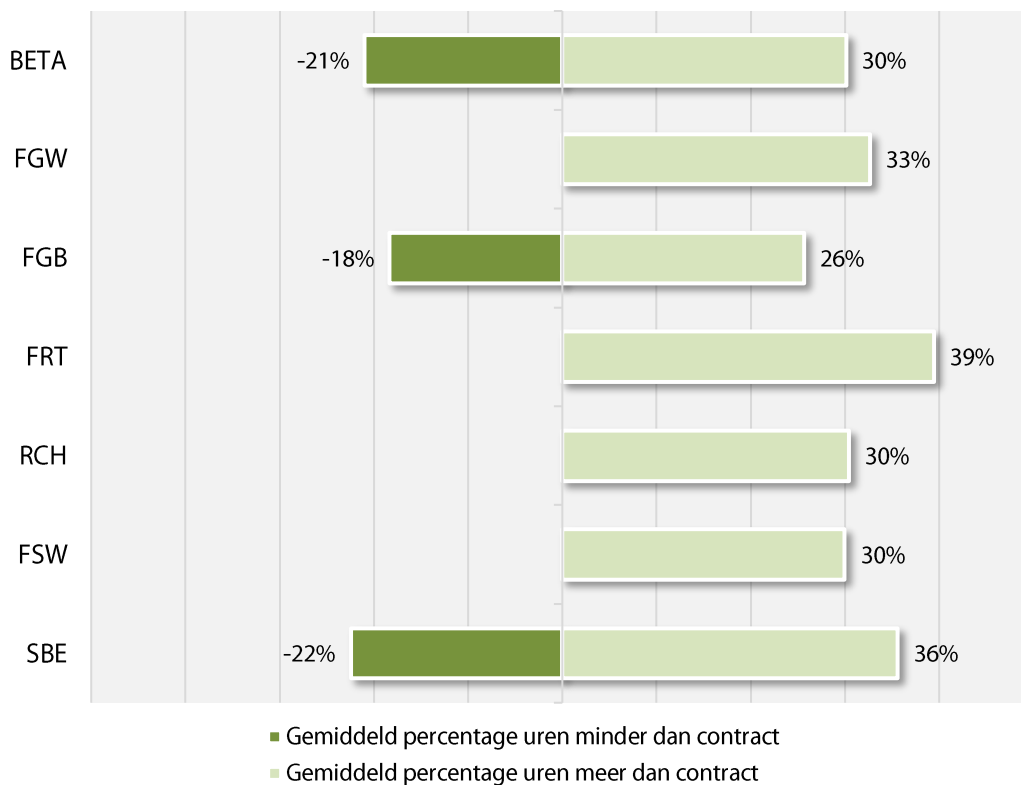
Percentage uren gemiddeld meer of minder gewerkt dan aanstelling

Onderstaande figuren laten de gemiddelde percentages die medewerkers minder (donkere kleur) of meer (lichte kleur) hebben gewerkt dan hun aanstelling.

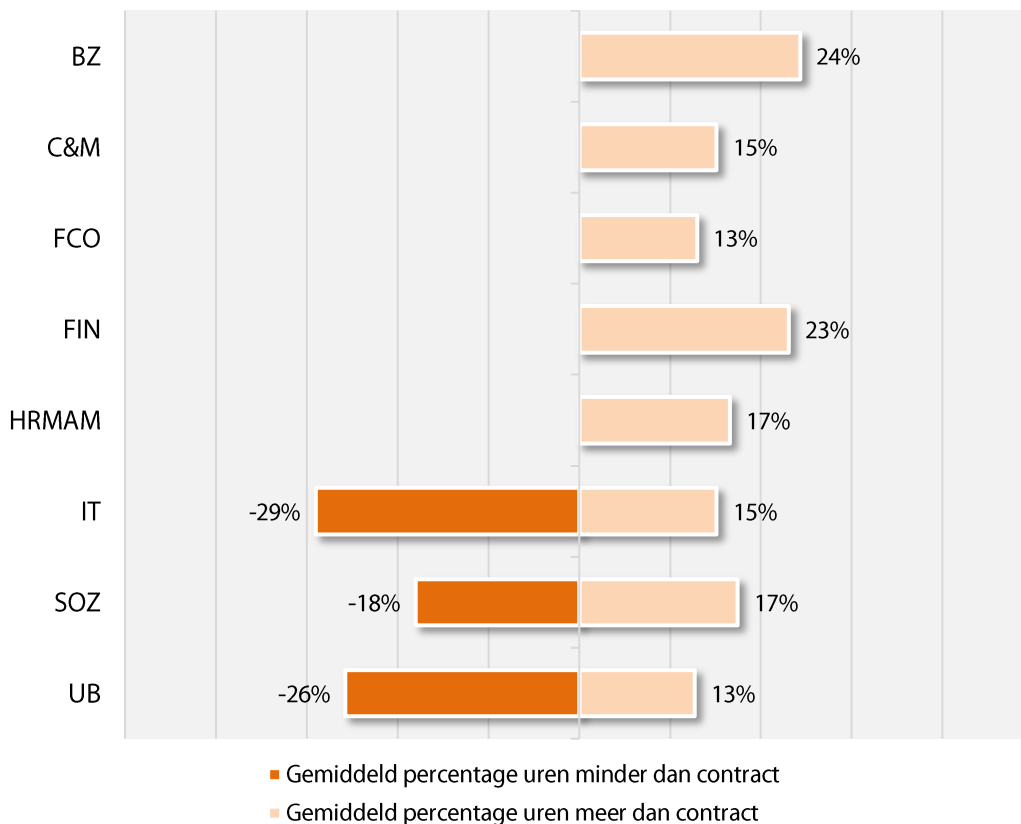
WP/OBP



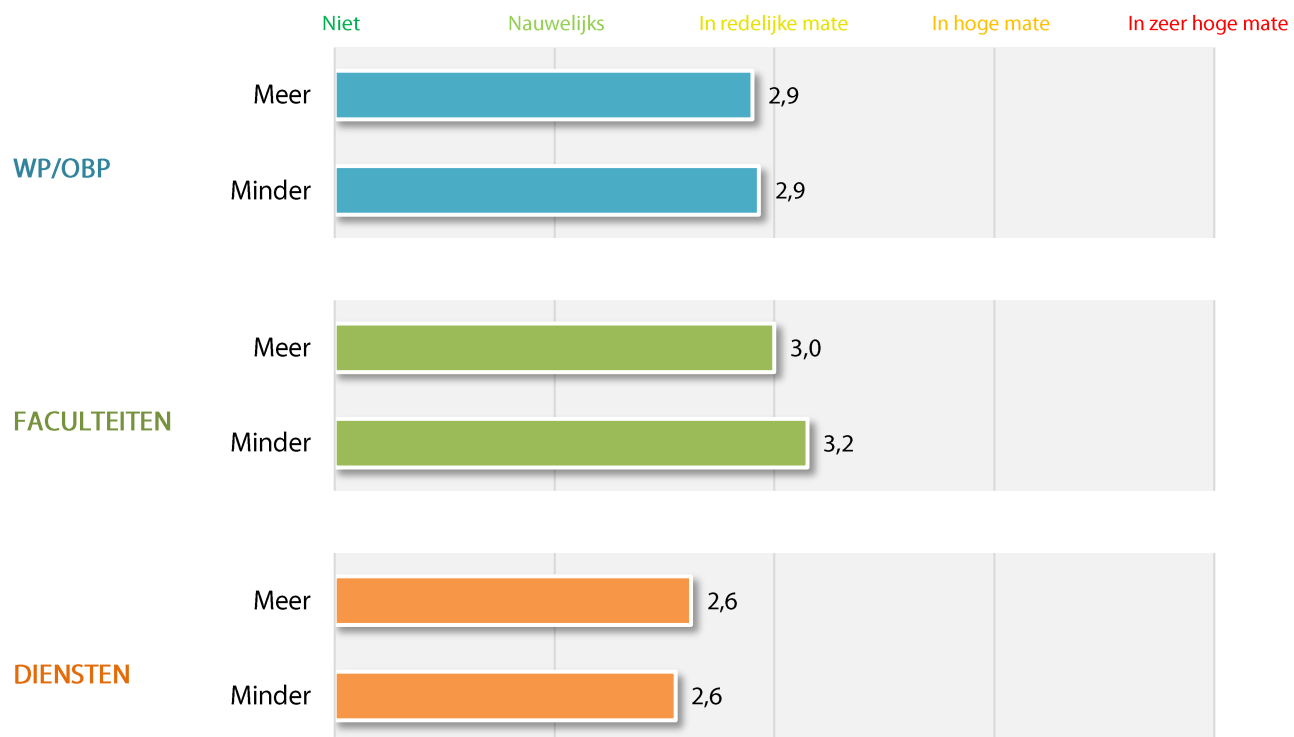
FACULTEITEN



DIENSTEN



Meer of minder werken problematisch



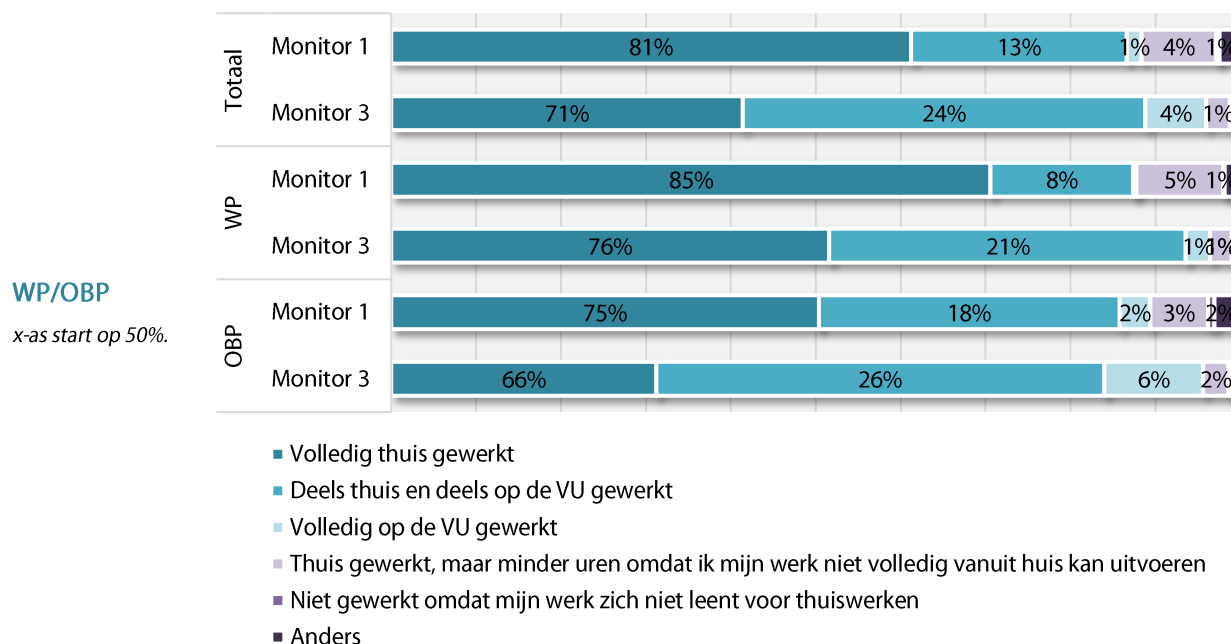
5 Thuiswerken

In de Coronamonitor van juni 2020 is gevraagd hoe de medewerkers denken over thuiswerken na de Coronacrisis. De VU is benieuwd hoe zij daar nu over denken? Willen zij na de Coronacrisis ook thuis willen werken en hoe tevreden zijn zij over hun thuiswerkplek?

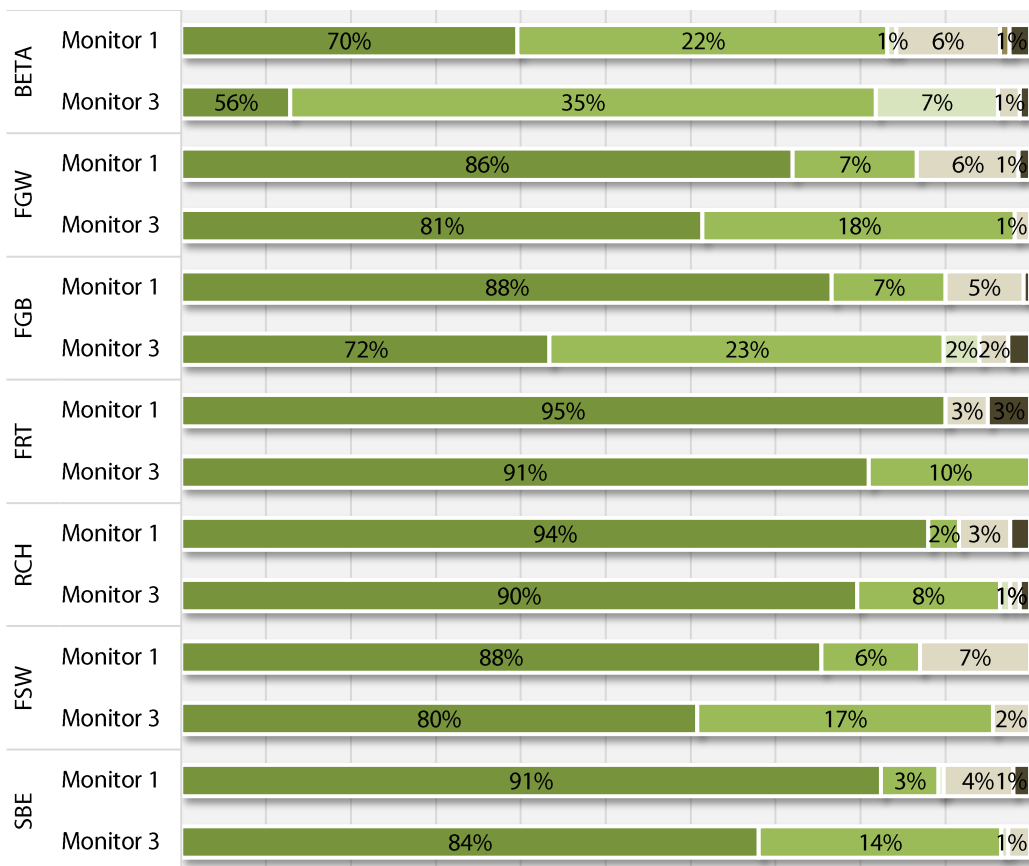
Uit de resultaten blijkt dat ruim 70% van de medewerkers de afgelopen drie maanden volledig thuis gewerkt heeft. Bijna driekwart van de medewerkers zou ook in de toekomst voor minimaal 25% van hun uren thuis willen werken. Over het algemeen zijn de medewerkers die (wel eens) thuiswerken redelijk tevreden over hun thuiswerkplek. Met name beter meubilair en betere/meer apparatuur zou hun thuiswerkplek (nog) prettiger kunnen maken.

De medewerkers vinden zich (inmiddels) behoorlijk vaardig in het werken met digitale technologieën en ook het online samenwerken met collega's gaat (inmiddels) goed. Daar staat tegenover dat medewerkers in mindere mate hebben gesproken met hun leidinggevende over eventuele aanpassingen in het takenpakket en wat nodig is om prettig thuis te werken. Ook weten niet alle medewerkers waar zij terecht kunnen als thuiswerken hun welzijn (tijdelijk) negatief beïnvloedt.

Werksituatie afgelopen drie maanden

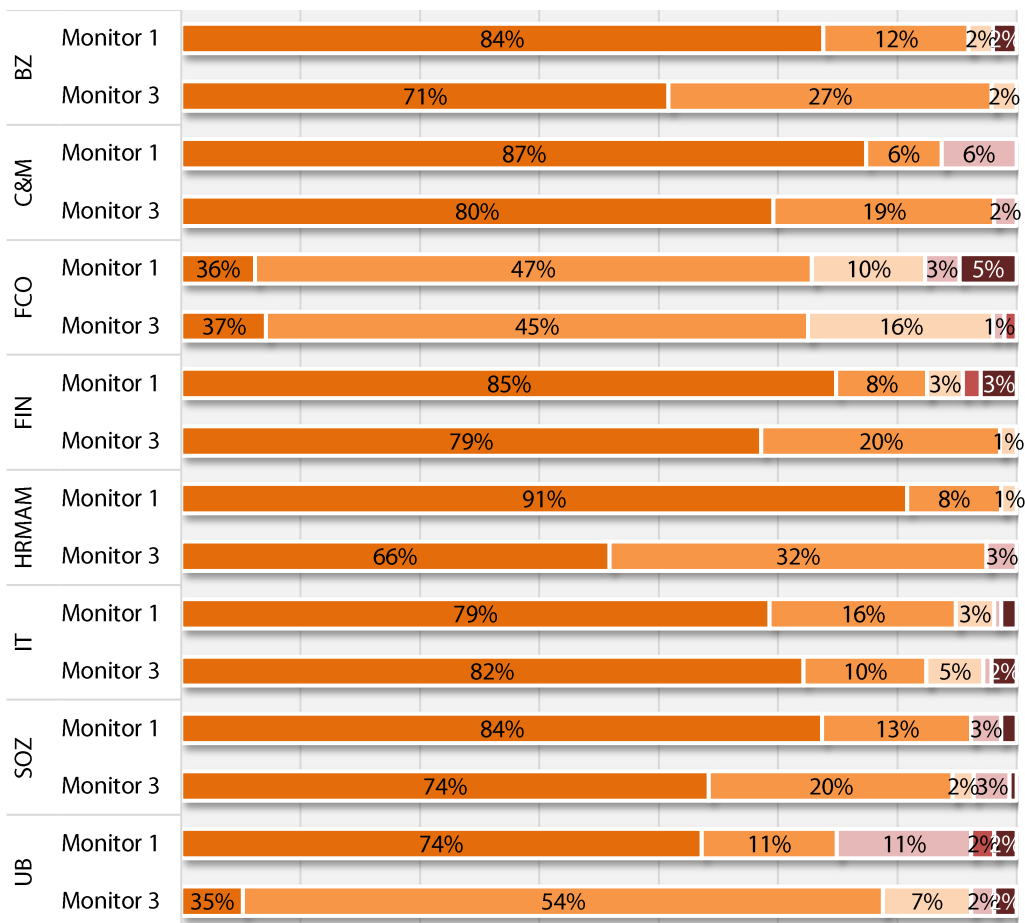


FACULTEITEN
x-as start op 50%.



- 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

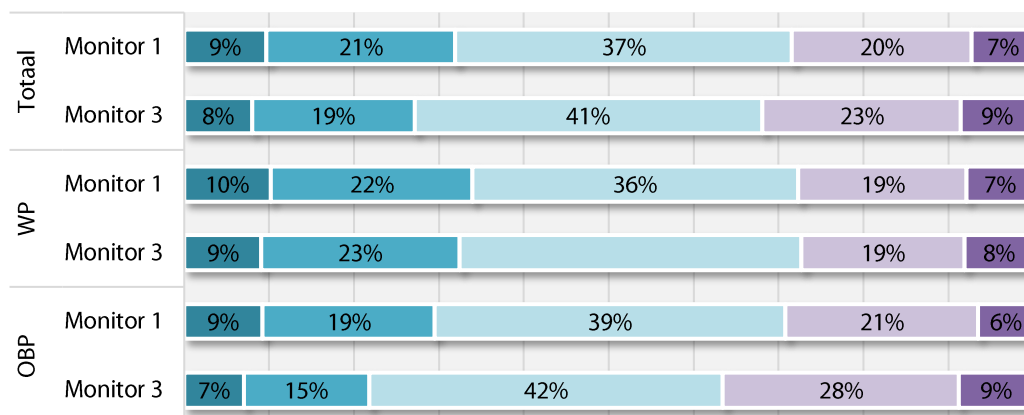
DIENSTEN
x-as start op 30%.



- 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

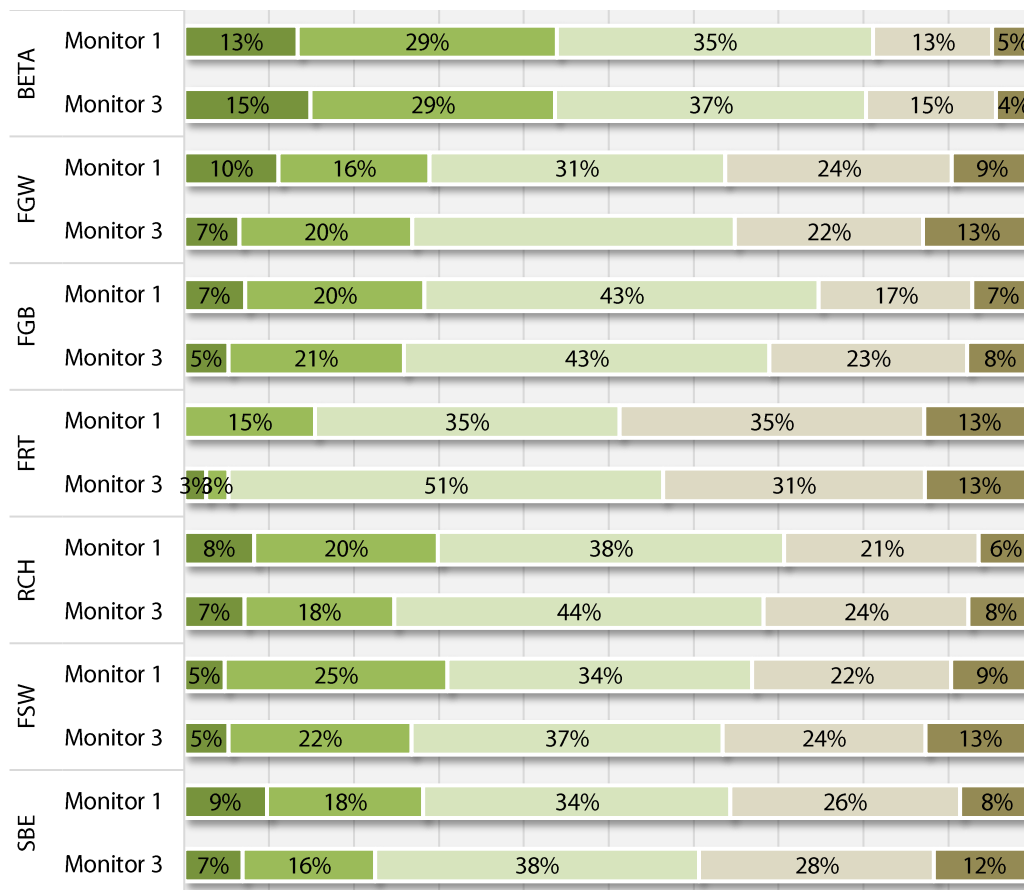
Thuiswerken na Corona

WP/OBP



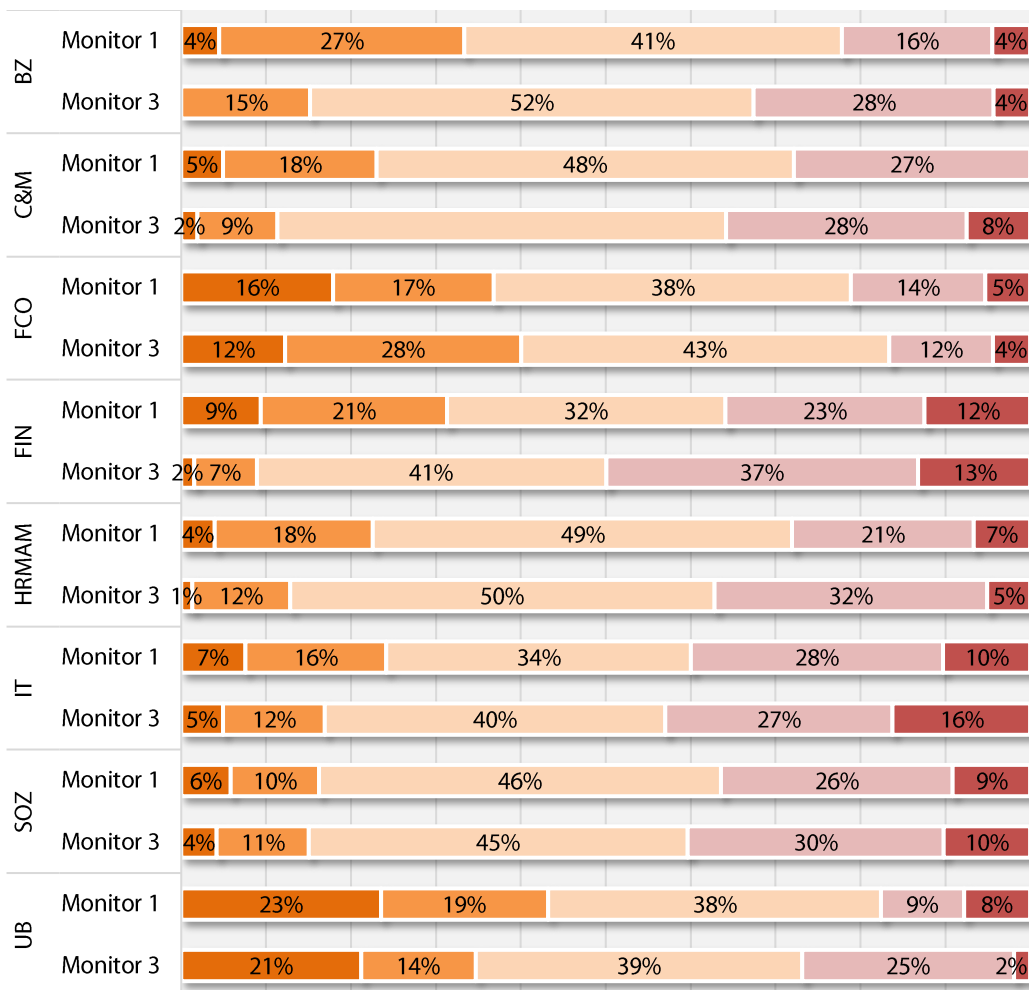
- Nee, ik wil niet thuiswerken
- Ja, tot 25% van mijn uren
- Ja, voor 25% tot 50% van mijn uren
- Ja, voor 50% tot 75% van mijn uren
- Ja, meer dan 75% van mijn uren

FACULTEITEN



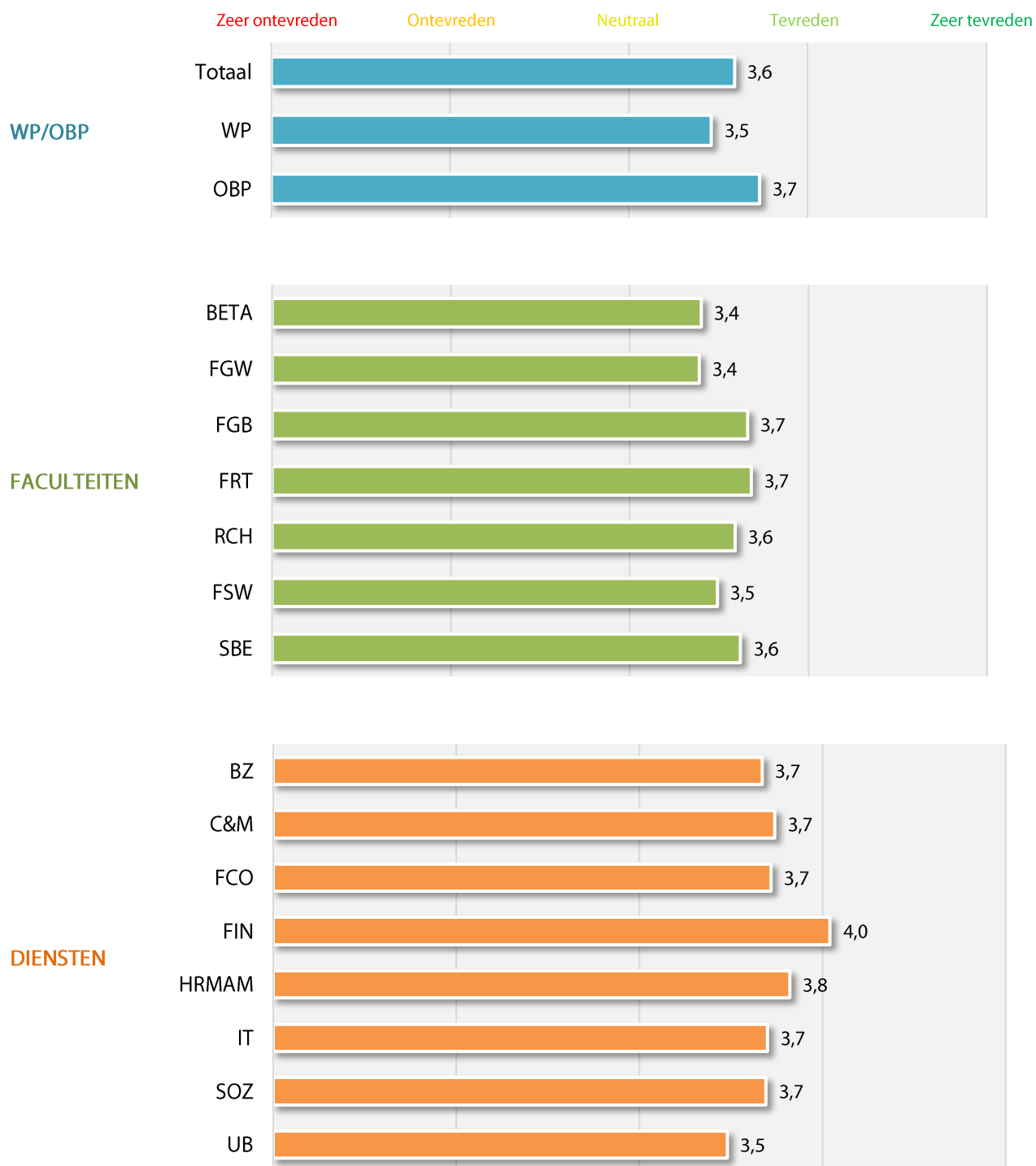
- Nee, ik wil niet thuiswerken
- Ja, tot 25% van mijn uren
- Ja, voor 25% tot 50% van mijn uren
- Ja, voor 50% tot 75% van mijn uren
- Ja, meer dan 75% van mijn uren

DIENSTEN



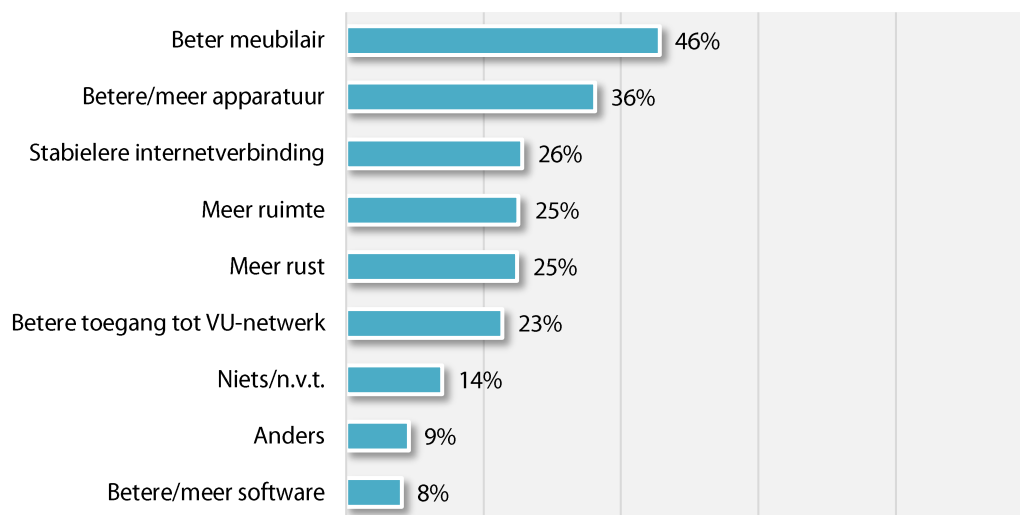
- Nee, ik wil niet thuiswerken
- Ja, tot 25% van mijn uren
- Ja, voor 25% tot 50% van mijn uren
- Ja, voor 50% tot 75% van mijn uren
- Ja, meer dan 75% van mijn uren

Tevredenheid over thuiswerkplek

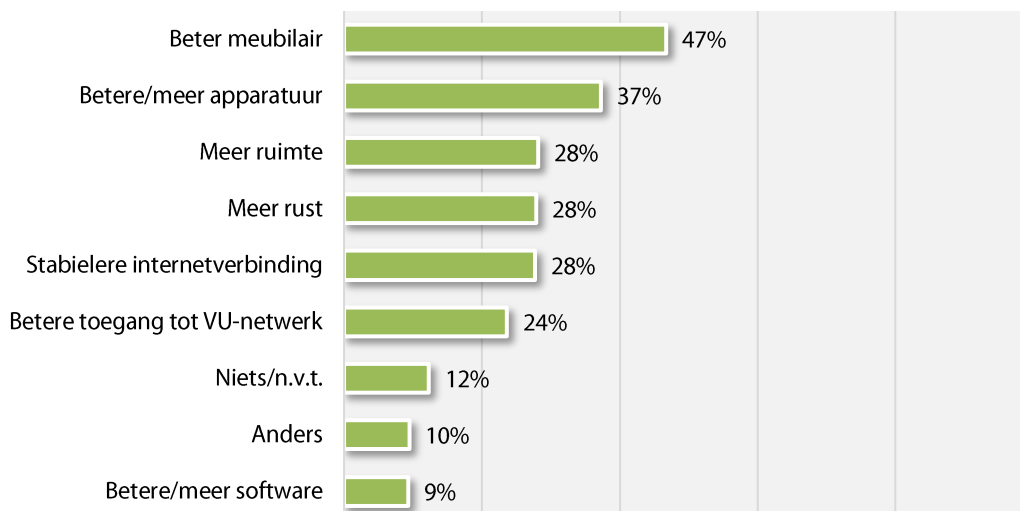


Thuiswerkplek (nog) prettiger

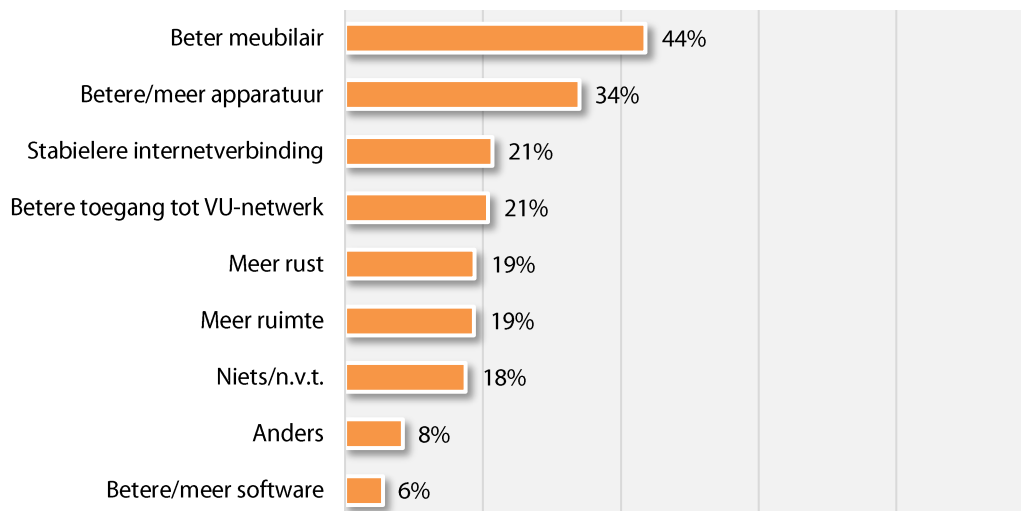
TOTAAL



FACULTEITEN



DIENSTEN



Vaak genoemd bij 'Betere/meer apparatuur'

- Headset/microfoon
- Laptop
- Extra beeldscherm
- Webcam/camera

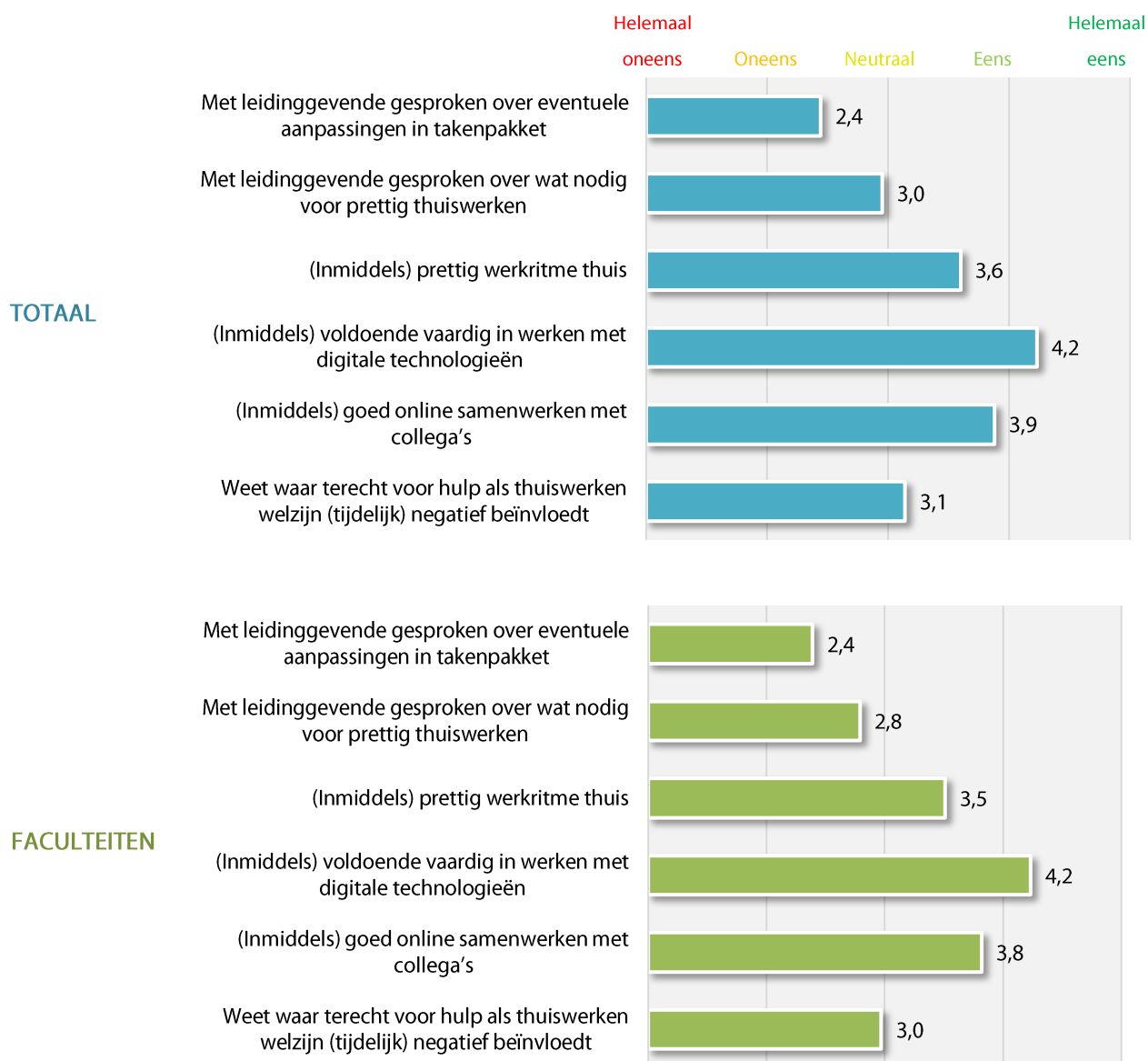
Vaak genoemd bij 'Betere/meer software'

- Alle VU software
- Adobe Acrobat
- (Betere) VPN-verbinding

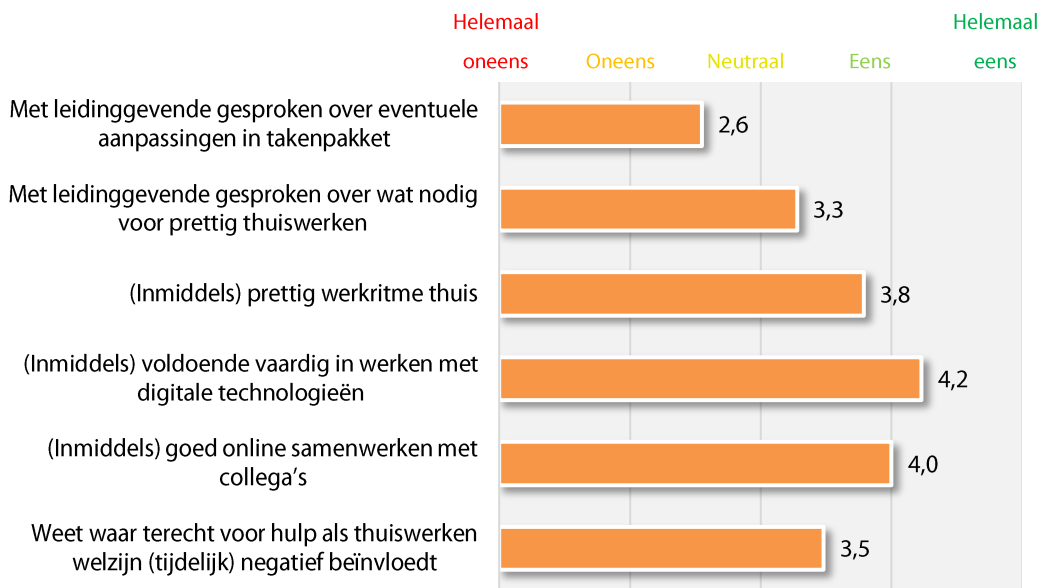
Vaak genoemd bij 'Anders'

- Meer/eigen ruimte
- Betere klimaat (temperatuur, ventilatie, isolatie)
- Betere verlichting

Organisatie thuiswerken



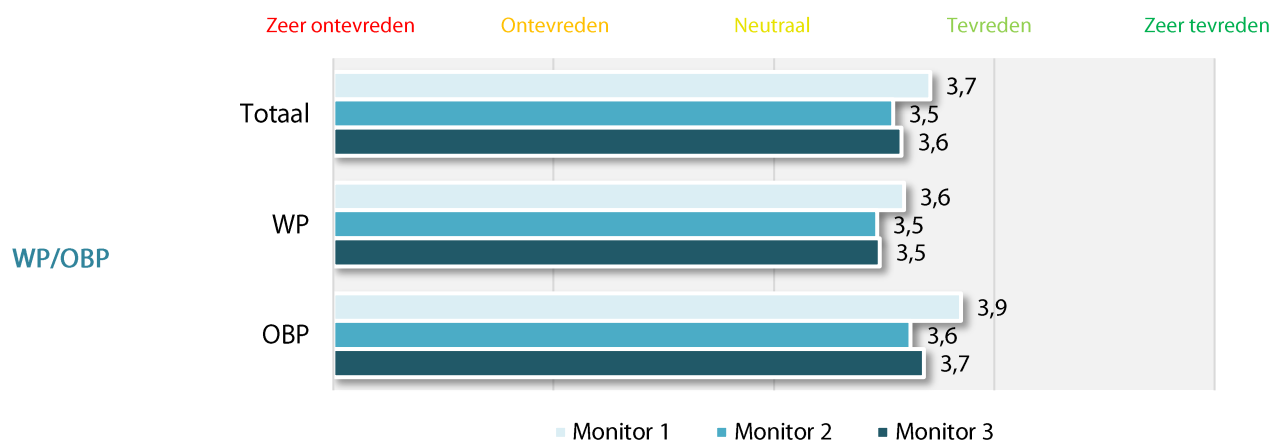
DIENSTEN



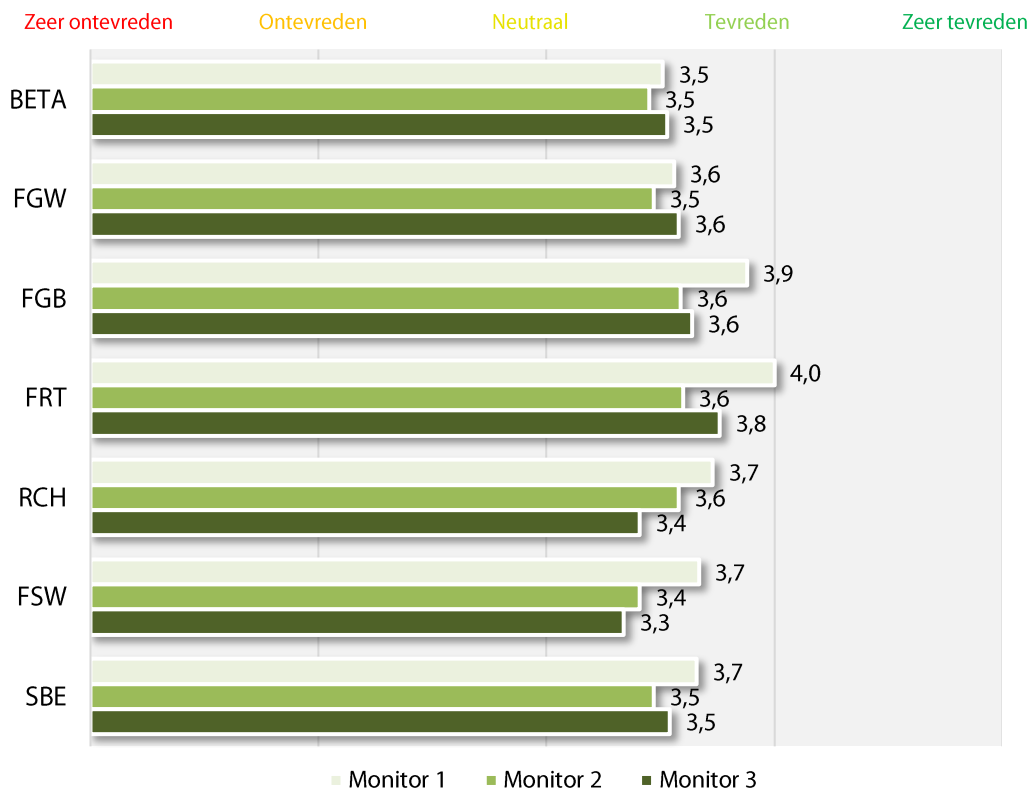
6 Communicatie

In dit hoofdstuk staat de tevredenheid over de communicatie over de Coronacrisis centraal. Over het geheel genomen zijn de medewerkers redelijk tevreden over zowel de communicatie vanuit de VU, die vanuit de faculteit of dienst als die vanuit de leidinggevende. Over de gehele linie zijn de medewerkers ongeveer even tevreden als tijdens de vorige meting over de communicatie vanuit VU en vanuit de faculteit/dienst.

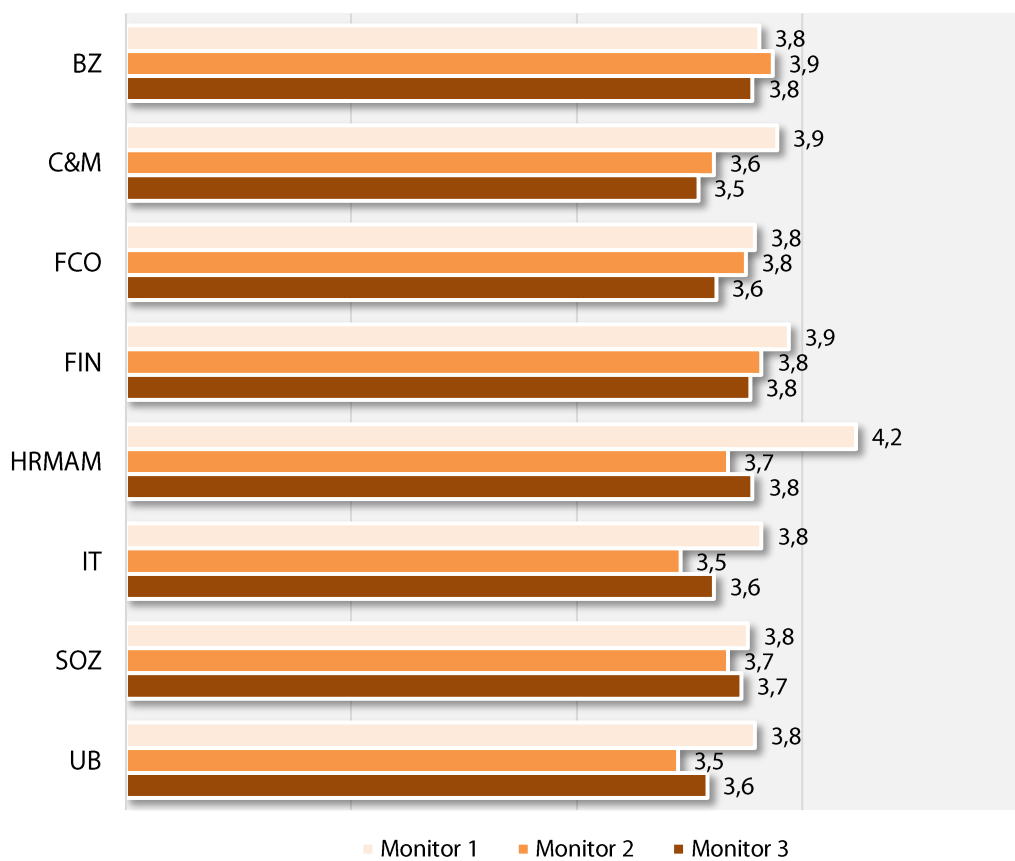
Communicatie vanuit VU



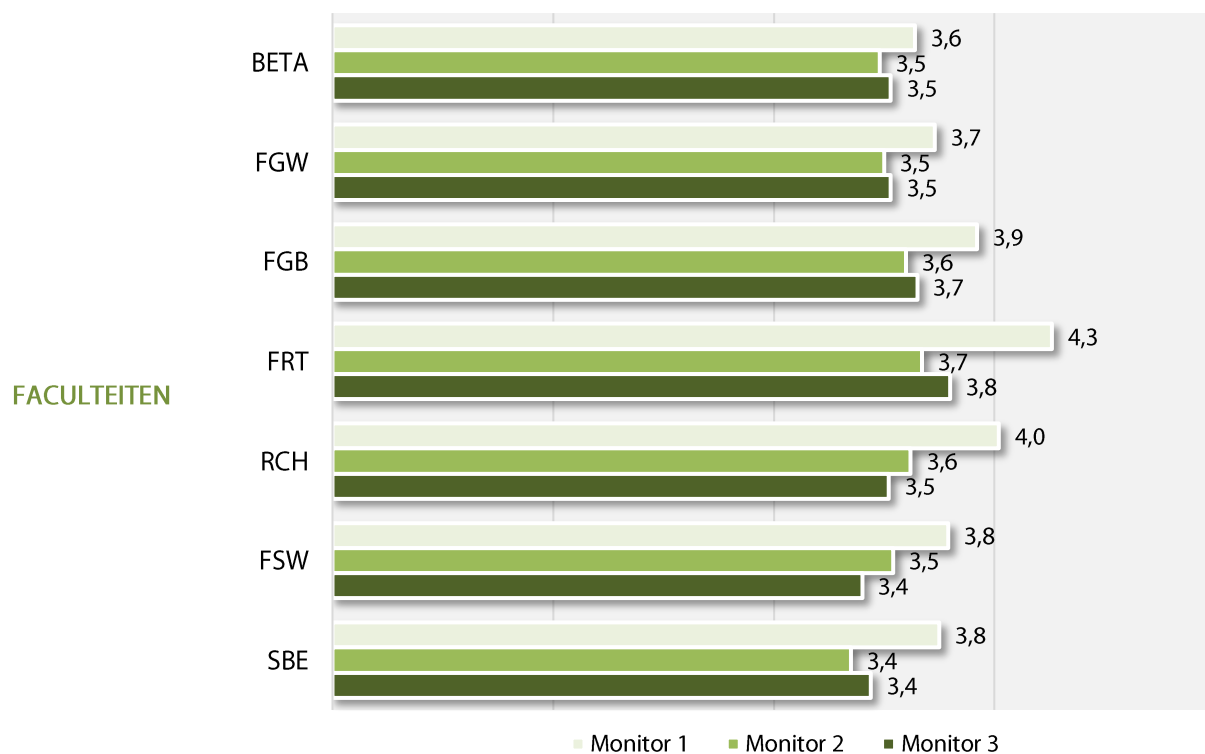
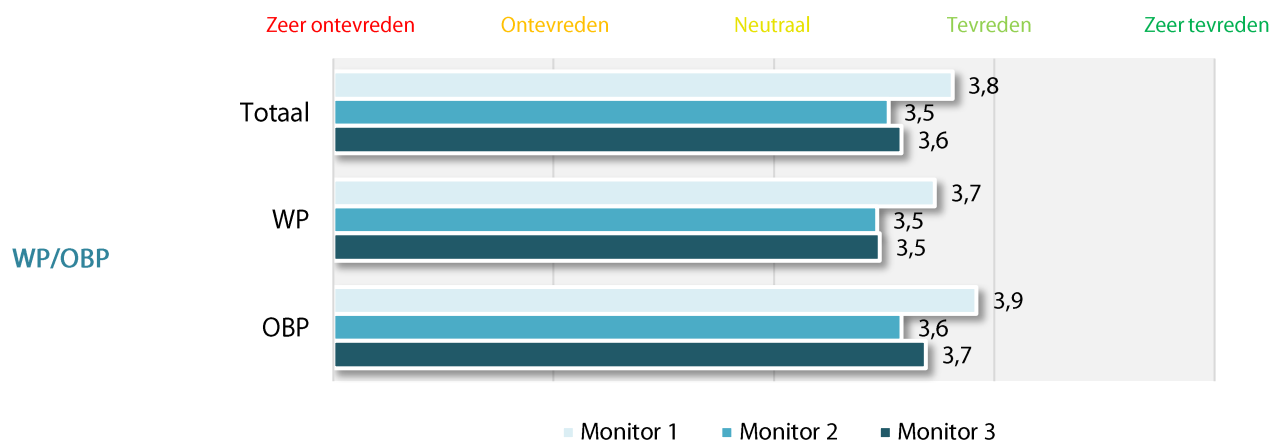
FACULTEITEN

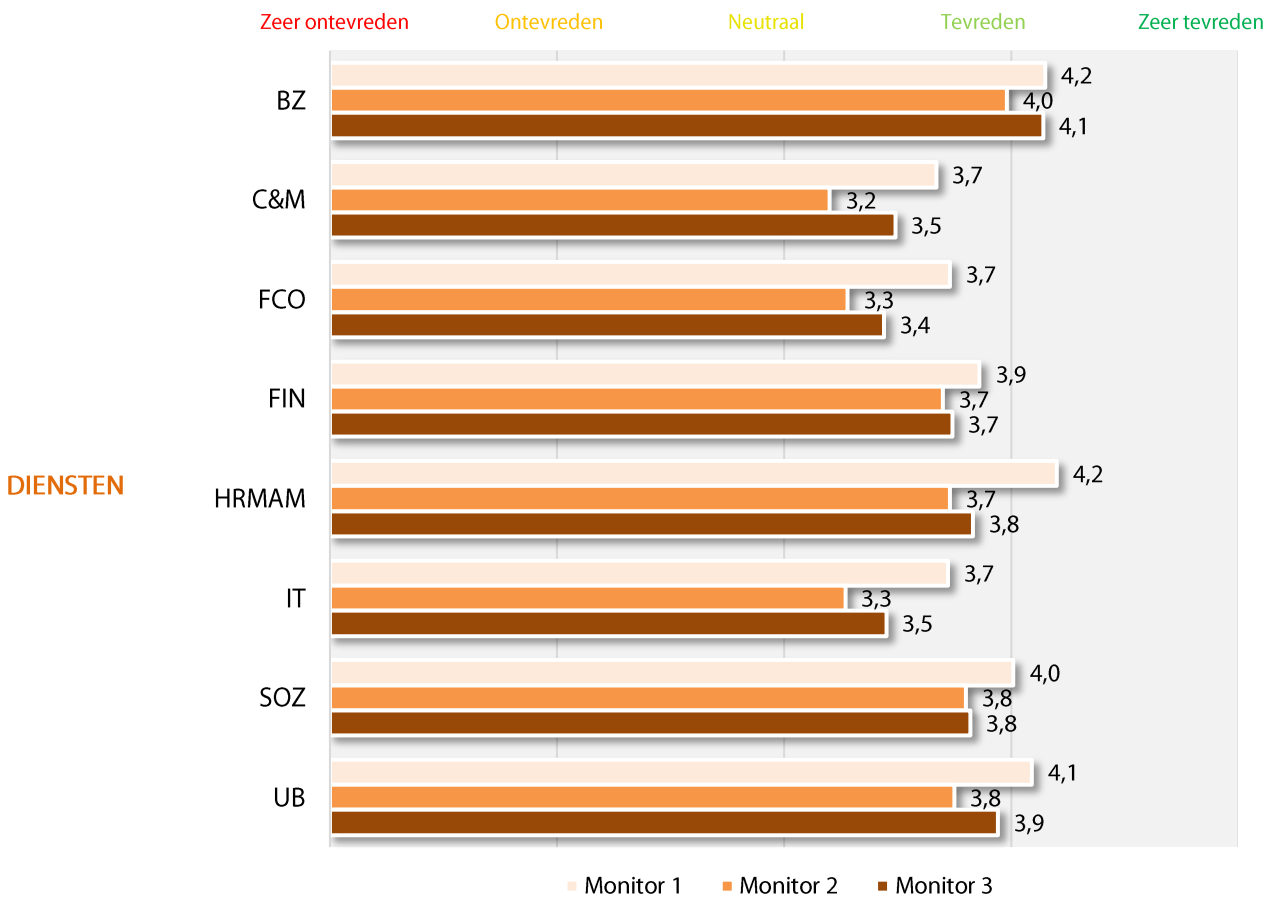


DIENSTEN

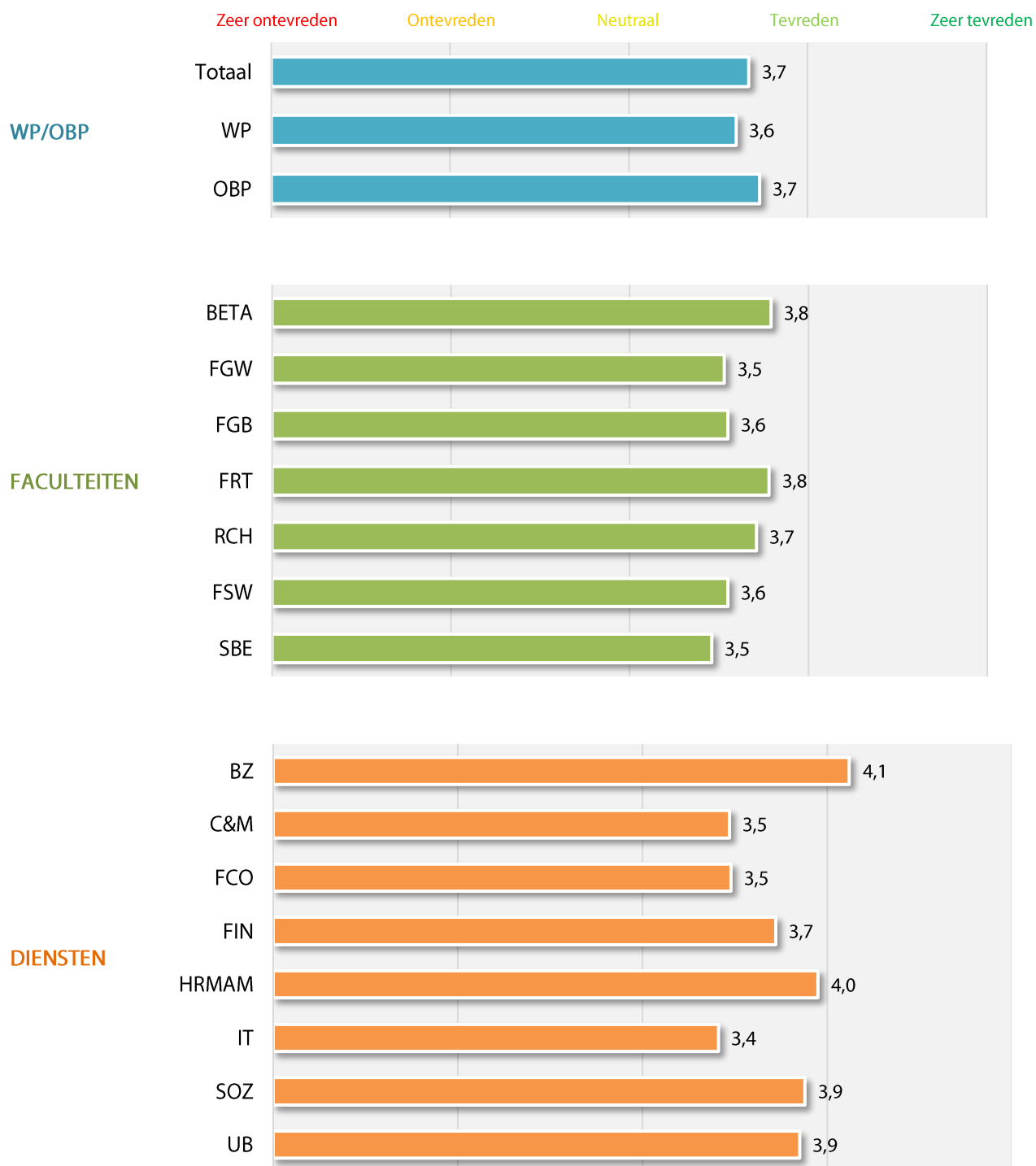


Communicatie vanuit faculteit/dienst





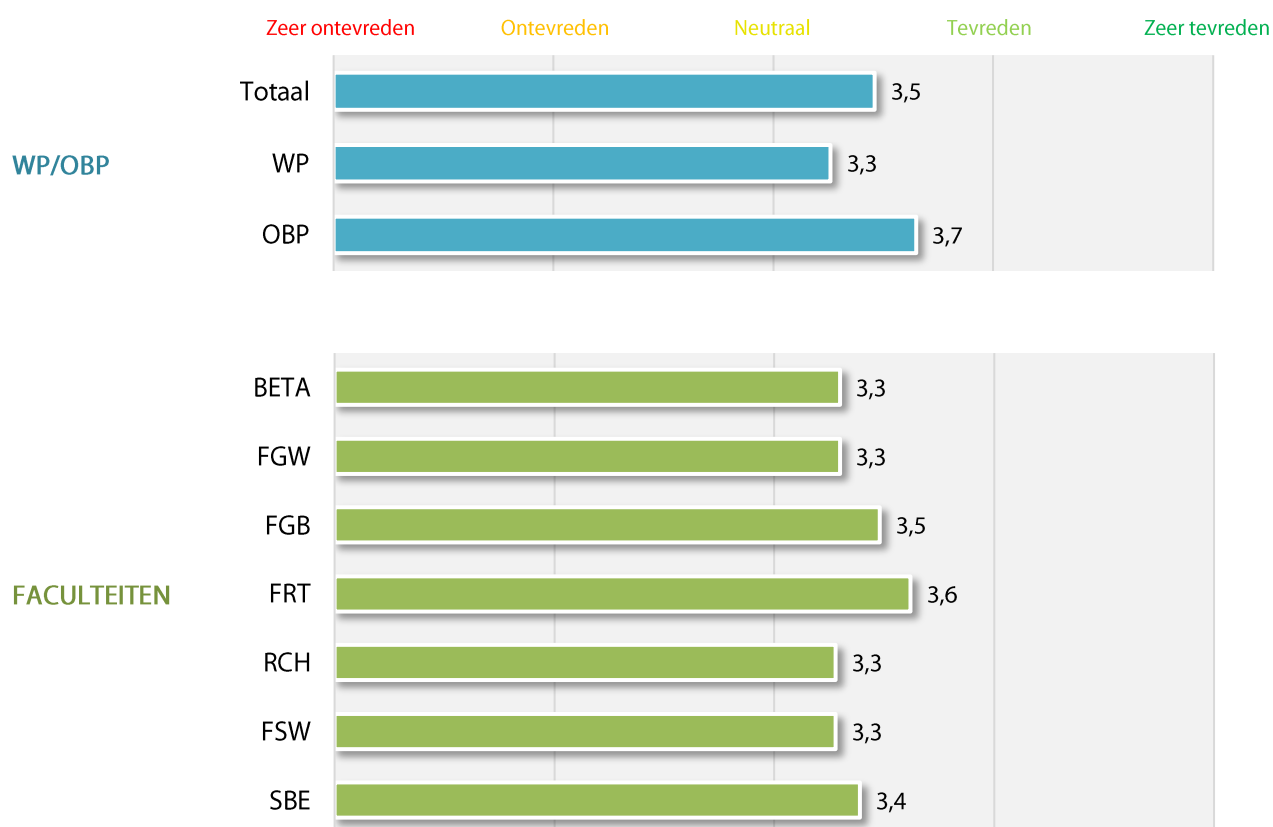
Communicatie vanuit leidinggevende

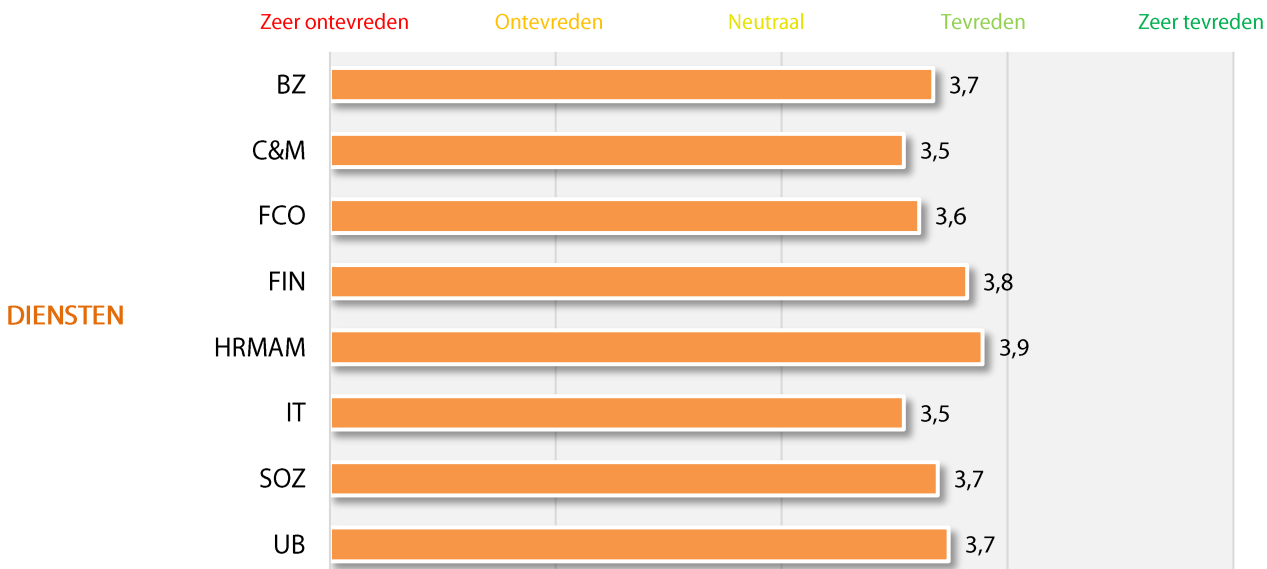


7 Ondersteuning

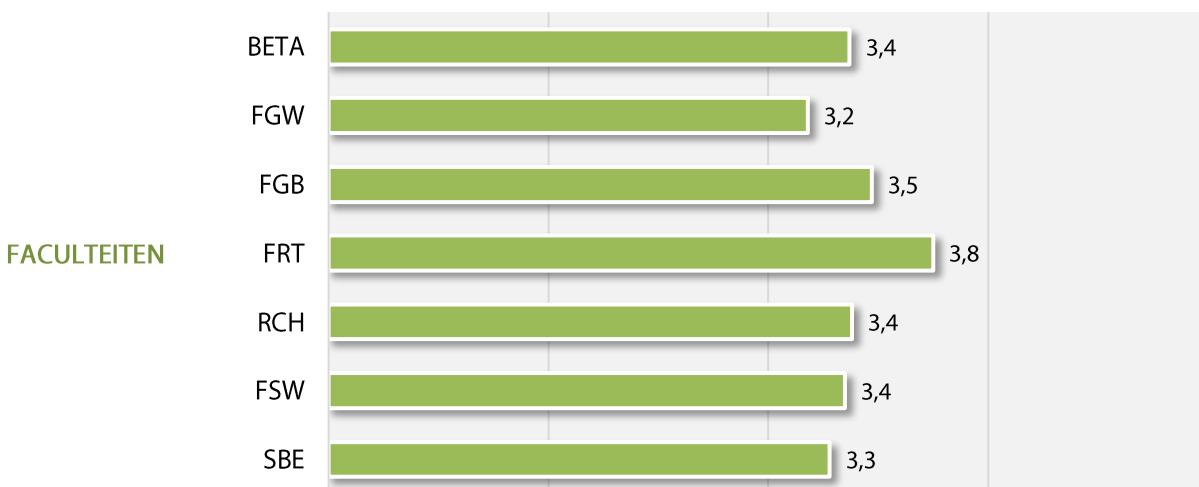
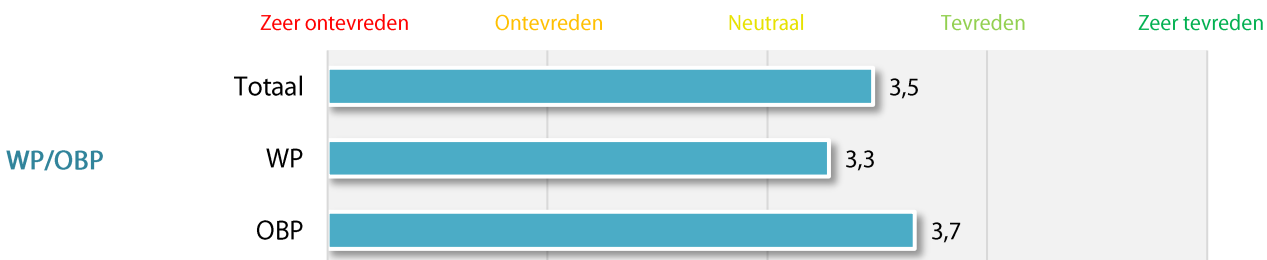
In dit hoofdstuk staat de tevredenheid over de ondersteuning tijdens de Coronacrisis centraal. Over het geheel genomen zijn de medewerkers redelijk tevreden over zowel de ondersteuning vanuit de VU als die vanuit de faculteit of dienst. Over de ondersteuning door de leidinggevende zijn zij iets tevredener.

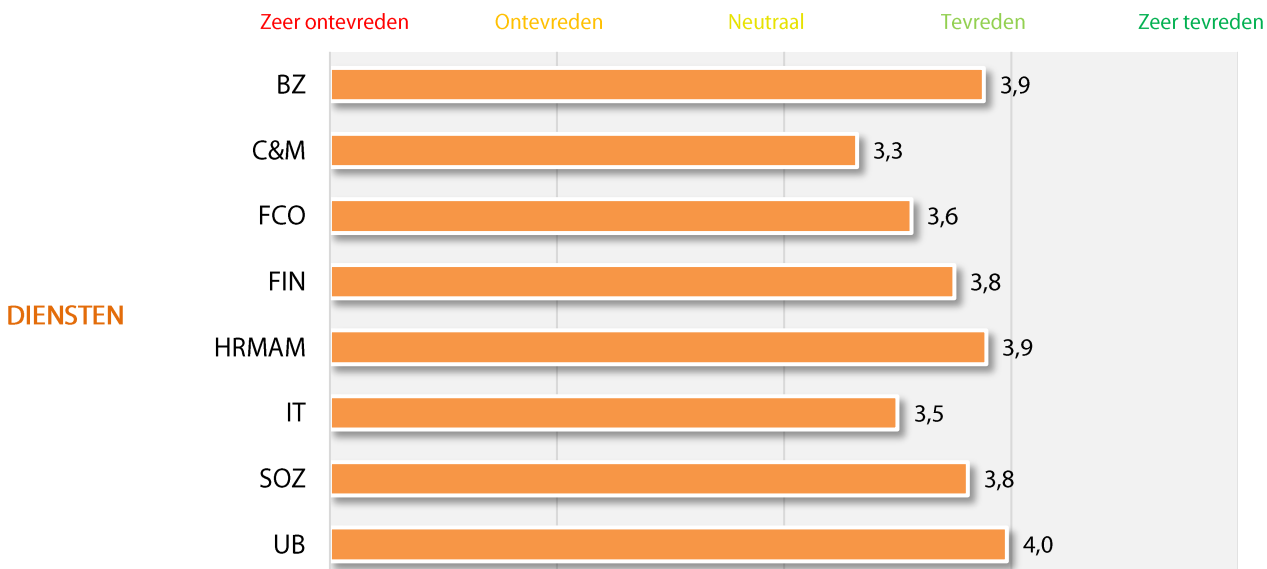
Ondersteuning vanuit VU



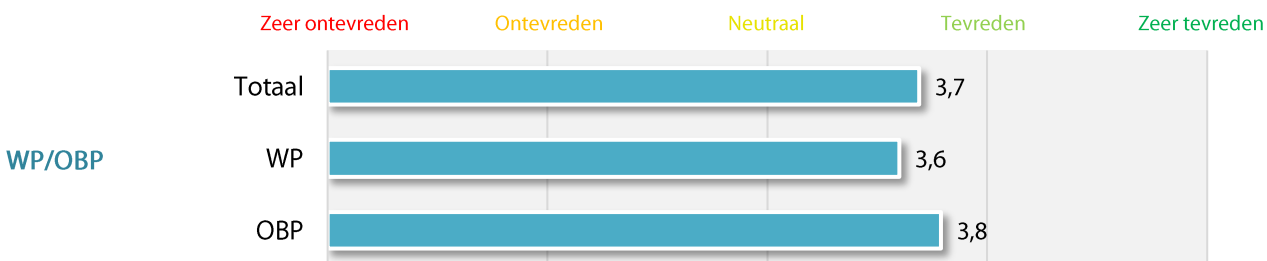


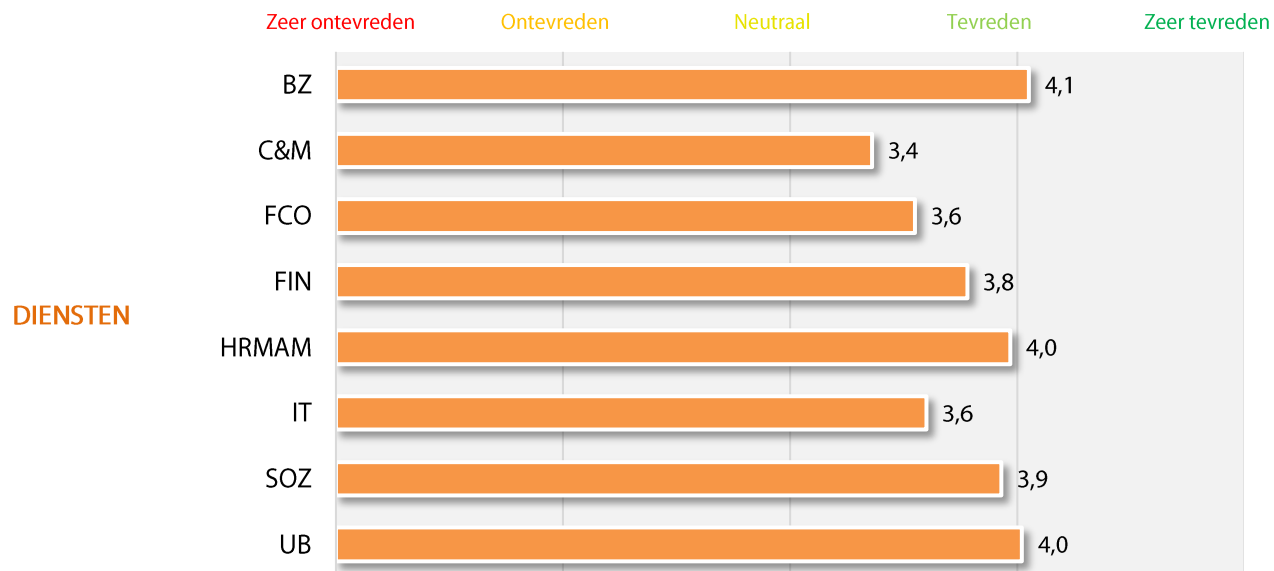
Ondersteuning vanuit faculteit/dienst





Ondersteuning van leidinggevende

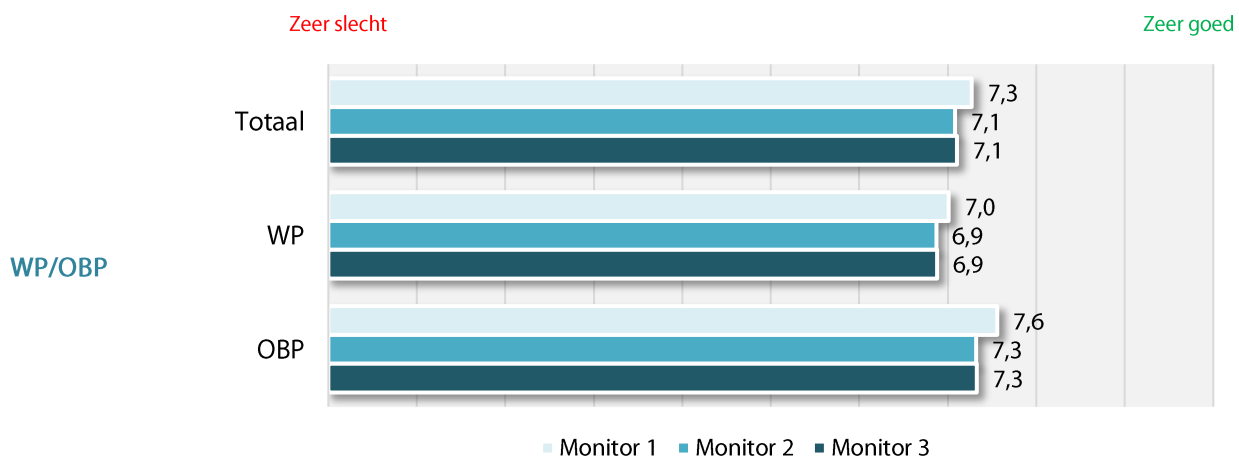


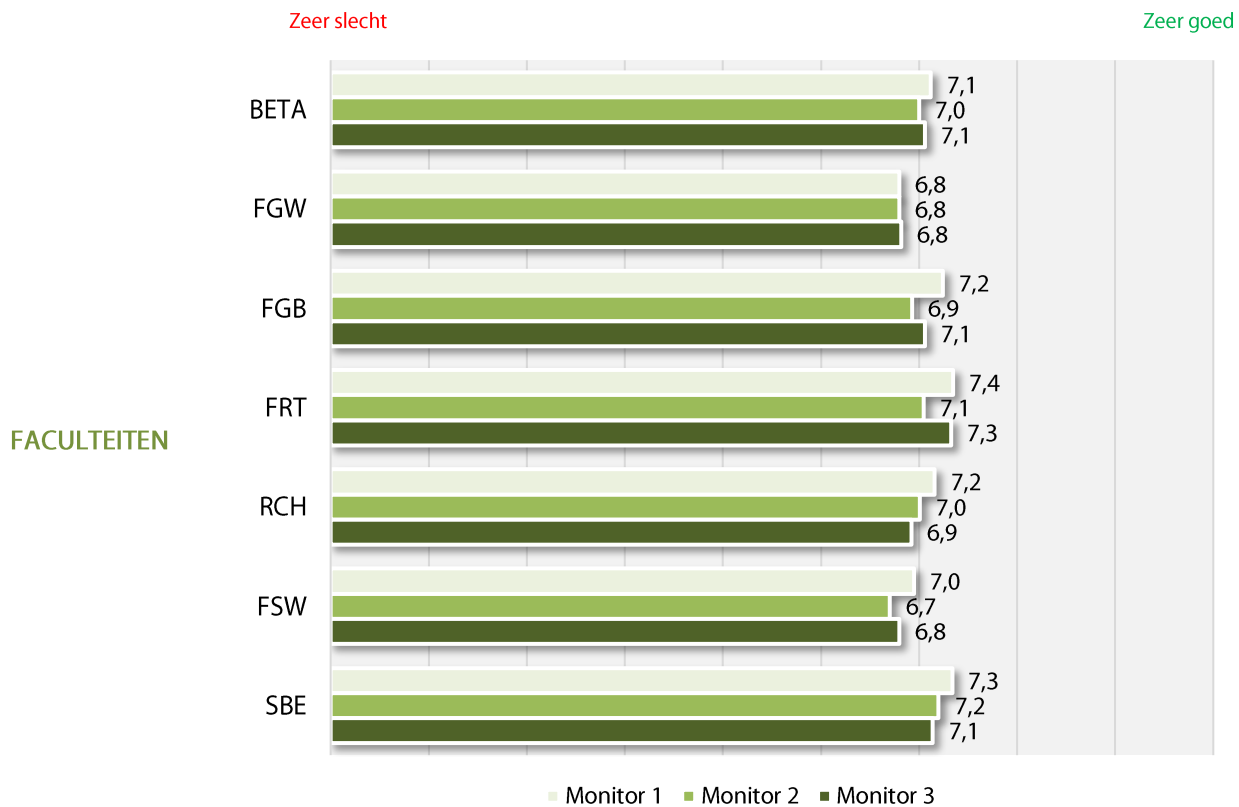


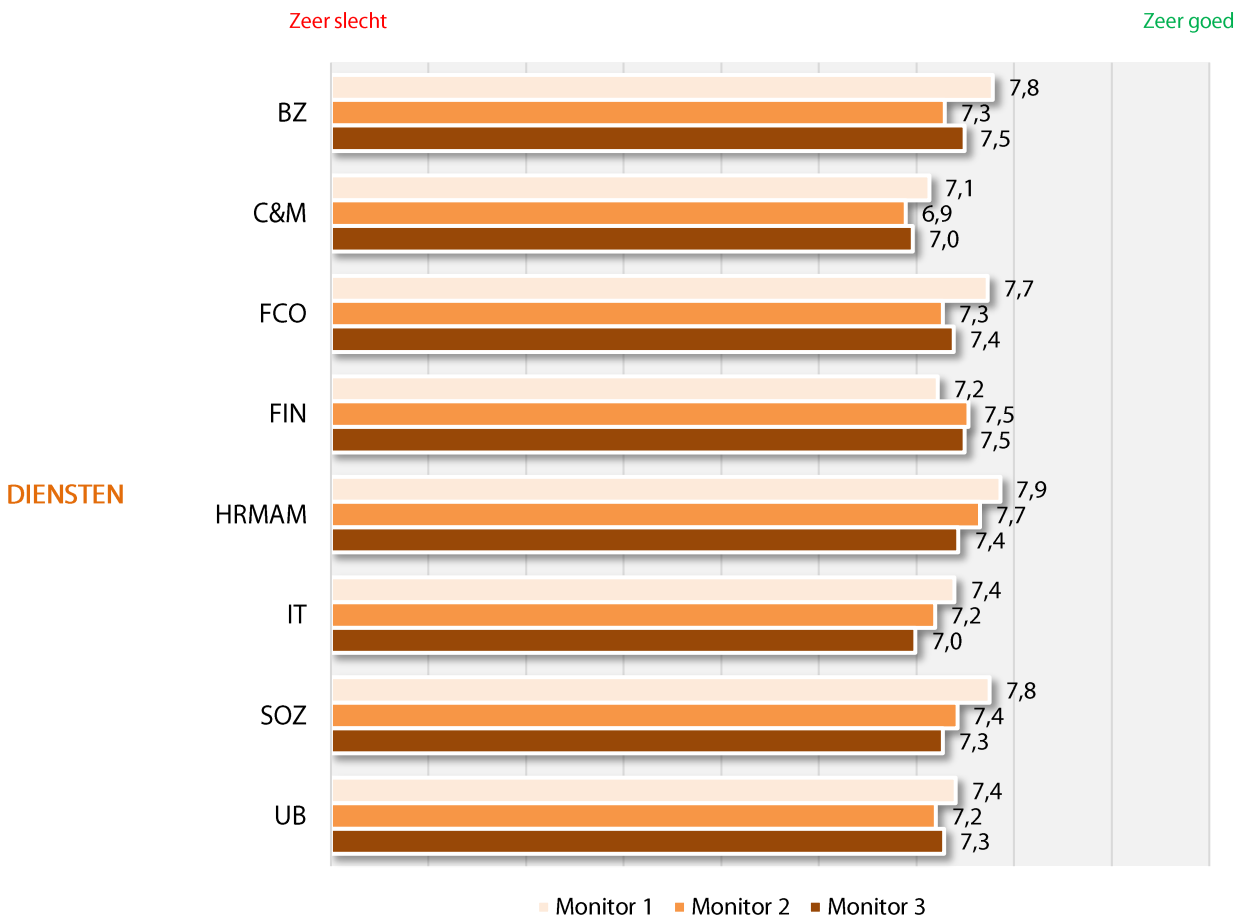
8 Algemeen oordeel

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 is de tevredenheid over het werken bij de VU gelijk gebleven en de tevredenheid over de VU als werkgever licht gedaald.

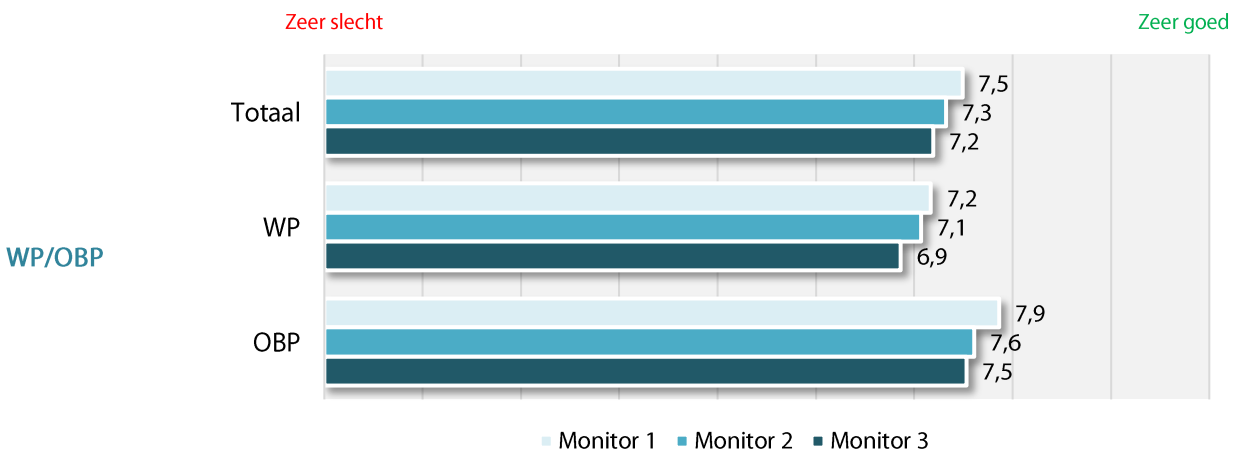
Rapportcijfer werken bij de VU



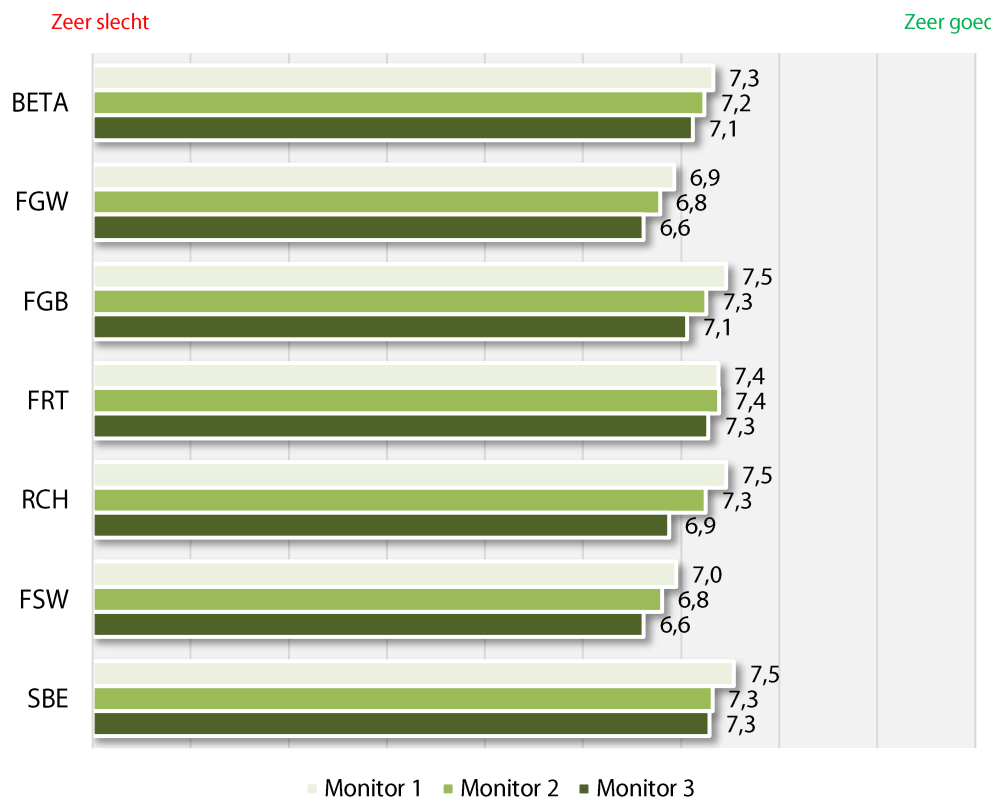




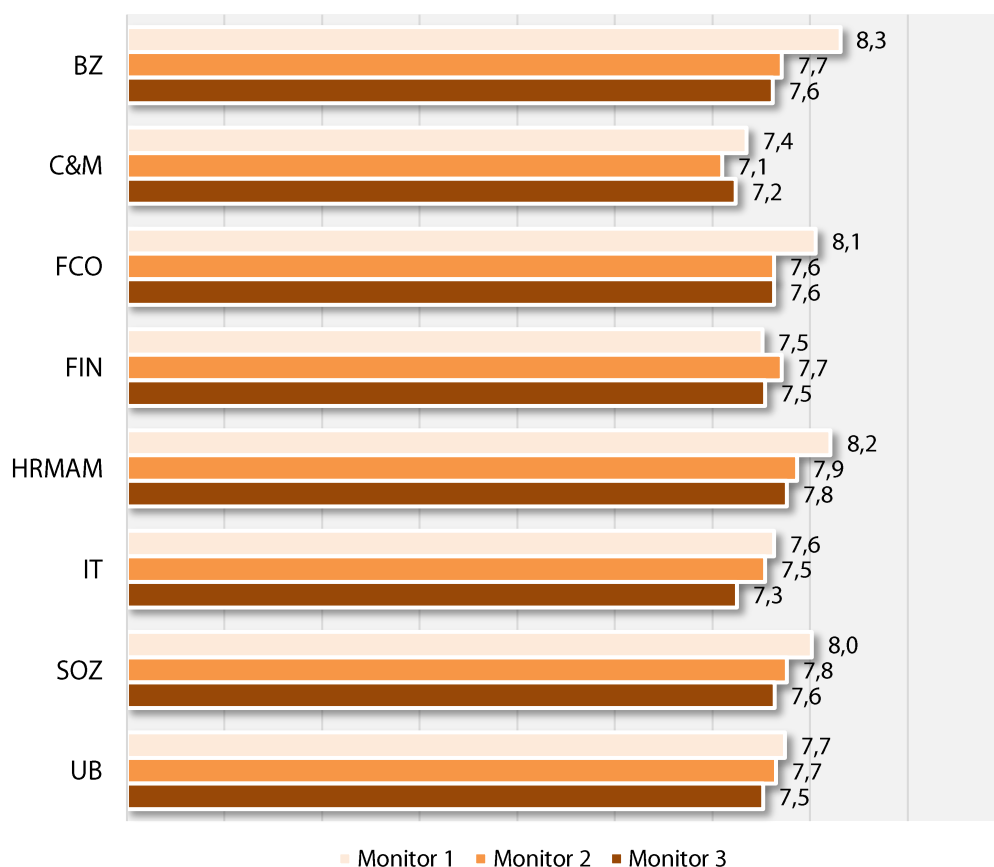
Rapportcijfer VU als werkgever



FACULTEITEN



DIENSTEN



Bijlage: Vragenlijst

Fijn dat u deelneemt aan de derde 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.

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.

Het onderzoek wordt in opdracht van de VU uitgevoerd door IVA Onderwijs. 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 drie vragen op 1 pagina>

6. Heeft u een leidinggevende functie?

- Ja
- Nee

7. Wat is de aard van uw dienstverband?

- Vaste aanstelling
- Tijdelijke aanstelling
- Overig

8. Hoe lang werkt u bij de Vrije Universiteit?

- Minder dan 6 maanden
- 6 maanden tot 1 jaar
- 1 tot 3 jaar
- 3 tot 10 jaar
- 10 jaar of meer

Veranderingen in uw gezondheid en werkbeleving

9. Hoe ervaart u op dit moment onderstaande aspecten? <items random>

	Zeer slecht/ negatief	Slecht/ negatief	Neutraal	Goed/ positief	Zeer goed/ positief	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"/>
g. Het aantal zorgtaken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. De samenwerking met uw collega's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<Als vraag 8 ≠ 1 OF 2>

10. In welke mate zijn onderstaande aspecten veranderd ten opzichte van hoe u deze ervaarde vóór de Coronacrisis? <items random>

	Sterk verslechterd	Enigszins verslechterd	(Ongeveer) gelijk gebleven	Enigszins verbeterd	Sterk verbeterd	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"/>
g. Het aantal zorgtaken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. De samenwerking met uw collega's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<Als vorige vraag g = (sterk) verslechterd>

11. Had u in het afgelopen jaar of heeft u op dit moment behoefte aan (extra) verlof vanwege toegenomen zorgtaken?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

<Als vorige vraag = Ja, openklappen op zelfde pagina>

12. Heeft u gebruik gemaakt van of gebruikt u momenteel (één van) de bijzondere verlofregelingen van de VU?

Bijv. zorgverlof, calamiteitenverlof etc.

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

<Als vraag 11 = Ja EN vraag 12 = Nee, openklappen op zelfde pagina>

13. Wat is de belangrijkste reden dat u geen gebruik heeft gemaakt van (één van) deze verlofregelingen?

- Ik ben niet bekend met deze verlofregelingen
- Mijn werk/functie staat dat niet toe
- Ik wil mijn collega's niet (extra) belasten
- In plaats van verlof heb ik afspraken gemaakt met mijn leidinggevende over mijn werkuren en -tijden
- Het is mogelijk ongunstig voor mijn loopbaan(kansen)
- Anders, namelijk:

Thuiswerken

14. 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

In de Coronamonitor van juni 2020 heeft de VU u gevraagd hoe u denkt over thuiswerken na de Coronacrisis. Hoe denkt u hier nu over?

15. Zou u na de Coronacrisis ook thuis willen werken, en zo ja, voor welk percentage van uw uren gemiddeld genomen?

- Nee, ik wil niet thuiswerken
- 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

<als vraag 14 ≠ 3 of 5>

16. Hoe tevreden bent u over uw thuiswerkplek?

- Zeer ontevreden
- Ontevreden
- Neutraal
- Tevreden
- Zeer tevreden
- Weet ik niet/n.v.t.

<als vraag 14 ≠ 3 of 5>

17. Welke zaken zouden uw thuiswerkplek (nog) prettiger kunnen maken?

U kunt meerdere antwoorden geven.

- Beter meubilair (stoel, bureau)
- Betere/meer apparatuur (PC, laptop, beeldscherm, headset), zoals ... <invullen niet verplicht>
- Betere/meer software, zoals ... <invullen niet verplicht>
- Stabieler internetverbinding
- Betere toegang tot VU-netwerk
- Meer ruimte
- Meer rust
- Anders, namelijk ...
- Niets/n.v.t.

<als vraag 14 ≠ 3 of 5>

18. In welke mate bent u het eens met onderstaande stellingen omtrent het organiseren van het thuiswerken?

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens	Weet niet/n.v.t.
a. Ik heb met mijn leidinggevende gesproken over eventuele aanpassingen in mijn takenpakket in verband met het thuiswerken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Ik heb met mijn leidinggevende gesproken over wat ik nodig heb om zo prettig mogelijk thuis te kunnen werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Ik heb (inmiddels) een prettig werkritme thuis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Ik ben (inmiddels) voldoende vaardig in het werken met digitale technologieën	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Ik kan (inmiddels) goed online samenwerken met mijn collega's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Ik weet waar ik terecht kan voor hulp als het thuiswerken mijn welzijn (tijdelijk) negatief beïnvloedt	<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>

19. Kunt u de mate van uw werkdruk op dit moment in een cijfer uitdrukken?

- Geen werkdruk 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Extreem hoge werkdruk
-
- Weet niet/geen mening

20. Welke mate van werkdruk vindt u op dit moment wenselijk?

- Geen werkdruk 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Extreem hoge werkdruk
-
- Weet niet/geen mening

21. Had u de afgelopen tijd behoefte aan maatregelen om uw werkdruk te verlagen?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet/n.v.t.

<als vorige vraag = Ja>

22. Heeft u tijdens de coronaperiode met uw leidinggevende en/of directe collega's gesproken over uw werkdruk?

- Ja, met leidinggevende

- Ja, met directe collega's
- Ja, met zowel leidinggevende als directe collega's
- Nee

<volgende twee vragen op 1 pagina>

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

Formeel uren per week <minimum=0, maximum=45>

24. Heeft u in de afgelopen drie maanden gemiddeld meer, minder of evenveel gewerkt dan het aantal uur zoals formeel overeengekomen? <geen negatieve cijfers>

- Ik heb gemiddeld ... uur meer per week gewerkt dan vastgelegd in mijn aanstelling
- Ik heb gemiddeld ... uur minder per week dan vastgelegd in mijn aanstelling
- Ik heb evenveel gewerkt als vastgelegd in mijn aanstelling
- Weet ik niet

<alleen als vraag 24 = 1 OF 2>

25. U heeft aangegeven <als vraag 24 = 1: meer> <als vraag 24 = 2: minder> te hebben gewerkt dan uw aanstelling. Ervaart u dit als problematisch?

- Niet
- Nauwelijks
- In redelijke mate
- In hoge mate
- In zeer hoge mate

Communicatie en ondersteuning

26. Hoe tevreden bent u over de communicatie over de Coronacrisis?

		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"/>
c.	Communicatie van uw leidinggevende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. Hoe tevreden bent u over het geheel genomen over de ondersteuning tijdens de Coronaperiode?

	Zeer ontevreden	Ontevreden	Neutraal	Tevreden	Zeer tevreden	Weet niet/n.v.t.
a. Ondersteuning vanuit de VU	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Ondersteuning vanuit uw faculteit/dienst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Ondersteuning van uw leidinggevende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Algemeen oordeel

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

28. 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"/>

29. 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

30. 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](#). Via het Serviceplein op VUnet vindt u informatie over doceren en werken bij de VU & corona. Heeft u hulp of advies nodig, bekijk dan de informatie over [welzijn en corona](#).