

Afstudeer scriptie

Effecten van thuiswerken bij medewerkers van de Hanzehogeschool

Marije de Frankrijker

344330

21 maart 2021



Onderzoeker: Marije de Frankrijker

Studentnummer: 344330

Opleiding: Toegepaste Psychologie – Hanzehogeschool Groningen

Docentbegeleider: Kyra Luijters

Opdrachtgever: Innovatiewerkplaats Healthy Workplace
(Bureau NoorderRuimte)

Contactpersoon: Sjoukje van Dellen

Datum: 21 maart 2021

Plaats Groningen, Nederland

Aantal woorden: 9544

Afstudeer scriptie

Effecten van thuiswerken bij medewerkers van de Hanzehogeschool

# Samenvatting

Dit onderzoek is gericht op de effecten van het verplicht thuis werken van Hanzehogeschool medewerkers in verband met de Corona-pandemie. Het HR-stafbureau en Innovatiewerkplaats Healthy Workplace willen weten hoe negatieve effecten voorkomen kunnen worden onder medewerkers. Hiervoor is onderzoek gedaan naar de effecten op werkdruk en bufferfactoren die een rol spelen bij de stressreactie die hieraan gekoppeld is. Dit is gedaan aan de hand van literatuuronderzoek waarbij modellen als het JDR-model en het TNO-model van werkdruk en theorieën over stress, sociale verbinding en veerkracht een basis geven voor een procesmodel die werkdruk tijdens het thuiswerken bekijkt. Dit model is getoetst aan de hand van een online enquête die meerdere bestaande vragenlijsten over werk-privé balans, sociale verbinding en veerkracht samenvoegt en samenvat. Deze enquête is uitgezet onder alle medewerkers van de Hanzehogeschool. Naast het model is er aan de hand van deze steekproef gezocht naar verschillen in sociale verbinding en veerkracht bij verschillende groepen medewerkers. Dit onderzoek vindt geen verschillen in sociale cohesie maar wel een verschil tussen mannen en vrouwen bij veerkracht. Tot slot geeft dit onderzoek antwoord op de vraag naar wat voor ondersteuning van de Hanzehogeschool haar medewerkers behoeften hebben. Dit komt voornamelijk neer op gezonde werkplekken, meer informeel sociaal contact en leiderschap dat past bij de thuiswerksituatie.

*This research is focused on the effects that working from home because of the Covid-pandemic has on the employees of the Hanze University of Applied Sciences. HR and the Innovation Workshop Healthy Workplace want to know how to prevent negative effects for the employees. This research measures the influencing factors on the experienced workload. Also it looks at buffering factors that influence the stress-response connected to this workload. Literature study has been done in which the JDR-model and TNO-model for workload has been linked to theories about stress, social cohesion and resilience to form a process model that looks at the employees’ workload while working at home. This model has been evaluated using an online questionnaire which has been developed using known questionnaires about work-life balance, social cohesion and resilience. The questionnaire was distributed between all Hanze University Employees. Apart from the process model, this research focusses on differences in social cohesion and resilience between groups of employees. There were no differences found in social cohesion but there has been a difference in resilience between male- and female employees. Finally, this research answers the question about what kind of support the employees need from the Hanze University. This research found that healthy workplaces, more informal social gatherings and fitting leadership for the situation around working from home are the main things the employees want to be supported in.*

# Voorwoord

Voor u ligt de afstudeerscriptie geschreven als afsluiting van de opleiding Toegepaste Psychologie (Hanzehogeschool te Groningen). Met dit onderzoeksrapport hoop ik te laten zien hoe ik kennis en competenties uit meerdere onderdelen van deze opleiding heb kunnen koppelen om vervolgens een product te ontwikkelen die bruikbaar en waardevol is in de praktijk. In dit onderzoek heb ik mijn kennis over psychologische modellen en theorieën gecombineerd met praktijkgericht onderzoek om de effecten van het thuiswerken in kaart te brengen.

Het mooie van dit onderzoek, vindt ik, is dat ik onderzoek heb gedaan over thuiswerken in een periode waarin ik zelf ook in deze situatie zit. Dit heeft voor mij de het belang van dit onderzoek mooi naar voren kunnen halen.

Graag zou ik een aantal mensen willen bedanken voor hun bijdrage aan dit onderzoek. Ten eerste zijn dit alle medewerkers van de Hanzehogeschool te Groningen die de tijd hebben genomen om mee te werken aan dit onderzoek. Ook bedank ik Marieke Klaaysen voor haar interessante vraagstuk. Daarnaast zou ik graag de Innovatiewerkplaats Healthy Workplace van Bureau NoorderRuimte willen bedanken. Sjoukje van Dellen, Saskia Mars en Otto Lussenburg en mijn collega-onderzoekers zijn een grote bron van begeleiding, inzicht en inspiratie geweest. En tot slot mijn coach binnen de opleiding, Kyra Luijters, voor haar begeleiding, feedback en bovenal begrip.

Ik wens u veel leesplezier en hoop dat u iets mee kan nemen uit dit onderzoek.

Marije de Frankrijker

22 maart 2021

Inhoudsopgave

[Samenvatting 2](#_Toc67262683)

[Voorwoord 3](#_Toc67262684)

[Inleiding 6](#_Toc67262685)

[Het Job-Demands- Resources model 7](#_Toc67262686)

[Het model van werkdruk van TNO 8](#_Toc67262687)

[Het model van werkdruk bij het thuiswerken 9](#_Toc67262688)

[Doelstelling 12](#_Toc67262689)

[Probleemstelling 12](#_Toc67262690)

[Deelvragen 12](#_Toc67262691)

[Hypothesen 13](#_Toc67262692)

[Methode 15](#_Toc67262693)

[Data verzameling 15](#_Toc67262694)

[Onderzoeksverloop 16](#_Toc67262695)

[Data-analyse 17](#_Toc67262696)

[Ethische verantwoording 17](#_Toc67262697)

[Resultaten 18](#_Toc67262698)

[Werkdruk en ondersteuning 18](#_Toc67262699)

[Geen verband tussen uren thuiswerken en werk-privé balans 19](#_Toc67262700)

[Geen verband tussen werk-privé balans en werkdruk 19](#_Toc67262701)

[Geen verschil in sociale cohesie tussen verschillende groepen 20](#_Toc67262702)

[Sociale cohesie en geslacht 20](#_Toc67262703)

[Sociale cohesie en leeftijd 21](#_Toc67262704)

[Sociale cohesie en kinderen 22](#_Toc67262705)

[Sociale cohesie en mantelzorg 22](#_Toc67262706)

[Sociale cohesie en woonsituatie 23](#_Toc67262707)

[Sociale cohesie en functie 24](#_Toc67262708)

[Veerkracht: enkel verschil in geslacht 25](#_Toc67262709)

[Veerkracht en geslacht 25](#_Toc67262710)

[Veerkracht en leeftijd 26](#_Toc67262711)

[Veerkracht en kinderen 27](#_Toc67262712)

[Veerkracht en mantelzorg 27](#_Toc67262713)

[Veerkracht en woonsituatie 28](#_Toc67262714)

[Veerkracht en functie 29](#_Toc67262715)

[Ondersteuningsbehoeften 30](#_Toc67262716)

[Conclusie, discussie en aanbeveling 31](#_Toc67262717)

[Conclusie 31](#_Toc67262718)

[Discussie 32](#_Toc67262719)

[Aanbeveling 33](#_Toc67262720)

[Literatuur 34](#_Toc67262721)

[Bijlagen 36](#_Toc67262722)

[Bijlage 1: Formulier Zorgvuldigheidsmaatregelen onderzoek voor studenten Toegepaste Psychologie 36](#_Toc67262723)

[Bijlage 2: Samenvatting oriënterende gesprekken (n=6) 44](#_Toc67262724)

[Bijlage 3: Enquête effecten van thuiswerken 46](#_Toc67262725)

[Bijlage 4: Eigenschappen steekproef 55](#_Toc67262726)

[Bijlage 5: Open antwoorden ondersteuningskenmerken 56](#_Toc67262727)

[Bijlage 6: Open antwoorden ondersteuningsbehoeften 65](#_Toc67262728)

# Inleiding

Het nieuwe werken: hybride, flexibel op locatie, thuis of elders, het is geen onbekend begrip voor de meeste bedrijven. Veel bedrijven in Nederland hebben al een of meerdere stappen gemaakt om mee te gaan met de technologische ontwikkelingen die het steeds makkelijker maken buitenshuis te werken (Van der Lippe & Lippényi, 2019). Niemand had echter verwacht dat van de een op de andere dag íedere medewerker die thuis kon werken, thuis moest werken. Het Coronavirus (SARS-CoV-2) zorgt ervoor dat dit werkelijkheid werd in Nederland vanaf maart 2020. Bedrijven moeten alles overhoop gooien om hun medewerkers thuis te kunnen laten werken. Zo ook de Hanzehogeschool te Groningen.

Sinds maart 2020 hebben zij de colleges op locatie moeten afschaffen en is het volledige onderwijsproces online geïntroduceerd. Medewerkers van de Hanzehogeschool bleven thuis en enkel een handjevol medewerkers bleven op locatie. In september 2020 geeft de vitaliteitsadviseur binnen de Hanzehogeschool aan dat de meeste medewerkers nog steeds helemaal of deels thuiswerken. Daarnaast noemt zij dat er weinig bekend is binnen de organisatie over de ervaringen van hun medewerkers over deze verandering in werkplek. In het geval dat (deels) thuiswerken de nieuwe norm wordt, wil de Hanzehogeschool meer inzicht in de effecten die dit heeft op haar medewerkers om verzuim te voorkomen. Hiervoor is de Innovatiewerkplaats Healthy Workplace van Bureau NoorderRuimte ingezet om onderzoek te doen in de effecten van het thuiswerken en de risicogroepen voor effecten als stress en verzuim. Er wordt door het HR-team van de Hanzehogeschool gevreesd dat een negatieve ervaring met het thuiswerken tijdens de Coronatijd invloed heeft op de werktevredenheid, het stressniveau en de gezondheid van de Hanzehogeschool en haar medewerkers. Uit oriënterende gesprekken met medewerkers is gebleken dat de Hanzehogeschool gelijk heeft dat haar medewerkers invloed ervaren van het thuiswerken op hun werktevredenheid (zie bijlage 2 voor een samenvatting van deze gesprekken). Het blijkt dat er bij het volledig thuiswerken veel sociaal contact gemist wordt en medewerkers vermoeid en in sommige gevallen ontevreden zijn met hoe hun functie er uit ziet. Wel wordt het deels thuiswerken door de meeste respondenten als een positief toekomstbeeld genoemd. De gesprekken met de vitaliteitsadviseur en de oriënterende gesprekken met de medewerkers zijn de basis geworden voor de keuze in de effecten waar dit onderzoek zich op richt, namelijk werkdruk, werk-privé balans, sociale cohesie en veerkracht.

In dit onderzoek is onderscheid gemaakt tussen verschillende groepen medewerkers zoals mannen of vrouwen, mensen van een specifieke leeftijd of bepaalde functie. Door de groepen apart van elkaar te toetsen kan er gericht advies worden gegeven als blijkt dat een specifieke factor in de omgeving van de medewerkers de effecten van thuiswerken beïnvloedt. Zo kan de Hanzehogeschool inspelen op de specifieke situaties van haar medewerkers en gericht gaan faciliteren om de negatieve effecten van het thuiswerken zoals verzuim tegen te gaan. Verzuim is een negatief gevolg van ongezonde of ontevreden medewerkers en zorgt voor zowel de Hanzehogeschool als voor de overheid in een toename in medische- en ondersteunende kosten (Prins & De Graaf, 1990; Vander Schree, 2008).

Om verzuim te voorkomen is er gekeken naar de indicatoren voor deze negatieve gevolgen. Hierbij speelt stress de hoofdrol. Stress is volgens deskundigen zoals Schaufeli (2017), Selye (1976) en vele anderen de link tussen de werksituatie en de negatieve effecten zoals verzuim. Om hier meer inzicht in te krijgen zijn modellen zoals het Job-Demands- Resources model van Schaufeli (2017) (ook wel het JD-R model genoemd) een mooie basis. Omdat dit model alsnog erg breed is voor het specifieke onderzoek dat binnen de Hanzehogeschool plaatsvindt is gekeken naar uitbreidingen op het JD-R model die specifieker in gaan op oplossingen en ondersteuningsmogelijkheden. Hier is het procesmodel van werkdruk van de Nederlandse Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek (TNO) voor naar boven gekomen (TNO, 2013). Op basis van deze twee modellen is een procesmodel gecreëerd die de situatie binnen de Hanzehogeschool in kaart kan brengen om vervolgens gericht advies te kunnen geven over de huidige thuiswerksituatie.

### Het Job-Demands- Resources model

Het Job-Demands- Recources model van Schaufeli (2017) gaat uit van een stressproces (health impairment process) met taakeisen (job demands) en een motivationeel proces met energiebronnen (job resources) (Schaufeli & Le Blanc, 2020) (zie Figuur 1.1) en is onder andere gevalideerd om iets over mensen met functies in het onderwijs te kunnen zeggen (Schaufeli, 2017; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Onder taakeisen worden fysieke-, sociale- en organisatorische aspecten verstaan die aanhoudend iets van de medewerkers vragen op fysiek of mentaal niveau. Energiebronnen worden omschreven als de fysieke-, psychologische-, sociale- en organisatorische aspecten die helpen werkdoelen te behalen, fysieke- en mentale gevolgen van hoge taakeisen te reduceren en de medewerkers te stimuleren om zichzelf te ontwikkelen (Demerouti, et al., 2001).

Dit model gaat ervan uit dat medewerkers die meer taakeisen hebben dan zij aankunnen uitgeput zullen worden door het werk. Daarnaast zullen medewerkers die te weinig energiebronnen hebben zich minder verbonden voelen met het werk. Het begrip ‘stress’ speelt hier de hoofdrol. Stress kan worden gedefinieerd als een proces waarbij de externe en interne eisen van een persoon hun middelen om hier mee om te gaan overschrijden (Lazarus, 1995). Wanneer er een disbalans ontstaat tussen de taakeisen en energiebronnen kunnen medewerkers dus stress ervaren. Deze stress kan vervolgens de uitputting en verbintenis beïnvloeden. Het gevolg van uitputting of een lage mate van verbintenis met het werk kan vervolgens leiden tot ernstige gevolgen zoals het ontwikkelen van een burn-out (Schaufeli, 2017). Het model van Schaufeli (2017) laat zien hoe het hebben van te hoge taakeisen of te weinig energiebronnen een stressproces, met als effect burn-out, aan kan wakkeren.

Het JD-R model heeft, zoals eerder genoemd, naast een stressproces ook een motivationeel proces. Dit wil zeggen dat in het geval van een balans tussen de taakeisen en energiebronnen er, in tegenstelling tot stress bij disbalans, positieve effecten zijn op de prestaties van medewerkers (Schaufeli & Le Blanc, 2020). Deze positieve keerzijde kan een uitgangspunt zijn voor vele interventies gericht op het voorkomen van uitputting en het vergroten van werkbevlogenheid.



*Figuur 1.1 Job Demands- Recourses Model (Schaufeli, 2017)*

Het JD-R model geeft inzicht in het effect van een disbalans tussen taakeisen en energiebronnen (Schaufeli, 2017). Echter, is het nodig om meer inzicht te krijgen in de aspecten die zorgen voor een disbalans die leidt tot negatieve effecten. Daarom gebruikt dit onderzoek het door de Nederlandse Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek (TNO) ontworpen procesmodel van werkdruk. Met dit model kan er onderzocht worden of er bufferfactoren of coping-mechanismes aanwezig zijn die de kans op negatieve effecten kan verminderen.

### Het model van werkdruk van TNO

Het procesmodel van TNO betreft werkdruk is ontwikkeld om het begrip ‘werkdruk’ en de factoren die werkdruk beïnvloeden in kaart te brengen (TNO, 2013). Het model is gebaseerd op meerdere onderzoeken en modellen over werkdruk, stress en de invloedfactoren. Binnen dit model kunnen de taakeisen, energiebronnen en de gevolgen van het JD-R model gevonden worden. Dit model voegt vervolgens individuele factoren en buffers toe. TNO heeft onder andere gebruik gemaakt van de theorieën over stress van Lazarus en Folkman (1987). Hier wordt stress gezien als een verstoorde relatie tussen de omgeving van een persoon en de individu zelf. In het geval van werkstress in dit model kan de stress gezien worden als een verstoorde relatie tussen taakeisen en regelmogelijkheden van een medewerker. Mensen zijn gemaakt om met korte periodes van stress om te kunnen gaan, denk hierbij aan het concept van flight-or-fight (vechten of vluchten). Veel wetenschappers ondersteunen de theorie van arts Hans Selye die stelt dat een heftige of lange periode van stress voor uitputting van het lichaam en ziektes zorgen (TNO, 2013; Selye,1976). Om deze lichamelijk maar ook mentale uitputting te voorkomen zal er volgens het TNO-model iets moeten gebeuren bij de kern van de stress, oftewel de ervaren werkdruk per individu. Daarnaast laat TNO ook buffers zien die invloed kunnen hebben op de stressreactie (zie Figuur 1.2).



*Figuur 1.2 Werkdruk als fase in een proces (TNO, 2013)*

Zoals hierboven vermeld heeft het TNO individuele factoren en buffers toegevoegd aan haar model. Individuele factoren kunnen beïnvloeden in welke mate medewerkers werkdruk ervaren. Buffers zijn de factoren die de negatieve effecten van werkdruk kunnen verminderen door in te spelen op de perceptie van werkdruk. Hoe meer buffers er aanwezig zijn in de omgeving van een werknemer, hoe minder de kans is dat hij/zij de negatieve effecten van werkdruk zal ervaren.

### Het model van werkdruk bij het thuiswerken

Op basis van de twee voorgaande modellen is er een procesmodel ontwikkeld om te onderzoeken wat voor rol het thuiswerken heeft op de werkervaring (zie Figuur 1.3). Er wordt verwacht dat de hoeveelheid thuiswerken invloed heeft op de ervaren werk-privé balans van de medewerker. Ook wordt verwacht dat de werk-privé balans in verband staat met de ervaren werkdruk. Hierbij wordt werkdruk gezien als de combinatie van de ervaringen op het gebied van werkinhoud, werkcontext en regelmogelijkheden net zoals dit in het TNO-model naar voren komen. Een werknemer die een hoge mate van werkdruk ervaart zal, net als de voorgaande modellen beschrijven, een stressreactie hebben wat vervolgens kan leiden tot lange termijneffecten zoals burn-out, absenteïsme (verzuim) of de door Selye (1976) genoemde lichamelijke uitputting. In een onverwachte thuiswerksituatie zoals bij Covid-19 zullen bepaalde aspecten, die o.a. volgens het TNO-model bij werkdruk horen, veranderen. Enkele van deze aspecten zijn moeilijk of niet te beïnvloeden terwijl deze wel invloed hebben op de werksituatie en werkdruk van de medewerkers. Wat wel beïnvloed kan worden is de reactie op de werkdruk, daarom zijn bufferfactoren tussen werkdruk en werkstress van belang. Het doel van de Hanzehogeschool is om verzuim van hun medewerkers, ontstaan door het thuiswerken, tegen te gaan. Echter als de situatie niet kan veranderen (in dit geval door Covid-19), dan moet er gekeken worden naar de reactie op de situatie. In dit procesmodel wordt de nadruk gelegd op bufferfactoren als sociale cohesie en veerkracht. Er wordt verwacht dat de aanwezigheid van deze buffers deze negatieve lange termijneffecten van stress mogelijk voorkomen.



*Figuur 1.3 Procesmodel werkdruk bij thuiswerken*

Hieronder zullen werk-privé balans en de twee buffer factoren in hun relatie met thuiswerken en werkdruk worden behandeld.

#### Werk-privé balans

Het begrip werk-privé balans wordt in dit onderzoek gedefinieerd als de wederzijdse interactie tussen de tijd die medewerkers in hun werk stoppen en de tijd die zij gebruiken voor privézaken zoals hun huishouden, persoonlijke ontwikkeling en hobby’s (Peeters, Peters, & Den Dulk, 2020). Voor de jaren 60 waren de concepten werk en privé duidelijk gescheiden. Echter is men meer thuis gaan werken en zijn de lijnen, onder andere door de technologische ontwikkelingen en de minder duidelijke scheiding tussen mannen en vrouwen, steeds fijner geworden. Werk kan invloed hebben op privé en vice versa. Deze interactie tussen werk en privé kan positief of negatief zijn. In het procesmodel (Figuur 1.3) wordt voornamelijk gekeken naar deze negatieve interactie tussen werk en privé. Echter mag er niet uitgesloten worden dat een positieve interactie mogelijk als preventie of als buffer kan werken bij het ervaren van werkdruk en -stress.

In het procesmodel wordt er verwacht dat er tevens een link is tussen de negatieve werk-privé balans en de werkdruk. Deze negatieve interactie wordt tevens gekenmerkt door rolconflict (Peeters, Peters, & Den Dulk, 2020). Het idee achter het begrip rolconflict is dat iemand een rol heeft als medewerker maar een andere rol in de privésfeer zoals ouder of partner. Deze rollen kunnen vervolgens met elkaar botsen als er interactie is tussen werk en privé. In het geval van thuiswerken komt dit veel voor. Iemand met kinderen die tijdens de lockdown ook thuis zitten vervult tegelijkertijd de rol van ouder en de rol van werknemer. In dit geval zal de persoon zijn/haar tijd, energie en aandacht moeten verdelen tussen beide rollen. In het geval van werkdruk kan dit rolconflict invloed hebben op de mate waarin de werknemer de druk van de taakeisen ervaart. In het TNO-model (2013) (zie Figuur 1.2) is te zien dat onder taakeisen onduidelijkheid in rol en taakinterrupties worden genoemd. Dit zijn beide begrippen waar, in het geval van een rolconflict, een hogere werkstress het gevolg van is. Zeker wanneer dit gepaard gaat met weinig regelmogelijkheden vanuit de organisatie op het gebied van tijdsautonomie.

#### Sociale cohesie

In dit onderzoek wordt sociale cohesie gedefinieerd als het contact hebben en het verbonden voelen met anderen. De hoeveelheid sociale interactie van een individu staat hierbij centraal. Thuiswerken zorgt ervoor dat collega’s elkaar niet zomaar treffen op de gang (Van der Lippe & Lippényi, 2019), aldus minder direct sociaal contact hebben. Hoe minder de medewerkers op locatie zijn, des te minder sociaal contact zij hebben en des te minder zij sociale cohesie ervaren. Al zouden bedrijven contactmomenten regelen voor thuiswerkende medewerkers, ligt het vaak bij de medewerkers zelf om contact te zoeken om voldoende sociale cohesie te ervaren met onder andere hun collega’s. De Zelfdeterminatietheorie van Deci en Ryan (2009) stelt dat mensen die behoefte hebben aan verbintenis, dit wel uit zichzelf zullen opzoeken. Mensen die minder behoefte hebben aan sociaal contact zullen dit minder opzoeken en voelen hierdoor de sociale cohesie minder. Wel is het belangrijk dat een medewerker voldoende sociaal contact om zich heen heeft om op terug te vallen. Zoals in het TNO-model (Figuur 1.2) en het procesmodel (Figuur 1.3) te zien is, is het gevoel van sociale cohesie een buffer voor negatieve stressreacties (TNO, 2013). Daarnaast blijkt uit een onderzoek naar de cardiovasculaire effecten van werkstress dat sociale steun een belangrijke en effectieve buffer is tussen de stressreactie en stress gerelateerde cardiovasculaire effecten (Steptoe, 2000).

#### Veerkracht

Veerkracht is naast sociale cohesie een andere buffer voor de werkstress. Veerkracht is het vermogen om te functioneren en ontwikkelen onder of na stressvolle omstandigheden (Bannink, 2009). Oftewel in welke mate een werknemer op een positieve manier met stress om kan gaan (Tugade & Fredrickson, 2004). Met onderzoek naar veerkracht wordt er vaak gekeken naar verplegers. Zij werken in een stressvolle omgeving met weinig tijd om zich los te maken van deze stress. Volgens Selye (1976) zou dit moeten wijzen op uitputting van deze medewerkers. In onderzoek naar de veerkracht van verplegers is echter gebleken dat veerkracht het verschil maakt tussen het wel of niet ervaren van deze uitputting of groei onder deze stressvolle omstandigheden (Grafton, Gillespie & Henderson, 2010; Jackson, Firtko & Edenborough, 2007). Ondanks het onderzoek gedaan is onder een andere doelgroep zijn de effecten van veerkracht op werkstress ook te vertalen naar andere doelgroepen die veel werkstress ervaren. In Figuur 1.3 staat veerkracht dan ook als buffer aangegeven in het procesmodel.

## Doelstelling

Dit onderzoek is opgebouwd om vanuit de blik van de innovatiewerkplaats Healthy Workplace het HR-stafbureau van de Hanzehogeschool meer informatie te geven over de ervaringen van hun medewerkers wat betreft het thuiswerken. Op basis van deze informatie kunnen zij geïnformeerde keuzes maken bij het opzetten van meer ondersteuningsplannen en modules die passen bij de vraag van hun medewerkers. Op deze manier kunnen zij reageren op de ontevredenheid en verzuim van hun medewerkers die is ontstaan door de stress van de thuiswerksituatie, of dit zelfs voorkomen. Hierbij wordt de aandacht gelegd op werk-privé balans, sociale cohesie en veerkracht aangezien dit onderwerpen zijn waar het HR-stafbureau extra geïnteresseerd in is. In dit onderzoek zal dan ook gekeken worden hoe het thuiswerken kan leiden tot verzuim. Het is al bekend dat werkdruk leidt tot verzuim (zie de eerder benoemde modellen) waardoor het doel van dit onderzoek is om erachter te komen hoe werk-privé balans in verband staat met de werkdruk en hoe bufferfactoren zoals sociale cohesie en veerkracht verschillen tussen verschillende groepen medewerkers. Op basis van deze informatie kan het HR-stafbureau gerichte interventies opzetten om de risicogroepen voor de negatieve lange termijn effecten van thuiswerken te ondersteunen.

## Probleemstelling

De vraag van de Hanzehogeschool over de werkomstandigheden van haar medewerkers kan in de volgende onderzoeksvraag omschreven worden: **“*Wat zijn de effecten van het thuiswerken bij verschillende groepen medewerkers binnen de Hanzehogeschool?”***  Deze vraag zal aan de hand van Figuur 1.3 worden onderzocht. Het antwoord op deze vraag laat zien hoe het thuiswerken effect heeft op de werk-privé balans en werkdruk van de HG-medewerkers. Op basis van deze informatie wordt een beeld geschetst in hoeverre de effecten van thuiswerken leiden tot stress en verzuim. Aangezien het HR-stafbureau verzuim verwachten is er vervolgens gekeken hoe negatieve effecten voorkomen kunnen worden door sociale verbinding en veerkracht en welke ondersteuningsbehoeften de medewerkers zelf ervaren.

### Deelvragen

Om antwoord te geven op de bovenstaande onderzoeksvraag en het hierboven genoemde doel te behalen is deze opgedeeld in meerdere deelvragen die zijn opgesteld aan de hand van het procesmodel uit Figuur 1.3. De eerste drie deelvragen zullen gaan over de effecten van het thuiswerken binnen de Hanzehogeschool. Deelvraag vier en vijf kijken vervolgens naar de bijbehorende bufferfactoren en het verschil tussen groepen medewerkers. Tot slot beantwoord de laatste deelvraag het laatste deel van de hoofdvraag, namelijk welke ondersteuningsbehoeften de medewerkers ervaren. Deze deelvragen luiden als volgt:

1. Wat is de huidige situatie rondom thuiswerken onder medewerkers van de Hanzehogeschool (HG), en hoe ervaren de medewerkers deze situatie qua werkdruk?
2. Wat voor verband is er tussen de hoeveelheid thuiswerken en de werk-privé balans van HG medewerkers?
3. Wat voor verband is er tussen de werk-privé balans van HG-medewerkers en hun ervaren werkdruk?
4. In hoeverre verschilt het gevoel van sociale cohesie tussen verschillende groepen HG-medewerkers tijdens het thuiswerken?
5. In hoeverre verschilt de veerkracht tussen verschillende groepen HG-medewerkers tijdens het thuiswerken?
6. Welke ondersteuningsbehoeften hebben medewerkers van de HG met betrekking tot het thuiswerken om de werkdruk te verlichten?

### Hypothesen

Op basis van literatuur kan er een voorspelling gedaan worden over de antwoorden op enkele van deze deelvragen. Deelvraag 2 tot en met 5 zijn op deze manier uitgewerkt. Dit zijn de vragen die aan de hand van statistische toetsing beantwoord moeten worden. Deze voorspellingen zullen getoetst worden om een uitspraak te kunnen doen over de bruikbaarheid van het procesmodel (Figuur 1.3). Deelvragen 1 en 6 staan los van dit model en worden zonder hypothese en statistische toetsing beantwoord.

De hypothesen die opgesteld zijn luiden als volgt:

Hypothese 1:

H1: **Hoe meer uren HG-medewerkers thuiswerken, hoe minder zij hun werk en privé kunnen balanceren.**

H0: Er is geen verband tussen de hoeveelheid thuiswerken en de ervaren werk-privé balans.

Er wordt verwacht dat medewerkers die meer thuis werken een mindere mate aan werk-privé balans ervaren. Uit onderzoek blijkt dat mensen die thuis werken gemiddeld meer uren maken dan mensen die op locatie werken (Tremblay, Paquet & Najem, 2006). Dit doet de werk-privé balans echter niet ten goede. Daarnaast komt het eerdergenoemde rollenconflict aan bod bij de link tussen werk-privé balans en werkdruk (Peeters, Peters, & Den Dulk, 2020). Dankzij de Corona-uitbraak moeten ouders thuiswerken, echter kunnen veel kinderen ook niet naar school of kinderopvang. Hierdoor ontstaat de situatie dat het thuisfront een combinatie wordt van werkplek en kinderopvang in een. Uit een onderzoek naar het verschil in werkuren tussen ouders die tijdens de Corona-uitbraak thuiswerken, is gebleken dat moeders met jonge kinderen hun werkuren vier tot vijf keer meer hebben ingekort dan de vaders in deze situatie (Collins, Landivar, Ruppanner & Scarborough, 2020). Hieruit kan worden gesteld dat bijvoorbeeld vrouwen met jonge kinderen een mindere werk-privé balans ervaren. Zij offeren hun werk in de meeste instanties namelijk op voor het verzorgen van hun kinderen. Oftewel, hoe meer iemand thuis moet werken, des te minder diegene tijd heeft voor de rol als medewerkers mits deze persoon een andere rol thuis moet vervullen. Kortom, meer thuis werken is een mindere werk-privé balans.

Hypothese 2:

H1: **Hoe meer werk-privé balans HG-medewerkers ervaren, des te minder werkdruk zij ervaren.**

H0: Er is geen verband tussen werk-privé balans en werkdruk.

Zoals er eerder genoemd is, gaat werk-privé balans gepaard met rolconflict. In het geval van werkdruk kan dit rolconflict invloed hebben op de mate waarin de werknemer de druk van de taakeisen ervaart. Vooral wanneer dit gepaard wordt met weinig regelmogelijkheden vanuit de organisatie op het gebied van tijdsautonomie. Des te meer werk-privé balans er is, des te minder dit een probleem hoeft te zijn. Werk-privé balans is de wederzijdse interactie tussen de tijd die medewerkers in hun werk stoppen en de tijd die zij gebruiken voor privé zaken zoals hun huishouden, persoonlijke ontwikkeling en hobby’s (Peeters, Peters, & Den Dulk, 2020). Dit wijst er op dat een goede balans zorgt voor een betere rolverdeling en hierbij een mindere druk van de taakeisen. Aldus, hoe meer werk-privé balans een medewerker ervaart, des te minder werkdruk hij/zij zal ervaren.

Hypothese 3:

H1: **Er is een verschil in sociale cohesie tussen verschillende groepen HG-medewerkers.**

H0: Er is geen verschil in sociale cohesie tussen verschillende groepen HG-medewerkers.

Als medewerkers op locatie werken zijn zij omringt door collega’s en in sommige gevallen studenten waar even een praatje mee gemaakt kan worden. Thuiswerken zorgt er voor dat collega’s elkaar niet zomaar eens treffen op de gang (Van der Lippe & Lippényi, 2019), aldus minder direct sociaal contact hebben en minder sociale cohesie ervaren. Echter, de eerder behandelde Zelfdeterminatietheorie van Deci en Ryan (2009) stelt dat mensen die behoefte hebben aan verbintenis, dit uit zichzelf zullen opzoeken. Dit verschil tussen groepen komt ook terug bij de oriënterende gesprekken met HG-medewerkers (zie bijlage 2). Medewerkers van de sociale faculteiten hadden meer last van het gebrek aan direct sociaal contact dan de overige respondenten. Mede hierdoor wordt er een verschil in ervaren sociale cohesie verwacht tussen verschillende groepen HG-medewerkers, voornamelijk verschillende faculteiten.

Hypothese 4:

H1: **Er is een verschil in veerkracht tussen verschillende groepen HG-medewerkers.**

H0: Er is geen verschil in veerkracht tussen verschillende groepen HG-medewerkers.

Veerkracht is een persoonlijke vaardigheid. Het bepaalt in welke mate een werknemer op een positieve manier met stress om kan gaan (Tugade & Fredrickson, 2004) en kan veranderen bij kleine levensaanpassingen of -veranderingen. Specifieke persoonlijke aspecten, zoals fysieke beweging, kan dan ook invloed hebben op veerkracht en hierbij de stressreactie (Hegberg & Tone, 2015; Ozkara, Kalkavan, Alemdag & Alemdag, 2016). De verwachting is dat veerkracht per medewerker zal verschillen in plaats van per groep medewerkers.

# Methode

Om de effecten van het thuiswerken van Hanzehogeschool medewerkers te meten is kwantitatief onderzoek uitgevoerd. De oriënterende gesprekken met een zestal aanwezige medewerkers van de Hanzehogeschool over hun ervaringen met thuiswerken heeft bijgedragen aan het ontwikkelen van het procesmodel (Figuur 1.3) met antwoorden op de vraag “Wat vindt u van het thuiswerken?”. De gesprekken staan los van de dataverzameling omdat ze niet gebruikt zijn voor het beantwoorden van de deelvragen. Hiervoor is gebruik gemaakt van een online enquête gebaseerd op literatuuronderzoek en bestaande vragenlijsten. In dit hoofdstuk zal de methode van de dataverzameling en -verwerking van deze enquête worden besproken.

## Data verzameling

Het doel van het onderzoek is het vinden van informatie over de effecten van het thuiswerken op de gehele groep medewerkers binnen de Hanzehogeschool te Groningen. Het is daarom belangrijk om een representatieve steekproef te hebben. Door middel van een online vragenlijst is er geprobeerd een zo groot en divers mogelijke groep medewerkers te bereiken. Een online vragenlijst is tevens een snelle en goedkope manier om kwantitatieve data te verzamelen (McGowan, 2014). Een andere reden voor het gebruik van een online vragenlijst is het Coronavirus. Dankzij de omstandigheden en adviezen die met dit virus gepaard gaan zoals een advies om fysiek contact te vermijden en voor medewerkers om thuis te werken, is een online meetmethode het meest gepast.

De vragenlijst (zie bijlage 3) bestaat uit drie onderdelen: een deel met demografische aspecten die de groep met medewerkers kan opdelen in groepen; een deel met open vragen over de ervaren ondersteuning en ondersteuningsbehoeften die de medewerkers hebben en een deel met vragen over de ervaring met thuiswerken op het gebied van de variabelen uit dit onderzoek, namelijk werkdruk, werk-privé balans, sociale cohesie en veerkracht. De vragen hiervoor zijn gebaseerd op bestaande vragenlijsten maar aangepast zodat deze passen bij de huidige thuiswerksituatie. De variabelen zijn opgedeeld in meerdere vragen waarop de respondent antwoord kan geven aan de hand van een vijfpunts-Likertschaal. Deze losse scores worden omgerekend naar een totaalscore en een gemiddelde voor elke eindvariabele. De vragen van werk-privé balans, sociale cohesie en veerkracht zijn gebaseerd op bestaande vragenlijsten, vertaald, passend gemaakt in de context van het thuiswerken en positief geformuleerd in verband met het niet schaden van de respondenten met een negatieve toon van vraagstelling. Medewerkers die het thuiswerken als iets negatiefs zien zullen op deze manier niet enkel negatief geformuleerde vragen over hun situatie te beantwoorden. Hierdoor is de kans zo klein mogelijk gemaakt dat de vragenlijst een negatief effect op de respondent kan hebben.

De variabele *werkdruk* is gemeten aan de hand van vijftien stellingen over de drie onderdelen van werkdruk zoals deze in het werkdruk model van TNO (2013) beschreven staan, namelijk werkinhoud, werkcontext en regelmogelijkheden. Voor elk punt uit dit model is een positief geformuleerde vraag gesteld en is deze vervolgens gehercodeerd. Hierdoor krijgt een positief antwoord een lage score op de eindvariabele *werkdruk*. Deze eindvariabele ontstaat door een optelsom te maken van de vijftien vragen die horen bij werkinhoud, werkcontext en regelmogelijkheden. De combinatie van deze vragen zorgt in dit onderzoek voor een interne consistentie bij de variabele *werkdruk* met een Cronbachs alfa van ,810.

Zoals reeds genoemd zijn de vragen over *werk-privé balans*, *sociale cohesie* en *veerkracht* gebaseerd op bestaande vragenlijsten. De variabele *werk-privé balans* is gemeten aan de hand van tien stellingen gebaseerd op de Family-Work Conflict en Work-Family Conflict schalen van Netemeyer, Boles en McMurrian (1996). Deze schalen meten het effect van de familie van de medewerker, die in de thuiswerksituatie mogelijk meer aanwezig kan zijn, op de werkervaring en andersom. De optelsom van deze tien vragen zorgt in dit onderzoek voor een interne consistentie bij de variabele *werk-privé balans* met een Cronbachs alfa van ,903.

De variabele *sociale cohesie* is gemeten aan de hand van zes stellingen gebaseerd op de schaal verbondenheid uit de Work-related Basic Need Satisfaction Scale (W-BNS) van Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Soenens en Lens (2011). Deze vragenlijst is opgesteld aan de hand van de Zelfdeterminatietheorie van Deci en Ryan. Hun Zelfdeterminatietheorie stelt dat mensen een combinatie van autonomie, competentie en verbondenheid nodig hebben (2000). Daarnaast is er een stelling toegevoegd over de verbondenheid die medewerkers in hun privésfeer ervaren met betrekking tot het thuiswerken. De opstelsom van deze zeven vragen zorgt in dit onderzoek voor een interne consistentie bij de variabele *sociale cohesie* met een Cronbachs alfa van ,817.

De variabele *veerkracht* is gemeten aan de hand van zes stellingen gebaseerd op de Brief Resilience Scale (Smith, Dalen, Wigins, Tooley, Christopher & Bernard, 2008). Deze lijst meet de vaardigheid van mensen om terug te veren na stress op basis van eigen perceptie. Daarnaast is er een stelling toegevoegd over de tevredenheid met de hoeveelheid lichamelijke beweging die mogelijk is op een werkdag. De optelsom van deze zeven vragen zorgt in dit onderzoek voor een interne consistentie bij de variabele ‘veerkracht’ met een Cronbachs alfa van ,829.

## Onderzoeksverloop

De populatie binnen dit onderzoek bestaat uit de 3347 medewerkers in loondienst van de Hanzehogeschool te Groningen. De enquête is uitgezet als nieuwsbericht op de medewerkersstartpagina van de site van de Hanzehogeschool. Hierdoor is de enquête voor de gehele populatie zichtbaar geweest. Op basis van dit nieuwsbericht kunnen medewerkers zelf bepalen of zij wel of niet mee willen doen aan het onderzoek. Dit maakt voor een zelf selecterende steekproef (Saunders, Lewis & Thornhill, 2015). Aan de hand van een steekproefcalculator is gemeten met hoeveel respondenten er iets met een bepaalde zekerheid gezegd kan worden over de totale populatie. Om een representatieve steekproef van 95% zekerheid te hebben zullen er 345 responses moeten zijn (Steekproefcalculator, z.d.). De enquête heeft een periode van twee werkweken opengestaan en is uiteindelijk 308 maal ingevuld. Hierdoor kunnen de resultaten niet met 95% zekerheid worden besproken maar met 93% (Steekproefcalculator, z.d.).

## Data-analyse

In dit onderzoek zijn er twee hoofdpunten die gemeten moeten worden. Om dit te meten is er gebruik gemaakt van het programma SPSS om de data te verwerken. Ten eerste wordt het verband tussen thuiswerken, werk-privé balans en werkdruk getoetst zoals deze in Figuur 1.3 staan met als onafhankelijke variabele de hoeveelheid thuiswerken en als allerlaatste afhankelijke variabele de negatieve effecten zoals verzuim. Er zijn hiervoor correlaties getoetst om de samenhang van de hoeveelheid thuiswerken en de ervaren werk-privé balans en de werk-privé balans met de ervaren werkdruk te onderzoeken. Dit is gedaan aan de hand van een Pearson’s correlatiecoëfficiënt. Daarnaast wordt er gekeken naar het verschil tussen groepen medewerkers in hoeverre zij de bufferfactoren *sociale cohesie* en *veerkracht* beschikken. Deze bufferfactoren zijn in dit geval afhankelijk van de demografische factoren. Hiervoor zijn t-toetsen en variantieanalyses worden gebruikt, afhankelijk van de groepen. De t-toets is ingezet bij de demografische aspecten geslacht, het hebben van kinderen onder de zestien jaar, het verlenen van mantelzorg en de woonsituatie. Leeftijd en functie zijn met een variantieanalyse getoetst in verband met de hoeveelheid antwoordcategoriën. Hiervoor wordt een ANOVA getoetst met de hulp van een Levene’s test. De Levene’s test bepaalt of het verschil tussen groepen medewerkers gelijk is of dat dit verschilt. Dit helpt vervolgens met het interpreteren van de ANOVA.

## Ethische verantwoording

De ethische handelswijze bij het doen van online onderzoek is een punt waar goed over nagedacht moet worden. Buchanan en Zimmer (2016) noemen meerdere aspecten van online onderzoek die ethische dilemma’s met zich meebrengen waaronder privacy, werving en geïnformeerde toestemming. Om ervoor te zorgen dat er rekening gehouden wordt met de privacy en geïnformeerde toestemming is er een duidelijke uitleg over het doel van het onderzoek, voorafgaand aan de vragenlijst, gegeven. Hierbij is uitgelegd dat de gegevens anoniem zijn en er met een beschermde site gewerkt wordt voor de vragenlijst, namelijk Enalyzer, waardoor hun anonieme gegevens enkel in de handen van de onderzoeker terecht komen. Hierbij krijgen de respondenten de mogelijkheid dit goed te keuren of een geïnformeerde keuze te maken om niet mee te doen aan het onderzoek. De ingevulde vragenlijsten zullen daarnaast enkel bewaard worden voor de tijd die nodig is om het onderzoek af te ronden. Voor nadere toelichting voor de ethische handelswijze binnen dit onderzoek, zie het formulier voor zorgvuldig omgaan met proefpersonen in bijlage 1.

# Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de enquête besproken. resultaten zijn opgedeeld per deelvraag en zal bepalen of de voorheen opgestelde hypothesen kunnen worden aangenomen. Op basis van deze informatie kan er antwoord gegeven worden op de deelvragen. De enquête is 308 maal ingevuld door verschillende medewerkers van de Hanzehogeschool. Kenmerken van de respondenten en hun gemiddelde scores op de eindvariabelen zijn terug te vinden in Bijlage 4.

## Werkdruk en ondersteuning

De huidige situatie rondom het thuiswerken en hoe de medewerkers deze situatie qua werkdruk ervaren is bekeken aan de hand van de open vraag “Hoe bent u tot nu toe ondersteund bij het thuiswerken“ en de variabele *werkdruk* (deelvraag 1).

De antwoorden op de vraag naar de ervaren ondersteuning die de medewerkers rondom het thuiswerken hebben gekregen vanuit de Hanzehogeschool (*N* = 279) is op te delen in elf categorieën waarbij facilitaire ondersteuning in de vorm van het lenen van o.a. bureaustoelen, beeldschermen, toetsenborden en laptops, de steun van leidinggevenden en financiële tegemoetkoming, de steun van collega’s en ICT-voorzieningen in de vorm van consultancy en een online omgeving het meest zijn voorgekomen (zie Figuur 4.1). Wel is hier opgevallen dat er 52 maal benoemd is dat er geen of nauwelijks steun ervaren werd vanuit de Hanzehogeschool en een deel van de respondenten die de ICT-voorzieningen hebben genoemd een kanttekening erbij hebben gemaakt dat er geen tijd is om de online omgeving te ontdekken. Zie Bijlage 5 voor de volledige lijst met antwoorden op deze vraag.

*Figuur 4.1 Meest benoemde ondersteuningskenmerken*

Veel medewerkers uit deze steekproef geven aan ondersteund te worden bij het thuiswerken. De medewerkers geven dan ook *werkdruk* bij het thuiswerken gemiddeld een 2,719 (*SD =* ,525). Dit is net iets onder een gemiddelde score. Hoe verschillende groepen medewerkers scoren op deze variabele is terug te zien in Bijlage 4.

## Geen verband tussen uren thuiswerken en werk-privé balans

Het verband tussen de *hoeveelheid thuiswerken* en de *werk-privé balans* van HG-medewerkers is onderzocht met behulp van een correlatiecoëfficiënt (deelvraag 2). In de steekproef (*N* = 302) is geen verband gevonden tussen de *hoeveelheid thuiswerken* en de *werk-privé balans* (*r* = -,234) (zie Figuur 4.2). Dit houdt in dat er met 93% zekerheid kan worden gezegd dat de eerste alternatieve hypothese (zie inleiding) niet aangenomen kan worden en de nulhypothese blijft staan.



*Figuur 4.2 Correlatie uren thuiswerken en werk-privé balans*

## Geen verband tussen werk-privé balans en werkdruk

Het verband tussen de *werk-privé balans* en de *werkdruk* van HG-medewerkers is onderzocht met behulp van een correlatiecoëfficiënt (deelvraag 3). In de steekproef (*N* = 300) is een zwak negatief verband gevonden tussen de *werk-privé balans* en de *werkdruk* (*r* = -,432) (zie Figuur 4.3). Dit houdt in dat er met 93% zekerheid kan worden gezegd dat de tweede alternatieve hypothese (zie inleiding) niet verworpen hoeft te worden. Echter is dit een zwak verband.



*Figuur 4.3 Correlatie werk-privé balans en werkdruk*

## Geen verschil in sociale cohesie tussen verschillende groepen

Om antwoord te geven op de vraag of het gevoel van sociale cohesie verschilt tussen verschillende groepen medewerkers zijn de gemiddelde eindscores op de variabele sociale cohesie vergeleken met de demografische aspecten van de groep respondenten (deelvraag 4). De respondenten zijn opgedeeld in geslacht; leeftijd; het wel of niet hebben van kinderen onder de zestien jaar oud; het wel of niet moeten verlenen van mantelzorg; woonsituatie en functie. Voor elk van deze groepen is gemeten of er een significant verschil aanwezig is in het gevoel van sociale cohesie. De mate van significantie bepaald of de derde alternatieve hypothese (H1) verworpen wordt.

### Sociale cohesie en geslacht

In de steekproef (*N* = 303) zijn 47 medewerkers mannelijk en 165 medewerkers vrouwelijk. In Tabel 4.1 is te zien dat de mannelijke medewerkers een gemiddelde score van 2,888 geven aan hun ervaren *sociale cohesie*. De vrouwelijke medewerkers geven dit gemiddeld een 3,104.

*Tabel 4.1 Gemiddeld gevoel van sociale cohesie gebaseerd op geslacht*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Geslacht | Gemiddelde score sociale cohesie (op een schaal van 1 tot 5) | Standaard deviatie   |
| Man | 2,888 | ,877 |
| Vrouw | 3,104 | ,631 |

Er is gebruik gemaakt van Levene’s test om de gelijkheid in variantie te testen. In Tabel 4.2 is te zien dat de significantie van deze test ,002 bedraagt. Dit is lager dan ,05 waardoor er geen sprake is van gelijkheid in variantie. De *p*-waarde op basis van geen gelijkheid in variantie is ,112. Gemiddeld ervaren mannelijke medewerkers (*M* = 3,102, *SD* = ,721) minder *sociale cohesie* dan de vrouwelijke medewerkers (*M* =3,062; *SD* = ,646). Dit verschil is niet significant (*t*(55,079) = -1,615; *p* > ,05).

*Tabel 4.2 T-toets tweede variant met sociale cohesie gebaseerd op geslacht*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |   | **Levene’s test** | ***t*-toets tweede variant** |
|  |   | Significantie | *t-*waarde | Vrijheids-graden (*df*) | Significantie (*p*-waarde) |
| **Sociale cohesie** | Gelijkheid in variantie | ,002\* | -2,020 | 301 | ,044\* |
|  | Geen gelijkheid in variantie |   | -1,615 | 55,079 | ,122 |

*\**Het verschil is significant bij *p* < ,05

### Sociale cohesie en leeftijd

Aan de hand van een ANOVA blijkt dat er geen significant onderscheid gevonden tussen de groepsgemiddelden van het gevoel van *sociale cohesie* op basis van leeftijd (*F*(4.285)= 2,068; *p* = ,085) zie Tabel 4.3.

*Tabel 4.3 ANOVA met sociale cohesie gebaseerd op leeftijd*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Gemiddelde sociale cohesie | Som van kwadraten | Vrijheids-graden (*df*) | Gemiddelde kwadraat | Toetswaarde (*F*-waarde) | Significantie (*p*-waarde) |
| Tussen groepen | 3,808 | 4 | ,952 | 2,068 | ,085 |
| Binnen groepen | 131,219 | 285 | ,460 |  |  |
| Totaal | 135,027 | 289 |  |  |  |

De post-hoc-Turkey-toets laat tevens zien dat er tussen de leeftijdscategorieën onderling geen significant verschil plaatsvindt op het gebied van *sociale cohesie*. In Tabel 4.4 zijn de verschillen tussen de verschillende leeftijdscategorieën terug te vinden.

*Tabel 4.4 Verschillen in sociale cohesie in leeftijdscategorieën*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Leeftijd in groepen |  | Gemiddeld verschil | Significantie |
| 20-29 | 30-39 | ,341 | ,562 |
| 40-49 | ,142 | ,964 |
| 50-59 | ,319 | ,578 |
| 60-69 | ,429 | ,356 |
| 30-39 | 20-29 | -,341 | ,562 |
| 40-49 | -,198 | ,457 |
| 50-59 | -,021 | 1,000 |
| 60-69 | ,089 | ,976 |
| 40-49 | 20-29 | -,142 | ,964 |
| 30-39 | ,198 | ,457 |
| 50-59 | ,177 | ,364 |
| 60-69 | ,286 | ,192 |
| 50-59 | 20-29 | -,319 | ,578 |
| 30-39 | ,021 | 1,000 |
| 40-49 | -,177 | ,364 |
| 60-69 | ,110 | ,923 |
| 60-69 | 20-29 | -,429 | ,356 |
| 30-39 | -,088 | ,976 |
| 40-49 | -,286 | ,192 |
| 50-59 | -,110 | ,923 |

### Sociale cohesie en kinderen

In de steekproef (*N* = 299) hebben 134 medewerkers wel kinderen die jonger zijn dan zestien jaar en 165 medewerkers geen kinderen uit deze leeftijdscategorie. In Tabel 4.5 is te zien dat de medewerkers met kinderen een gemiddelde score van 3,102 geven aan hun ervaren *sociale cohesie*. De medewerkers zonder kinderen geven dit gemiddeld een 3,062.

*Tabel 4.5 Gemiddeld gevoel van sociale cohesie gebaseerd op het hebben van kinderen*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Heeft de medewerker kinderen jonger dan 16 jaar in leeftijd? | Gemiddelde score sociale cohesie (op een schaal van 1 tot 5) | Standaard deviatie   |
| Ja | 3,102 | ,721 |
| Nee | 3,062 | ,646 |

Er is gebruik gemaakt van Levene’s test om de gelijkheid in variantie te testen. In Tabel 4.6 is te zien dat de significantie van deze test ,378 bedraagt. Dit is hoger dan ,05 waardoor er sprake is van gelijkheid in variantie. De *p*-waarde op basis van gelijkheid in variantie is ,617. Gemiddeld ervaren medewerkers met kinderen onder de zestien jaar (*M* = 3,102, *SD* = ,721) meer *sociale cohesie* dan medewerkers zonder kinderen uit deze leeftijdscategorie (*M* =3,062; *SD* = ,646). Dit verschil is niet significant (*t*(296) = ,500; *p* > ,05).

*Tabel 4.6 T-toets tweede variant met sociale cohesie gebaseerd op het hebben van kinderen*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |   | **Levene’s test** | ***t*-toets tweede variant** |
|  |   | Significantie | *t*-waarde | Vrijheids-graden (*df*) | Significantie (*p*-waarde) |
| **Sociale cohesie** | Gelijkheid in variantie | ,378 | ,500 | 296 | ,617 |
|  | Geen gelijkheid in variantie |   | ,494 | 267,752 | ,622 |

### Sociale cohesie en mantelzorg

In de steekproef (*N* = 299) verrichten 69 medewerkers wel mantelzorg aan zieken, kwetsbaren of minder validen en 230 medewerkers niet. In Tabel 4.7 is te zien dat medewerkers die wel mantelzorg verrichten een gemiddelde score van 3,044 geven aan hun ervaren *sociale cohe*s*ie*. De medewerkers die geen mantelzorg verrichten geven dit gemiddeld een 3,082.

*Tabel 4.7 Gemiddeld gevoel van sociale cohesie gebaseerd op verlenen van mantelzorg*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Verricht de medewerker mantelzorg? | Gemiddelde score sociale cohesie (op een schaal van 1 tot 5) | Standaard deviatie   |
| Ja | 3,044 | ,689 |
| Nee | 3,082 | ,682 |

Er is gebruik gemaakt van Levene’s test om de gelijkheid in variantie te testen. In Tabel 4.8 is te zien dat de significantie van deze test ,903 bedraagt. Dit is hoger dan ,05 waardoor er sprake is van gelijkheid in variantie. De *p*-waarde op basis van gelijkheid in variantie is ,682. Gemiddeld ervaren medewerkers die mantelzorg verrichten (*M* = 3,044, *SD* = ,689) minder *sociale cohesie* dan medewerkers zonder kinderen uit deze leeftijdscategorie (*M* = 3,082; *SD* = ,682). Dit verschil is niet significant (*t*(297) = -,410; *p* > ,05).

*Tabel 4.8 T-toets tweede variant met sociale cohesie gebaseerd op* *verlenen van mantelzorg*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |   | **Levene’s test** | ***t-*toets tweede variant** |
|  |   | Significantie | *t-*waarde | Vrijheidsgraden (*df*) | Significantie (*p*-waarde) |
| **Sociale cohesie** | Gelijkheid in variantie | ,903 | -,410 | 297 | ,682 |
|  | Geen gelijkheid in variantie |   | -,408 | 111,028 | ,684 |

### Sociale cohesie en woonsituatie

In de steekproef (*N* = 298) wonen 34 medewerkers op zich zelf en 264 medewerkers wonen samen met een of meerdere personen. In Tabel 4.9 is te zien dat medewerkers die alleen wonen een gemiddelde score van 3,000 geven aan hun ervaren sociale cohesie. De medewerkers die samen wonen met een of meerdere personen geven dit gemiddeld een 3,088.

*Tabel 4.9 Gemiddeld gevoel van sociale cohesie gebaseerd op woonsituatie*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Woonsituatie | Gemiddelde score sociale cohesie (op een schaal van 1 tot 5) | Standaard Deviatie   |
| Woont alleen | 3,000 | ,576 |
| Woont samen | 3,088 | ,693 |

Er is gebruik gemaakt van Levene’s test om de gelijkheid in variantie te testen. In Tabel 4.10 is te zien dat de significantie van deze test ,270 bedraagt. Dit is hoger dan ,05 waardoor er sprake is van gelijkheid in variantie. De *p*-waarde op basis van gelijkheid in variantie is ,480. Gemiddeld ervaren medewerkers die alleen wonen (*M* = 3,000, *SD* = ,576) minder sociale cohesie dan medewerkers die samen wonen met een of meerdere personen (*M* =3,088; *SD* = ,693). Dit verschil is niet significant (*t*(296) = -,707; *p* > ,05).

*Tabel 4.10 T-toets tweede variant met sociale cohesie gebaseerd op* *woonsituatie*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |   | **Levene’s test** | **t-toets tweede variant** |
|  |   | *Significantie* | *t-waarde* | *Vrijheidsgraden (df)* | *Significantie (p-waarde)* |
| **Sociale cohesie** | *Gelijkheid in variantie* | ,270 | -,707 | 296 | ,480 |
|  | *Geen gelijkheid in variantie* |   | -,815 | 46,252 | ,419 |

### Sociale cohesie en functie

Aan de hand van een ANOVA blijkt dat er geen significant onderscheid gevonden tussen de groepsgemiddelden van het gevoel van sociale cohesie op basis van functie (*F*(7.292)= 1,745; *p* = ,098) zie Tabel 4.11.

*Tabel 4.11 ANOVA met sociale cohesie gebaseerd op functie*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Gemiddelde sociale cohesie | Som van kwadraten | Vrijheids-graden (df) | Gemiddelde kwadraat | Toetswaarde (F-waarde) | Significantie (p-waarde) |
| Tussen groepen | 5,580 | 7 | ,797 | 1,745 | ,098 |
| Binnen groepen | 133,379 | 292 | ,457 |  |  |
| Totaal | 138,959 | 299 |  |  |  |

Al met al blijkt er tussen geen van de groepen medewerkers een significant verschil gevonden te zijn in hun ervaren *sociale cohesie*. Dit houdt in dat er met 93% zekerheid kan worden gezegd dat de derde alternatieve hypothese (zie inleiding) niet aangenomen kan worden en de nulhypothese blijft staan.

## Veerkracht: enkel verschil in geslacht

Om antwoord te geven op de vraag of de mate van veerkracht verschilt tussen verschillende groepen medewerkers zijn de gemiddelde eindscores op de variabele veerkracht vergeleken met de demografische aspecten van de groep respondenten (deelvraag 5). Hierbij wordt dezelfde verdeling in groepen gebruikt als bij sociale cohesie is gebruikt. Voor elk van deze groepen is gemeten of er een significant verschil aanwezig is in de mate van veerkracht. De mate van significantie bepaald of de vierde alternatieve hypothese (H1) verworpen wordt.

### Veerkracht en geslacht

In de steekproef (n=303) zijn 47 medewerkers mannelijk en 256 medewerkers vrouwelijk. In Tabel 5.1 is te zien dat de mannelijke medewerkers een gemiddelde score van 2,961 hebben op *veerkracht*. De vrouwelijke medewerkers hebben gemiddeld een 3,217.

*Tabel 4.1 Gemiddelde veerkracht gebaseerd op geslacht*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Geslacht | Gemiddelde score veerkracht (op een schaal van 1 tot 5) | Standaard deviatie   |
| Man | 2,961 | ,717 |
| Vrouw | 3,217 | ,647 |

Er is gebruik gemaakt van Levene’s test om de gelijkheid in variantie te testen. In Tabel 5.2 is te zien dat de significantie van deze test ,002 bedraagt. Dit is lager dan ,05 waardoor er geen sprake is van gelijkheid in variantie. De *p*-waarde op basis van geen gelijkheid in variantie is ,015. Gemiddeld ervaren mannelijke medewerkers (*M* = 2,961, *SD* = ,717) minder *veerkracht* dan de vrouwelijke medewerkers (*M* = 3,217; *SD* = ,647). Dit verschil is significant (*t*(301) = -2,457; *p* < ,05).

*Tabel 5.2 T-toets tweede variant met veerkracht gebaseerd op geslacht*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |   | **Levene’s test** | **t-toets tweede variant** |
|  |   | Significantie | *t-*waarde | Vrijheidsgraden (*df*) | Significantie (*p*-waarde) |
| **Veerkracht** | Gelijkheid in variantie | ,411 | -2,457 | 301 | ,015 |
|  | Geen gelijkheid in variantie |   | -2,289 | 60,554 | ,026 |

### Veerkracht en leeftijd

Aan de hand van een ANOVA blijkt dat er geen significant onderscheid gevonden tussen de groepsgemiddelden van *veerkracht* op basis van leeftijd (*F*(4.285)= ,712; *p* = ,584) zie Tabel 5.3.

*Tabel 5.3 ANOVA met veerkracht gebaseerd op leeftijd*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Gemiddelde veerkracht | Som van kwadraten | Vrijheids-graden (*df*) | Gemiddelde kwadraat | Toetswaarde (*F*-waarde) | Significantie (*p*-waarde) |
| Tussen groepen | 1,249 | 4 | ,312 | ,712 | ,584 |
| Binnen groepen | 124,999 | 285 | ,439 |  |  |
| Totaal | 126,247 | 289 |  |  |  |

De post-hoc-Turkey-toets laat tevens zien dat er tussen de leeftijdscategorieën onderling geen significant verschil plaatsvindt op het gebied van *veerkracht*. In Tabel 5.4 zijn de verschillen tussen de verschillende leeftijdscategorieën terug te vinden.

*Tabel 5.4 Verschillen in veerkracht in leeftijdscategorieën*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Leeftijd in groepen |  | Gemiddeld verschil | Significantie |
| 20-29 | 30-39 | -,325 | ,584 |
| 40-49 | -,214 | ,847 |
| 50-59 | -,285 | ,661 |
| 60-69 | -,290 | ,711 |
| 30-39 | 20-29 | ,325 | ,584 |
| 40-49 | ,111 | ,873 |
| 50-59 | ,040 | ,997 |
| 60-69 | ,035 | ,999 |
| 40-49 | 20-29 | ,214 | ,847 |
| 30-39 | -,111 | ,873 |
| 50-59 | -,071 | ,945 |
| 60-69 | -,076 | ,977 |
| 50-59 | 20-29 | ,285 | ,661 |
| 30-39 | -,040 | ,997 |
| 40-49 | ,071 | ,945 |
| 60-69 | -,006 | 1,000 |
| 60-69 | 20-29 | ,290 | ,711 |
| 30-39 | -,035 | ,999 |
| 40-49 | ,076 | ,977 |
| 50-59 | ,006 | 1,000 |

### Veerkracht en kinderen

In de steekproef (*N* = 298) hebben 134 medewerkers wel kinderen die jonger zijn dan zestien jaar en 164 medewerkers geen kinderen uit deze leeftijdscategorie. In Tabel 5.5 is te zien dat de medewerkers met kinderen een gemiddelde score van 3,200 hebben op *veerkracht*. De medewerkers zonder kinderen hebben gemiddeld een 3,062.

*Tabel 5.5 Gemiddelde veerkracht gebaseerd op het hebben van kinderen*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Heeft de medewerker kinderen jonger dan 16 jaar in leeftijd? | Gemiddelde score veerkracht(op een schaal van 1 tot 5) | Standaard Deviatie   |
| Ja | 3,200 | ,665 |
| Nee | 3,174 | ,657 |

Er is gebruik gemaakt van Levene’s test om de gelijkheid in variantie te testen. In Tabel 5.6 is te zien dat de significantie van deze test ,873 bedraagt. Dit is hoger dan ,05 waardoor er sprake is van gelijkheid in variantie. De *p*-waarde op basis van gelijkheid in variantie is ,744. Gemiddeld ervaren medewerkers met kinderen onder de 16 jaar (*M =* 3,200, *SD* = ,665) meer veerkracht dan medewerkers zonder kinderen uit deze leeftijdscategorie (*M* = 3,174; *SD* = ,657). Dit verschil is niet significant (*t*(296) = ,873; *p* > ,05).

*Tabel 5.6 T-toets tweede variant met veerkracht gebaseerd op het hebben van kinderen*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |   | **Levene’s test** | **t-toets tweede variant** |
|  |   | *Significantie* | *t-waarde* | *Vrijheidsgraden (df)* | *Significantie (p-waarde)* |
| **Veerkracht** | *Gelijkheid in variantie* | ,873 | ,327 | 296 | ,744 |
|  | *Geen gelijkheid in variantie* |   | ,326 | 282,952 | ,744 |

### Veerkracht en mantelzorg

In de steekproef (*N* = 299) verrichten 69 medewerkers wel mantelzorg aan zieken, kwetsbaren of minder validen en 230 medewerkers niet. In Tabel 5.7 is te zien dat medewerkers die wel mantelzorg verrichten een gemiddelde score van 3,145 hebben op *veerkracht*. De medewerkers die geen mantelzorg verrichten geven dit gemiddeld een 3,185.

*Tabel 4.7 Gemiddelde veerkracht gebaseerd op verlenen van mantelzorg*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Verricht de medewerker mantelzorg? | Gemiddelde score veerkracht (op een schaal van 1 tot 5) | Standaard Deviatie   |
| Ja | 3,145 | ,671 |
| Nee | 3,185 | ,663 |

Er is gebruik gemaakt van Levene’s test om de gelijkheid in variantie te testen. In Tabel 5.8 is te zien dat de significantie van deze test ,682 bedraagt. Dit is hoger dan ,05 waardoor er sprake is van gelijkheid in variantie. De *p*-waarde op basis van gelijkheid in variantie is ,660. Gemiddeld ervaren medewerkers die mantelzorg verrichten (*M* = 3,145, *SD* = ,671) minder *veerkracht* dan medewerkers zonder kinderen (*M* = 3,185; *SD* = ,663). Dit verschil is niet significant (*t*(297) = -,440; *p* > ,05).

*Tabel 5.8 T-toets tweede variant met veerkracht gebaseerd op* *verlenen van mantelzorg*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |   | **Levene’s test** | **t-toets tweede variant** |
|  |   | *Significantie* | *t-waarde* | *Vrijheidsgraden (df)* | *Significantie (p-waarde)* |
| **Veerkracht** | *Gelijkheid in variantie* | ,682 | -,440 | 297 | ,660 |
|  | *Geen gelijkheid in variantie* |   | -,437 | 110,779 | ,663 |

### Veerkracht en woonsituatie

In de steekproef (*N* = 298) wonen 33 medewerkers op zich zelf en 265 medewerkers wonen samen met een of meerdere personen. In Tabel 5.9 is te zien dat medewerkers die alleen wonen een gemiddelde score van 3,000 hebben op *veerkracht*. De medewerkers die samen wonen met een of meerdere personen hebben gemiddeld een 3,088.

*Tabel 5.9 Gemiddeld gevoel van veerkracht gebaseerd op woonsituatie*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Woonsituatie | Gemiddelde score veerkracht(op een schaal van 1 tot 5) | Standaard Deviatie   |
| Woont alleen | 3,082 | ,779 |
| Woont samen | 3,193 | ,650 |

Er is gebruik gemaakt van Levene’s test om de gelijkheid in variantie te testen. In Tabel 5.10 is te zien dat de significantie van deze test ,249 bedraagt. Dit is hoger dan ,05 waardoor er sprake is van gelijkheid in variantie. De *p*-waarde op basis van gelijkheid in variantie is ,480. Gemiddeld ervaren medewerkers die alleen wonen (*M* = 3,082, *SD* = ,779) minder veerkracht dan medewerkers die samen wonen met een of meerdere personen (*M* =3,193; *SD* = ,650). Dit verschil is niet significant (*t*(296) = -,897; *p* > ,05).

*Tabel 5.10 T-toets tweede variant met veerkracht gebaseerd op* *woonsituatie*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |   | **Levene’s test** | **t-toets tweede variant** |
|  |   | *Significantie* | *t-waarde* | *Vrijheidsgraden (df)* | *Significantie (p-waarde)* |
| **Veerkracht** | *Gelijkheid in variantie* | ,249 | -,897 | 296 | ,370 |
|  | *Geen gelijkheid in variantie* |   | -,779 | 37,754 | ,441 |

### Veerkracht en functie

Aan de hand van een ANOVA blijkt dat er geen significant onderscheid gevonden tussen de groepsgemiddelden van *veerkracht* op basis van functie (F(7.292)= 1,101; p= ,363).

*Tabel 5.11 ANOVA met veerkracht gebaseerd op functie*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Gemiddelde veerkracht | Som van kwadraten | Vrijheids-graden (*df*) | Gemiddelde kwadraat | Toetswaarde (*F*-waarde) | Significantie (*p*-waarde) |
| Tussen groepen | 3,387 | 7 | ,484 | 1,101 | ,363 |
| Binnen groepen | 128,363 | 292 | ,440 |  |  |
| Totaal | 131,750 | 299 |  |  |  |

Al met al blijkt geslacht het enige significante verschil te hebben in *veerkracht* vergeleken met de overige groepen medewerkers. Dit houdt in dat er met 93% zekerheid kan worden gezegd dat in het geval van geslacht de vierde alternatieve hypothese mogelijk aangenomen kan worden.

## Ondersteuningsbehoeften

De antwoorden op de vraag naar de ondersteuningsbehoeften die de medewerkers rondom het thuiswerken hebben (*N* = 258)(deelvraag 6) is op te delen in twaalf categorieën waarbij betere ergonomische faciliteiten het meest benoemd is. Hierbij is vooral de nadruk gelegd op het creëren van een gezonde werkplek die door de ARBO goedgekeurd wordt. Een zit-sta bureau wordt genoemd maar vooral een extra beeldscherm blijkt de voorkeur te hebben. Daarnaast werd een groei in, door de organisatie gefaciliteerde, informele contactmomenten met collega’s benoemd. De medewerkers noemen dat ze het contact missen met hun team en ‘koffiemomentjes’ missen om het nieuws van de dag mee te krijgen. De huidige gefaciliteerde koffiemomentjes blijken te massaal en bestaan niet uit de vaste men. Ook werd meer verbale waardering van de organisatie voor het thuiswerken en de bijbehorende moeilijkheden benoemd. Daarnaast is de behoefte aan meer financiële compensatie voor de extra gemaakte uren en de kosten van het thuiswerken. Een andere ondersteuningsbehoefte is het maken van nieuwe roosters waarbij er ruimte is voor pauzes en afstand van het beeldscherm. Zie Bijlage 6 voor de volledige lijst met antwoorden op deze vraag.

*Figuur 4.4 Meest benoemde ondersteuningsbehoeften*

# Conclusie, discussie en aanbeveling

In dit hoofdstuk wordt er antwoord gegeven op de hoofdvraag, aan de hand van de deelvragen en resultaten van dit onderzoek. Vervolgens zullen de sterke en zwakkere punten van dit onderzoek worden besproken. Ten slotte wordt de relevantie van dit onderzoek nogmaals toegelicht door middel van aanbevelingen het HR-stafbureau van de Hanzehogeschool.

## Conclusie

In dit onderzoek stond de volgende vraag centraal: **“*Wat zijn de effecten van het thuiswerken bij verschillende groepen medewerkers binnen de Hanzehogeschool?”***. Aan de hand van literatuuronderzoek en een online enquête wordt er nu een antwoord op deze vraag. Uit onderzoek is gebleken dat het stressproces het effect is van thuiswerken. Dit onderzoek is ingegaan op de invloed van thuiswerken op dit stressproces. Uit de enquête bleek dat de hoeveelheid thuiswerken geen significant verband heeft met de werk-privé balans van HG-medewerkers. Er kan niet aangenomen worden dat hoe meer medewerkers thuis werken, des te minder werk-privé balans zij hebben. Vervolgens is er ook geen significant verband gevonden tussen werk-privé balans en werkdruk. Er kan niet aangenomen worden dat meer werk-privé balans voor minder werkdruk zorgt. Deze stappen uit het procesmodel (Figuur 1.3) kunnen dan ook niet aangenomen worden. Wel blijft het stressproces zelf staan waarbij werkdruk als beginpunt wordt genomen. HG-medewerkers geven hun werkdruk gemiddeld een 2,7 (op een schaal van vijf) bij het thuiswerken. Dit is iets waar ze in gesteund willen worden door hun leidinggevenden bijvoorbeeld door gezondere werkfaciliteiten thuis, waardering vanuit de organisatie en meer tijdsautonomie.

Verder wordt er in het procesmodel gekeken naar de rol van sociale cohesie en veerkracht als bufferfactoren in het stressproces. Hierbij is gekeken of bepaalde groepen medewerkers deze aspecten meer of minder ervaren dan anderen. Bij sociale cohesie werden verschillen verwacht op basis van de Zelfdeterminatietheorie van Ryan en Deci (2009). Er is echter geen significant verschil gevonden in sociale cohesie en er kan dan ook niet aangenomen worden dat dit verschil bestaat. Wel blijkt dat de HG-medewerkers sociaal contact missen en informeel sociaal contact op organisatieniveau bevorderd willen zien. Wel wordt er genoemd dat de steun die medewerkers wel ervaren komen van hun teamleiders en collega’s. Echter zouden zij dit in grotere mate willen zien. Daarnaast kan ook gekeken worden veerkracht. Bij veerkracht zijn verschillen in geslacht gevonden. De mannelijke medewerkers scoren in dit onderzoek lager op veerkracht dan de vrouwelijke medewerkers. In de overige groepen zijn geen significante verschillen gevonden in veerkracht en kan niet aangenomen worden dat er een verschil bestaat.

## Discussie

De gebruikte literatuur, het ontwikkelen van de enquête en de steekproef van dit onderzoek hebben verschillende sterke en zwakke punten. Hier zullen deze punten per onderwerp behandeld worden.

Met betrekking tot de literatuur die is gebruikt binnen dit onderzoek is een sterk punt dat veel theorieën en modellen met elkaar zijn vergeleken waaronder perspectieven uit de gezondheidspsychologie en arbeids- en organisatiekunde. Een zwakker punt binnen de literatuurverwerking is dat de literatuur over het verplichte thuiswerken tijdens de Coronatijd en vrijwillig thuiswerken buiten Corona worden gecombineerd. Onderzoek over vrijwillig thuiswerken is gebruikt zonder de verschillen in acht te nemen die kunnen voorkomen in de ervaringen wanneer het thuiswerken niet vrijwillig is. Er zal meer onderzoek gedaan moeten worden naar de significantie van deze verschillen voordat de informatie van verplicht en niet verplicht thuiswerken met elkaar gecombineerd kunnen worden.

Een sterk punt bij van de enquête is dat deze gebaseerd is op bestaande vragenlijsten uit wetenschappelijk onderzoek. Deze vragenlijsten zijn echter niet allemaal origineel ontwikkeld en getoetst op validiteit in de Nederlandse taal. Dit is wel de taal waarin de enquêtevragen in dit onderzoek zijn gesteld waardoor het mogelijk kan zijn dat de originele lading niet volledig wordt gedekt. Dit heeft tot gevolg dat de validiteit van de vragenlijst in twijfel getrokken kan worden. Echter zorgt het vertalen voor het tegemoet komen van de respondenten en het toegankelijk maken van de enquête. De vragen zijn teven aangepast om op een positieve manier naar de situatie van thuiswerkende medewerkers te vragen. Dit is om respondenten die gevoelig zijn voor de onderwerpen uit dit onderzoek te beschermen. Echter geld hiervoor ook dat hierdoor de originele lading en validiteit van de vragen kan worden bekritiseerd. Wat echter wel sterk is aan de vragenlijst is dat de combinatie van vragen voor elke hoofdvariabele binnen dit onderzoek een hoge Cronbachs alfa heeft (zie methode).

De steekproef, en hierbij voornamelijk de steekproefgrootte, is een belangrijk discussiepunt binnen dit onderzoek. In dit onderzoek wordt er gebruik gemaakt van een zelf selecterende steekproef. Een kanttekening die Saunders en zijn collega’s (2015) hierbij maken is dat in deze steekproeftrekking de meeste respons van mensen komen die interesse of gevoelens voor het onderzoeksonderwerp hebben. Het is de vraag of deze groep met respondenten een representatieve indruk kunnen maken over de gehele populatie. Het tweede probleem hiermee is de respons. Voor resultaten die met 95% zekerheid iets over de populatie kan zeggen komt deze dataset 37 respondenten te kort, als deze meetstaaf aangehouden wordt zal dit onderzoek niet veel kunnen zeggen over de hele Hanzehogeschool. Echter is er wel genoeg respons voor een betrouwbaarheid van 93%. Ondanks dat het geen 95% is, geeft dit alsnog een interessante indicatie voor de Hanzehogeschool echter daalt de betrouwbaarheid van het onderzoek hier wel mee. Wat wel een sterk punt is binnen dit onderzoek is dat de t-toetsen voldoen aan de eisen. Een t-toets heeft minstens dertig respondenten nodig per ‘groep’ (Baarda, Van Dijkum, & De Goede, 2014). Dit is bij alle groepen gelukt.

## Aanbeveling

Dit onderzoeksrapport is opgesteld om het HR-stafbureau in te lichten over de effecten die het thuiswerken heeft op de medewerkers van de Hanzehogeschool te Groningen. Dankzij de Corona-pandemie is het thuiswerken de norm geworden binnen de HG en op het moment van de afronding van dit onderzoek is nog steeds het geval. Kennis over de effecten hiervan is nodig om de medewerkers van de Hanzehogeschool effectief te kunnen ondersteunen en doeltreffend reageren op verzuim, of verzuim zelfs volledig te voorkomen. Ook wanneer medewerkers mogelijk ook na de Corona-pandemie (deels) thuis blijven werken. De resultaten van dit onderzoek laten zien dat er geen specifieke groepen zijn waar de focus op kan worden gelegd als het gaat om sociale cohesie. Bij veerkracht is er echter wel een verschil in geslacht gevonden. Door veerkracht-trainingen aantrekkelijk te maken voor mannen kan het HR-stafbureau mogelijk deze groep aanpakken.

Daarnaast kan er meer kwalitatief onderzoek gedaan worden naar de ervaringen van medewerkers naar voorkeur in leidingstijl, waarna teamleiders mogelijk trainingen kunnen krijgen gebaseerd op deze stijl. Medewerkers lieten namelijk weten dat het contact met hun leidinggevende erg waardevol is maar dat er een actievere en meer persoonlijke houding verwacht wordt van de leidinggevende nu medewerkers vanuit huis moeten werken. Meer inzicht in leiderschapsbehoeften bij het thuiswerken kan voordelig zijn voor de Hanzehogeschool om de tevredenheid van haar werknemers te waarborgen.

Iets waar het HR-stafbureau ook aan kan werken is de facilitaire ondersteuning van thuiswerkende medewerkers met het gezonde werken in de voorgrond. Ondersteuning die de medewerkers opperen is gebruik kunnen maken van bureaustoelen, beeldschermen, laptops, etc. van de hogeschool. Echter waren ergonomisch verantwoorde faciliteiten en extra schermen ook de meest benoemde ondersteuningsbehoeften. Faciliteiten worden erg gewaardeerd door de medewerkers en mocht er een project komen binnen het HR-stafbureau over gezond (thuis)werken dan zouden ergonomische thuiswerkplekken meegenomen moeten worden. Een ARBO-check voor de thuiswerkplek kan hier ook een rol in spelen. Op deze manier kan de Hanzehogeschool lichamelijke klachten van haar medewerkers voorkomen.

Tot slot wordt er aanbevolen om, mogelijk systematisch, onderzoek te blijven doen naar de effecten van de verandering van de werkplek op HG-medewerkers. Op het moment van dit onderzoek zijn de medewerkers bezig geweest met wennen aan de thuiswerkplek echter zal er een moment komen na de Corona-periode waarbij de werkplekken weer zullen veranderen naar (deels) op locatie. Er wordt geadviseerd deze veranderingen te blijven monitoren en de ondersteuningsbehoeften van de medewerkers te blijven uithoren. Op deze manier kan er ter plekke bepaald worden wat de beste ondersteuning is om de werkdruk en daarbij stress zo laag mogelijk te houden. Ook kan er voorbereid worden op volgende veranderingen in hybride werken.

# Literatuur

Baarda, B., Van Dijkum, C., & De Goede, M. (2014). *Basisboek Statistiek met SPSS*. (5e editie). Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.

Bannink, F. (2009). Positieve psychologie in de praktijk. Amsterdam: Hogrefe Uitgevers.

Buchanan, E.A., & Zimmer, M. (2016). *Internet research ethics*. Geraadpleegd van <https://plato.stanford.edu/entries/ethics-internet-research/#BigDataResEth>

Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227-268. DOI: 10.1207/S15327965PLI1104\_01

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499-512. DOI: 10.1037//0021-9010.86.3.499

Grafton, E., Gillespie, B.,& Henderson, S. (2010)> Resilience: The Power Within. *Oncology Nursing Forum, 37*(6), 698-705. DOI: 10.1188/10.ONF.698-705

Hegberg, N.J., & Tone, E.B. (2015). Physical activity and stress resilience: Considering those at-risk for developing mental health problems. *Mental Health and Physical Activity, 8*, 1-7. DOI: https://doi.org/10.1016/j.mhpa.2014.10.001

Jackson, D., Firtko, A., & Edenborough, M. (2017). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: a literature review. *Journal of Advanced Nursing, 60*(1), 1-9. DOI: 10.1111/j.1365-2648.2007.04412.x

Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York, America: Springer Publishing Company Inc.

Lazarus, R.S. (1995). Psychological Stress in the Workplace. In R. Crandall & P.L. Perrewé (Reds.), *Occupational Stress: A Handbook (pp. 3-13).* Washington, United States of America: Taylor & Francis.

McGowan, W. (2014). The internet and research. In K.F. Punch, (Rep.). *Introduction to social research quantitative & qualitative approaches* (3e editie) (pp. 279-299). Londen, England: SAGE publications Ltd.

Netemeyer, R.G., Boles, J.S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology: 81*(4), 400-410. DOI: 10.1037/0021-9010.81.4.400

Ozkara, A.B., Kalkavan, A., Alemdag, S., & Alemdag, C. (2016). The Role of Psychical Activity in Psychological Resilience. *Baltic Journal of Sport & Health Sciences, 3*(102), 24-29. DOI: https://doi.org/10.33607/bjshs.v3i102.62

Peeters, M., Peters, P., & Den Dulk, L. (2020). De interactie tussen werk en privé. In W. Schaufeli & A. Bakker. (Reps.), *De Psychologie van Arbeid en Gezondheid* (4e druk) (pp. 289-308). Utrecht, Nederland: Bohn Stafleu van Loghum.

Prins, R., & De Graaf, A. (1990). Comparison of Sickness absence in Belgian, German and Dutch firms. *Britisch Journal of Industrial Medicine, 1986*(43): 529-536. DOI: 10.1136/oem.43.8.529

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2015). *Methoden en technieken van onderzoek*. (7e editie). Amsterdam: Pearson Benelux.

Schaufeli, W. (2017). Applying the Job Demands-Resourced model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics, 46*(2), 120-132. DOI: https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008

Schaufeli W., & Le Blanc, P. (2020). Theoretische modellen over werkstress. In W. Schaufeli & A. Bakker. (Reps.), *De Psychologie van Arbeid en Gezondheid* (4e druk) (pp. 25-47). Utrecht, Nederland: Bohn Stafleu van Loghum.

Selye, H. (1976). *Stress in Health and Disease*. Boston: Butterworth (Publishers) Inc.

Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine, 15*(3), 194-200. DOI: <https://doi.org/10.1080/10705500802222972>

*Steekproefcalculator*. (z.d.). Geraadpleegd op 10 maart 2021, van <https://www.steekproefcalculator.com/steekproefcalculator/>

Steptoe, A. (2000). Stress, social support and cardiovasclar activity over the working day. *International Journal of Psychophysiology, 37*(3), 299-308. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0167-8760(00)00109-4](https://doi.org/10.1016/S0167-8760%2800%2900109-4)

Tremblay, D.G., Paquet, R., & Najem, E. (2006). Telework: A Way to Balance Work and Family or an Increase in Work-Family Conflict? *Canadian Journal of Communication, 31*(3), 715-731. DOI: https://doi.org/10.22230/cjc.2006v31n3a1721

Tugade, M.M., & Fredrickson, B.L. (2004). Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back From Negative Emotional Experiences. *Journal of Personality and Social Psychology, 86*(2), 320-333. DOI: 10.1037/0022-3514.86.2.320

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2011). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(4), 981-1002. DOI: <https://doi.org/10.1348/096317909X481382>

Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2019). Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employement, 35*(1), 60-79. DOI: https://doi.org/10.1111/ntwe.12153

Vander Schee, C. (2008). The politics of Health as a School-Sponsored Ethic: Foucault, Neoliberalism, and the Unhealthy Employee. *Educational Policy, 22*(6): 854-874. DOI: 10.1177/0895904807312471

# Bijlagen

## Bijlage 1: Formulier Zorgvuldigheidsmaatregelen onderzoek voor studenten Toegepaste Psychologie

|  |  |
| --- | --- |
| Project / vak / studieonderdeel: | Afstudeertraject |
| Docent / coach: | Kyra Luijters |
| Onderwerp: | Effecten van thuiswerken |
| Begin- en eindtijd van het onderzoek: | 7 september 2020 tot 22 maart 2021 |
| Beschrijving van het onderzoek(kort maar volledig): | De vraag van de Hanzehogeschool over de effecten van het thuiswerken op haar medewerkers zal worden onderzocht door de volgende vraag te beantwoorden aan de hand van een vragenlijst **“*Wat zijn de effecten van het thuiswerken bij verschillende groepen medewerkers binnen de Hanzehogeschool op hun ervaren sociale cohesie en werk-privé balans, en welke ondersteuningsbehoeften ervaren zij ten aanzien van het thuiswerken?”*** |

Ondergetekende(n) verklaart (verklaren) zonder voorbehoud en naar waarheid bijgaand formulier te hebben ingevuld in verband met in het kader van de opleiding Toegepaste Psychologie uit te voeren onderzoek.

|  |  |
| --- | --- |
| Naam van de student(en): | Handtekening: |
| Marije de Frankrijker |  |

Datum: 7 oktober 2020

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Aankruisen indien van toepassing**A** | Beantwoord onderstaande vragen als in de vorige kolom het vakje met 🡺 is aangekruist.**B** | Kan hier redelijkerwijs toch nog schade uit ontstaan? (kruis het juiste vakje aan)**C** |
| **1****Privacy / anonimiteit** |  |  | Nee | Ja |
| 1.1Ken je de naam van proefpersonen? Heb je adresgegevens? | Nee🡿 | Ja 🡺 | Hoe is de anonimiteit gegarandeerd? *(Denk aan het niet opnemen van persoonlijke gegevens in een verslag, het veranderen van namen en gegevens enzovoort.)*Wanneer worden de gegevens vernietigd en wie is daar verantwoordelijk voor? Als naam van proefpersoon of een bedrijf of dergelijke tóch wordt gepubliceerd, geven de betrokkenen daar dan expliciet toestemming voor? | x |  |
| 1.2Ken je het e-mailadres van de proefpersonen? | Nee🡿 | Ja 🡺 | Hoe zorg je ervoor dat het adres uit je adressenlijst verdwijnt (sent items, contactpersonen, inbox, andere mappen enzovoort), o.a. met het oog op spam / verspreiding van virussen?(Verder als bij 1.1) | X |  |
| 1.3Beschik je over (andere) persoonlijke gegevens? | Nee🡿 | Ja 🡺 | Zijn deze gegevens nodig? Waarom?(Verder als bij 1.1) |  | Er zullen naar enkele demografische aspecten gevraagd worden om groepen medewerkers te onderscheiden, er kan a.d.h.v. deze informatie niet achterhaald worden wie de respondent is. |
| 1.4Komen proefpersonen op foto of op beeld- of geluidband te staan? | Nee🡿 | Ja 🡺 | Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte?Wie krijgen dit materiaal te zien / horen?Geven proefpersonen hier nadrukkelijk toestemming voor? (Verder als bij 1.1) | x |  |
| 1.5Wordt er gewerkt met bekenden van de onderzoekers?  | Nee🡿 | Ja 🡺 | Bestaat de mogelijkheid van rolverwarring?Zijn er problemen denkbaar op het gebied van privacy of bijvoorbeeld strijdigheid van belangen en de verhouding die kan ontstaan door een lastige testuitslag?Wat wordt er gedaan om deze problemen te voorkomen? Welke alternatieve oplossingen zijn overwogen en waarom zijn die niet toegepast? |  | Mogelijk kunnen er docenten van de onderzoeker de vragenlijst ontvangen, echter wordt de vragenlijst verstuurd door het HR-stafbureau om rolverwarring te voorkomen. |
|  |
| **2****Informatie en toestemming** |  |  |  |  |
| 2.1Wordt proefpersonen expliciet om toestemming gevraagd? | Ja🡿 | Nee 🡺 | Waarom niet? |  | x |
| 2.2Worden proefpersonen vooraf op de hoogte gebracht van het doel van het onderzoek / de interventie? | Ja🡿 | Nee 🡺 | Waarom niet?Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht? |  | x |
| 2.3Wordt proefpersonen naar waarheid duidelijk gemaakt wie de opdrachtgever is / welke belangen de opdrachtgever heeft? | Ja🡿 | Nee 🡺 | Waarom niet?Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht? |  | x |
| 2.4Kunnen proefpersonen deelname weigeren? | Ja🡿 | Nee 🡺 | Waarom niet? |  | x |
| 2.5Kunnen proefpersonen op elk moment stoppen / van verdere medewerking afzien? | Ja🡿 | Nee 🡺 | Waarom niet? |  | x |
| 2.6Wordt het proefpersonen duidelijk gemaakt in welke rol je met ze werkt? (Bijvoorbeeld om van te leren, als medewerker voor een opdrachtgever) | Ja🡿 | Nee 🡺 | Waarom niet?Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht? |  | x |
| 2.7Wordt proefpersonen de mogelijkheid geboden op de hoogte te worden gebracht van uitkomsten / resultaten? | Ja🡿 | Nee 🡺 | Waarom niet? | De resultaten zullen eerst naar het HR-stafbureau gaan, zij zullen bepalen hoe zij de uitkomsten delen met de medewerkers |  |
| 2.8Wordt aan proefpersonen onjuiste informatie verstrekt over de opdrachtgever, het doel van het onderzoek of dergelijke.? | Nee🡿 | Ja 🡺 | Waarom?Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht? | x |  |
| 2.9Zijn (sommige) proefpersonen minderjarig?  | Nee🡿 | Ja 🡺 | Is toestemming geregeld met ouders/verzorgers? Zo nee, waarom niet? | x |  |
| 2.10Zijn (sommige) proefpersonen wilsonbekwaam? | Nee🡿 | Ja 🡺 | Is toestemming geregeld met eventuele andere verantwoordelijken? Zo nee, waarom niet? | x |  |
| 2.11Is er een protocol gemaakt waarin staat hoe en in welke bewoordingen proefpersonen over de punten 2.1 tot en met 2.8 op de hoogte worden gebracht? | Ja🡺 |   | Voeg het protocol bij. | De respondenten krijgen een online vragenlijst waarbij ze eerst een lap informatie krijgen over het onderzoek gevolgd door de vraag of zij akkoord gaan hun resultaten te delen en anders de vraag om de site weg te klikken. Wel wordt er genoemd dat zij ieder moment mogen stoppen met het onderzoek en de vragenlijst weg kunnen klikken, de al ingevulde gegevens zullen dan niet bewaard blijven. |
|  | Nee 🡺 | Waarom niet? |
|  |
| **3****Mogelijke schadelijke effecten** |  |  |  |  |  |
| 3.1Is er tijdens het onderzoek sprake van misleiding van proefpersonen? | Nee🡿 | Ja 🡺 | Waarom is dit nodig?Wat is de aard van de misleiding?Wanneer en hoe worden proefpersonen op de hoogte gebracht (debriefing)?  | x |  |
| 3.2Kan de proefpersoon door deelname geestelijk, sociaal, fysiek of andere nadeel ondervinden? Denk hierbij *onder andere* aan bewustwording van iets onaangenaams, in verlegenheid, frustratie of stress worden gebracht, het ongewenst bekend worden van uitkomsten enzovoort. | Nee🡿 | Ja 🡺 | Welke nadelen zijn denkbaar?Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken?Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte? | x |  |
| 3.3Kunnen er groeperingen (denk ook aan kwetsbare groepen / minderheden) door deelname aan of bijvoorbeeld uitkomsten van onderzoek of publiciteit erover ervan nadeel ondervinden? | Nee🡿 | Ja 🡺 | Welke nadelen zijn denkbaar?Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken?Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte? | x |  |
| 3.4Kunnen organisaties en dergelijke (bijvoorbeeld school of woningbouwcorporatie die er ‘slecht’ van afkomt) nadelen ondervinden van de uitkomsten van of publiciteit rond het onderzoek? | Nee🡿 | Ja 🡺 | Welke nadelen zijn denkbaar?Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken?Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte?Zijn betreffende organisaties hiervan op de hoogte? | x |  |
| 3.5Kunnen er op basis van het onderzoek beslissingen worden genomen (door bijvoorbeeld opdrachtgever) die nadelig kunnen zijn voor bepaalde (groepen) mensen? | Nee🡿 | Ja 🡺 | Welke beslissingen kunnen voor wie nadelig zijn?Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken?Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte?Zijn andere betrokkenen hiervan op de hoogte? | x |  |
| 3.6Kunnen uitkomsten / testuitslagen schokkend / naar zijn voor de betrokkene? | Nee🡿 | Ja 🡺 | Worden er vooraf afspraken gemaakt over de bespreking van de uitkomsten / uitslagen?Is er de mogelijkheid van opvang, nazorg of doorverwijzing geregeld? | x |  |
|  |
| **4.****Afweging voor- en nadelen** |  |  |  |  |
| Als er in het voorgaande zaken zijn waarmee proefpersonen of anderen te kort kan worden gedaan, staan daar wellicht voordelen van het onderzoek tegenover (verbetering van de situatie van mensen, onderwijs-/leerdoeleinden, verdiensten e.d.). Zijn er zulke voordelen? | Ja | Nee 🡺 | Welke voordelen zijn dat?In hoeverre wegen de nadelen op tegen deze voordelen? | Er wordt verwacht dat aan de hand van de resultaten er beter gefaciliteerd kan worden op de behoeften van de medewerkers in de thuiswerksituatie.  |

## Bijlage 2: Samenvatting oriënterende gesprekken (n=6)

Er zijn een zestal aan oriënterende interviews gehouden om meer inzicht te krijgen in hoe het thuiswerken wordt ervaren bij de medewerkers van de Hanzehogeschool te Groningen. De respondenten zijn allemaal gewend om op locatie te werken, maar werken vanaf maart 2020 (gedeeltelijk) thuis. Er werd dan ook gevraagd naar de ervaringen over de periode vanaf maart 2020 tot oktober 2020. Voornamelijk over de periode tijdens de eerste lockdown in Nederland werden ervaringen gedeeld. Deze zijn voor het gemak opgedeeld in positieve aspecten van het thuiswerken en negatieve aspecten van het thuiswerken. De antwoorden zijn samengevat, vooral de meest opmerkelijke en de meest overeenkomende aspecten worden hier verwoord.

**Voordelen thuiswerken**

Het thuiswerken wordt verschillend ervaren. Geen van de respondenten had enkel positieve of negatieve argumenten. Wat wel als positief ervaren wordt is het niet hoeven te reizen. Vooral de mensen die niet binnen Groningen wonen, noemen dit als een groot voordeel. In plaats. Het thuis kunnen zitten en meer rond familieleden zijn wordt door deze groep met respondenten als erg prettig ervaren. Er wordt meer verbondenheid ervaren met de mensen uit het eigen huishouden, niet alleen qua tijd die ze samen kunnen doorbrengen maar een respondent noemt ook dat er meer begrip en respect is voor de taken en functie van hun partner. Meer dan de helft van de respondenten noemt dat ze meer tijd hebben voor hobby’s en sport. Het is makkelijker om dit op een dag in te plannen, o.a. ook weer omdat er niet gerezen moet worden. Wat een ander voordeel blijkt te zijn is het af en toe terug kunnen naar de locatie. Zo worden studenten en collega’s gemist en het weer even fysiek zien van deze mensen zorgt voor veel energie en blijdschap. Dit is iets wat de meeste respondenten ook noemden als een moment waarbij ze ervan bewust waren dat ze het fysiek aanwezig zijn op de werklocatie toch wel missen. Wel blijkt er langzaam gewenning te komen aan de nieuwe werkmethode, voornamelijk bij de docenten uit deze respondentengroep, het online lesgeven is niet meer onbekend en alle partijen weten nu wat er verwacht wordt tijdens bijvoorbeeld een online les. Ondanks deze positieve aspecten zien alle respondenten dit niet als een oplossing voor langer termijn. Ze gaan graag weer terug naar in ieder geval een combinatie van thuis werken en op locatie werken. De reden hiervoor heeft te maken met enkele nadelen van het thuiswerken, deze staan hieronder verwoord.

**Nadelen thuiswerken**

Het blijkt dat ‘het thuiswerken’ op zichzelf niet het probleem is waar de respondenten mee zitten. Het verplicht thuis werken in verband met de corona uitbraak is een groter concept. Er wordt genoemd dat er nu veel onzekerheid heerst, over de situatie en ook vooral over de toekomst van hun functies. Vooral de respondenten met een sociale onderwijs achtergrond noemen dat het gemis van het sociale contact zorgt voor het overwegen om te stoppen met hun functie. Respondenten met een andere achtergrond noemen dit niet. Dit verschil in functie is erg duidelijk bij de negatieve aspecten. Andere grote invloedfactoren blijken in het verschil tussen de hoeveelheid deadlines van de respondenten, de respondenten met veel deadlines die gerelateerd zijn aan de overheidsmaatregelen betreffende corona hebben veel moeite in hun functie. Ook al staat dit wel meer in samenhang met de situatie dan het thuiswerken zelf. Wat wel als nadeel van het thuiswerken wordt genoemd is het online lesgeven voor langere periodes. Dit zorgt voor vermoeidheid en zere ogen zeggen de respondenten. De respondenten die niet online les hoeven te geven missen meer het contact met andere mensen binnen de Hanzehogeschool. Het missen van sociaal contact blijkt wel een rode lijn te zijn door alle klachten die genoemd worden. Een andere rode lijn is de kwaliteit van de werkplek. Hoe een enkeling van de respondenten het fijn vindt om aan de keukentafel te werken en anderen een aparte werkkamer hebben, zijn er enkele responderen die ontzettend ontevreden waren over het werken aan de keukentafel. Ze missen de variatie van een werkdag. Daarnaast wordt er genoemd dat een les voorbereiden veel langer duurt dan als dit op locatie kan, voornamelijk wanneer zij de lessen van tevoren moeten opnemen. Het van tevoren opnemen van de lessen wordt door alle respondenten die met deze werkmethode werken als het meest negatieve aspect ervaren van de hele situatie. Dit omdat het veel tijd kost, er geen contact is met studenten en het onnatuurlijk en ongemakkelijk aanvoelt.

## Bijlage 3: Enquête effecten van thuiswerken

Beste medewerker van de Hanzehogeschool,

Het afgelopen jaar is een bijzonder jaar geweest - en nog steeds werken we met elkaar in een hele uitzonderlijke situatie. Binnen de Hanzehogeschool zijn wij dan ook erg geïnteresseerd uw ervaringen met werken in deze bijzondere periode. Om dit te onderzoeken willen wij u vragen om deze vragenlijst in te vullen. De gestelde vragen gaan over uw ervaren werkdruk, uw werk-privé balans, de ervaren sociale verbinding, en uw gevoel van veerkracht. Op basis van de resultaten kan worden bepaald op welke aspecten medewerkers meer ondersteuning nodig hebben.

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 10 minuten. U mag u op elk moment stoppen, de gegevens die u dan al heeft ingevuld zullen niet bewaard worden. De resultaten worden anoniem verwerkt en uw antwoorden worden enkel gebruikt voor dit onderzoek en niet gedeeld met derden.

Wij hopen dat u de tijd neemt deze vragen zo eerlijk en compleet mogelijk in te vullen. Alvast hartelijk bedankt voor uw medewerking.

**Algemene informatie**

De vragen uit de hele vragenlijst gaan over uw ervaringen met het thuiswerken op dit moment. Beantwoord de vragen dan ook op basis van uw werkervaring tijdens deze periode.

|  |
| --- |
| **Werkdruk** |
| Het is belangrijk om inzicht te krijgen in uw werkdruk omdat een te grote werkdruk kan leiden tot stress. Een te lage werkdruk daarentegen kan leiden tot verveling. De volgende vragen zullen dan ook gaan over de mate van werkdruk die u zelf ervaart bij het thuiswerken.In hoeverre passen de volgende stellingen bij uw situatie? |
| **Werkinhoud** |
| Bij het thuiswerken…  |
| 1. … ervaar ik minder tijdsdruk door deadlines dan bij het werken op locatie.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. … is het minder erg als de kwaliteit van mijn werk lager is dan bij het werken op locatie.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. … zijn mijn taken uitdagend genoeg.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. … heb ik genoeg variatie in mijn werktaken.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. … voel ik mij niet emotioneel belast door mijn werk.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| **Werkcontext** |
| Bij het thuiswerken… |
| 1. … is het erg duidelijk wat er van mij verwacht wordt.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. … kan ik mij concentreren op mijn werk.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. … is het duidelijk welke rol in heb in mijn team.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. … heb ik veel zekerheid over mijn baan en plek binnen de organisatie
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. … passen de organisatie en mijn leidinggevende zich voldoende aan mijn situatie aan.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| **Regelmogelijkheden** |
| Bij het thuiswerken… |
| 1. … kan ik zelf bepalen hoe mijn dag er uit ziet.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. … kan ik zelf bepalen wanneer ik mijn taken uitvoer.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. … steunt mijn leidinggevende mij in mijn werkzaamheden.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. … steunen mijn collega’s mij in mijn werkzaamheden.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. … heb ik voldoende inspraak op de keuzes die nu gemaakt worden in de organisatie.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |

|  |
| --- |
| **Werk-Privé balans** |
| Uw privéleven is de tijd die u voor uzelf, uw familie en vrienden heeft buiten werktijd. Uw werkleven is de tijd die u in uw werk stopt. Bij het thuiswerken kan het zo zijn dat de balans hiertussen veranderd is. De volgende vragen zullen gaan over uw werk-privé balans tijdens het thuiswerken. Hiermee hopen wij inzicht te krijgen in hoe uw werk-privé balans in verhouding staat met uw ervaren werkdruk.In hoeverre passen de volgende stellingen bij uw situatie? |
| Werk-Familie balans |
| 1. De eisen van mijn werk weerhouden mij niet van het besteden van tijd aan mijn privé leven.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. Met de hoeveelheid tijd die ik in mijn werk stop, houd ik nog voldoende tijd over voor de verantwoordelijkheden in mijn privé leven.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. Ik kan thuis de dingen doen die ik wil doen, ook met de verantwoordelijkheden vanuit mijn werk.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. Met de hoeveelheid inspanning die ik in mijn werk stop, heb ik nog voldoende inspanning over voor de verantwoordelijkheden in mijn privé leven.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. Ik hoef mijn planning buiten werktijd niet te veranderen door werk-gerelateerde plichten.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| Familie-Werk balans |
| 1. De eisen van mijn privé leven weerhouden mij niet van het besteden van tijd aan mijn werk.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. Ik heb genoeg tijd voor mijn werktaken (ook met de verplichtingen vanuit mijn privé leven).
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. Ik kan in mijn geplande werkuren de dingen doen die ik wil doen (ook met de verantwoordelijkheden vanuit mijn privé leven).
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. Mijn privéleven doorbreekt mijn verantwoordelijkheden op het werk (zoals het werk op tijd af hebben, dagelijkse taken doen en langer doorwerken) niet.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. Stress in mijn privéleven heeft geen invloed op mijn vermogen om werk gerelateerde taken uit te voeren.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |

|  |
| --- |
| **Gevoel van verbondenheid** |
| In het geval van een hoge werkdruk en stress kunnen uw vrienden, familie en collega’s u helpen weer wat te ontspannen. Bij het thuiswerken kan de mate waarin u gewend bent contact te hebben anderen veranderd zijn. De volgende vragen zullen gaan over de mate van verbinding met anderen u bij het thuiswerken ervaart.In hoeverre passen de volgende stellingen bij uw situatie? |
| Bij het thuiswerken… |
| 1. … voel ik mij verbonden met mijn collega’s.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. … heb ik het gevoel dat ik een deel uit maak van een groep op het werk.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. … heb ik veel contact met mijn collega’s.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. … kan ik met collega’s praten over wat ik belangrijk vind.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. … voel ik mij betrokken als ik met collega’s contact heb
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. … zijn mijn collega’s echte vrienden.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. … steunen mensen uit mijn privé omgeving mij in mijn werk
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |

|  |
| --- |
| **Veerkracht** |
| In het geval van een hoge werkdruk en stress kan het ook helpen om veerkrachtig te zijn. Veerkracht, zoals de naam al aangeeft, is de vaardigheid om om te kunnen gaan met een moeilijke of stressvolle situatie. In het geval van werkdruk kan het hebben van veerkracht helpen om stress te verminderen en de negatieve effecten van stress te voorkomen. De volgende vragen zullen gaan over uw mate van veerkracht.In hoeverre passen de volgende stellingen bij uw situatie? |
| 1. Ik kan snel terugveren na een moeilijke periode.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. Ik heb weinig moeite met het omgaan met stressvolle gebeurtenissen.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. Het kost mij niet veel tijd om te herstellen van een stressvolle gebeurtenis.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. Ik kan zonder moeite terugveren van een negatieve gebeurtenis.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. Ik kom zonder veel moeite door een moeilijke periode heen.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. Ik kan mij snel over tegenslagen in mijn leven heen zetten.
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |
| 1. Ik ben tevreden met hoe veel ik kan bewegen tijdens een thuiswerkdag
 | * Helemaal mee oneens
* Mee oneens
* Neutraal
* Mee eens
* Helemaal mee eens
 |

|  |
| --- |
| **Open vragen** |
|  |
| 1. Hoeveel uur per week werkt u op dit moment gemiddeld vanuit huis?
 | … uren per week |
| 1. Hoe veel is uw taak veranderd sinds het begin van de thuiswerkperiode (maart 2020)?
 | * Veel
* Enigszins veel
* Weinig
* Enigszins weinig
* Niet
 |
|  |
| 1. Hoe bent u tot nu toe ondersteund bij het thuiswerken?
 |  |
| 1. Op welke manier zou u (nog verder) ondersteund willen worden bij het thuiswerken?
 |  |

|  |
| --- |
| **Achtergrond informatie** |
| Graag zouden wij u nog een paar algemene vragen willen stellen om een zo helder mogelijk beeld te krijgen van uw werksituatie. |
| 1. Wat is uw geslacht?
 | * Man
* Vrouw
* Overig
 |
| 1. Wat is uw leeftijd
 | ….. Jaar |
| 1. Bij welke school of stafdienst bent u actief? (meerdere antwoorden mogelijk)
 | * College van Bestuur
* Stafbureau Financieel Economische Zaken
* Stafbureau Marketing & Communicatie
* Stafbureau Human Resources
* Stafbureau Onderwijs en Onderzoek
* Stafbureau Informatisering
* Facilitair Bedrijf
* Academie Minerva
* Academie voor Gezondheidsstudies
* Academie voor Sociale Studies
* Academie voor Verpleegkunde
* Instituut voor Bedrijfskunde
* Instituut voor Communicatie, Media & IT
* Instituut voor Engineering
* Instituut voor Financieel Economisch Management
* Instituut voor Future Environments
* Instituut voor Life Science & Technology
* Instituut voor Marketing Management
* Instituut voor Rechtenstudies
* Instituut voor Sportstudies
* International Business School
* Lucia Marthas Institute for Performing Arts
* Pedagogische Academie
* Prins Claus Conservatorium
* Overig/zeg ik liever niet
 |
| 1. Behoort u tot het onderwijzend personeel, ondersteunend personeel of ben u een onderzoeker? (meerdere antwoorden mogelijk)
 | * Ik behoor tot het onderwijzend personeel
* Ik behoor tot het ondersteunend personeel
* Ik doe onderzoek
* Zeg ik liever niet
 |
| 1. Wat is uw nationaliteit?
 | * Nederlands
* Anders, namelijk
* Zeg ik liever niet
 |
| 1. Heeft u thuiswonende kinderen die jonger zijn dan 16 jaar?
 | * Ja
* Nee
* Zeg ik liever niet
 |
| 1. Verricht u mantelzorg voor zieken, kwetsbaren of minder validen?
 | * Ja
* Nee
* Zeg ik liever niet
 |
| 1. Woont u alleen
 | * Ja
* Nee
* Zeg ik liever niet
 |

Dit is het einde van de vragenlijst. Hartelijk bedankt voor het meewerken1

Er zal voorzichtig omgegaan worden met uw antwoorden.

Als u nog vragen of opmerkingen heeft over dit onderzoek kunt u mij bereiken via m.j.de.frankrijker@st.hanze.nl

Hartelijk bedankt.

## Bijlage 4: Eigenschappen steekproef

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frequentie | Percentage | Gemiddelde Werkdruk (op een schaal van 1-5) | Gemiddelde Werk-privé balans (op een schaal van 1-5) | Gemiddelde sociale cohesie (op een schaal van 1-5) | Gemiddelde veerkracht (op een schaal van 1-5) |
| Geslacht | Man | 47 | 15,3 | 3,000 | 2,951 | 2,888 | 2,961 |
|  | Vrouw | 257 | 83,4 | 2,667 | 3,340 | 3,104 | 3,217 |
|  | Overig | 2 | ,6 | 2,900 | 3,500 | 3,071 | 2,929 |
|  | Totaal  | 306 | 99,4 | - | - | - | - |
| Leeftijd | 20-19 | 11 | 3,6 | 2,636 | 3,591 | 3,338 | 2,922 |
|  | 30-39 | 48 | 15,6 | 2,784 | 3,038 | 2,991 | 3,243 |
|  | 40-49 | 102 | 33,1 | 2,706 | 3,070 | 3,213 | 3,135 |
|  | 50-59 | 94 | 30,5 | 2,641 | 3,460 | 3,027 | 3,232 |
|  | 60-69 | 36 | 11,7 | 2,703 | 3,600 | 2,948 | 3,242 |
|  | Totaal | 291 | 94,5 | - | - | - | - |
| Functie | Onderwijzend | 85 | 27,6 | 2,987 | 2,862 | 2,886 | 3,067 |
|  | Ondersteunend | 177 | 57,5 | 2,572 | 3,524 | 3,168 | 3,239 |
|  | Onderzoekend | 8 | 2,6 | 2,758 | 2,863 | 3,179 | 3,000 |
|  | Onderwijzend + ondersteunend | 1 | ,3 | 2,000 | 3,900 | 3,429 | 2,857 |
|  | Onderwijzend + Onderzoekend | 19 | 6,2 | 2,839 | 2,979 | 2,993 | 3,246 |
|  | Ondersteunend + Onderzoekend | 1 | ,3 | 2,867 | 4,000 | 2,857 | 3,000 |
|  | Alles | 1 | ,3 | 2,533 | 2,900 | 2,857 | 4,143 |
|  | Geen antwoord | 9 | 2,9 | 2,911 | 3,050 | 3,095 | 3,000 |
|  | Totaal | 301 | 97,7 | - | - | - | - |
| Kinderen <16 | Ja | 134 | 43,5 | 2,763 | 2,958 | 3,102 | 3,199 |
|  | Nee | 165 | 53,6 | 2,671 | 3,550 | 3,062 | 3,174 |
|  | Totaal | 299 | 97,1 | - | - | - | - |
| Woont alleen | Ja | 34 | 11,0 | 2,770 | 3,641 | 3,000 | 3,082 |
|  | Nee  | 265 | 86,0 | 2,707 | 3,227 | 3,088 | 3,193 |
|  | Totaal | 299 | 97,1 | - | - | - | - |
| Mantelzorger | Ja | 70 | 22,7 | 2,885 | 3,159 | 3,044 | 3,145 |
|  | Nee | 230 | 74,7 | 2,681 | 3,307 | 3,082 | 3,185 |
|  | Totaal | 300 | 97,4 | - | - | - | - |
| Totaal gemiddelde van de variabele | 2,719 | 3,283 | 3,070 | 3,173 |

## Bijlage 5: Open antwoorden ondersteuningskenmerken

*Uitspraken die de anonimiteit van de respondent in gevaar kunnen brengen zijn weggelaten of geanonimiseerd.*

1. Ik heb een bureaustoel op mogen halen.
2. Goed. Door zowel leidinggevende als door de HG.
3. Redelijk goed. Leidinggevende vraagt af en toe hoe het gaat en of ik ergens tegen aanloop. Contact is wel minder.
4. Niet echt
5. niet
6. Beschikking over laptop, toetsenbord, beeldscherm, bureaustoel
7. Praktische ondersteuning bijvoorbeeld materiaal.
8. Erg goed vanuit beide opleidingen waarvoor ik werkzaam ben. complimenten aan de teammanagers
9. - financiële middelen voor spullen
10. regelmatig contact met leidinggevende, team en collega's financiële vergoeding noodopvang
11. Beeldscherm, toetsenbord, muis mee naar huis genomen. Goeie laptop en goeie systemen om in te werken. Kleine thuiswerkvergoeding. Vooral wel begrip van leidinggevende dat het heel wat vergt om werk en kinderen thuis lesgeven te combineren.
12. Er zijn instituutsbrede koffiemomenten. Daarnaast is het mogelijk om ondersteuning te krijgen bij de opvang van mijn zoon en is het mogelijk spullen te lenen.
13. ik beschikte al over de nodige middelen (laptop), heb wel een toetsenbord, muis en headset van mijn werkgever in bruikleen genomen
14. Prima
15. goed, spullen van het werk (2e beeldscherm, toestenbord/muis) voor thuisgebruik mee. Beeldschermbril aangeschaft: heel fijn!
16. Mijn leidinggevende vraagt wel goed van tijd tot tijd hoe het gaat. En ik mag ook aangeven als het te veel is en welke taken weg mogen. Maar ik voel ook weer niet de vrijheid om dat te doen. En wil aan de andere kant ook bepaalde werkzaamheden niet kwijt. Dus ik doe het in die zin ook zelf.
17. buddy (collega) heeft mij op afstand geïnformeerd over hoe thuis te werken op afstand
18. Weinig; vooral verwezen naar verschillende online platforms om zelf in te verdiepen. Eventueel is het mogelijk om middelen op te halen/ aan te schaffen.
19. ICT-middelen (laptop, beeldscherm etc.)
20. laptop van het werk
21. Redelijk. Momenteel gaat het beter. Maar zeker in het begin (tijdens eerste lockdown) vond ik dat er vanuit Hanze ook veel werd verwacht van medewerkers in alles zoveel mogelijk door laten lopen, terwijl het thuiswerken niet makkelijk was in combinatie met thuisonderwijs voor eigen kinderen.
22. niet
23. Ik had al een HG laptop, verder geen ondersteuning
24. weinig, alles zelf geregeld.
25. Niet, behalve dan door de uitstekende ICT-voorzieningen.
26. Thuiswerkvergoeding
27. Door mijn direct leidinggevende wel, evenals mijn directe lieve collega's. Vanuit een hogere laag wordt echt onderschat welke impact de veranderingen op mij en mijn collega's hebben. De werkdruk is ontzettend omhoog gegaan, alleen al de hoeveelheid mails is aanzienlijk verhoogd. Ook de aanpassingen van tentaminering, online lessen geven, vergaderingen houden maakt dat de stress is verhoogd. Er wordt van ons verwacht dat we binnen de gegeven tijd het dubbele (aan energie) moeten doen en geven.
28. extra geld waarvoor ik in hoogte verstelbaar bureau + extra scherm heb gekocht.
29. Praktische zaken; Een extra beeldscherm en een Hanze laptop in bruikleen gekregen Een leidinggevende die meedenkt in hoe het voor mij werkbaar te houden als alleenstaande moeder met 2 kinderen die thuis zijn en begeleiding bij school/huis werk nodig hebben.
30. kantoorbenodigheden, steun vanuit O&O en ons MT, overleg collega's
31. Kleine financiele bonus van de Hanze.
32. Ik heb een laptop van het werk en heb mijn bureaustoel opgehaald.
33. door onderscheid te mogen maken tussen hoofd- en bijzaken. En door leidinggevende die mij ondersteunt in de opvatting dat privé belangrijkste is.
34. Niet.
35. Redelijk. De mensen die goed voor zichzelf zorgen, hebben van alles meegenomen van het werk, maar omdat ik ook nog wel eens op het werk ben, heb ik niet mijn beeldscherm, toetsenbord en stoel meegenomen. Mijn werkplek thuis is nu niet ideaal, waardoor alles langer duurt. Ik vind dat dat beter geregeld had kunnen worden. Door wisseling van teamleider (tijdelijk geen en daarna een nieuwe) is dit proces waarschijnlijk ook niet goed verlopen.
36. goed maar het blijft lastig even snel te overleggen, de korte lijntjes zijn langer
37. met name in technische voorzieningen, extra beeldscherm, bureaustoel. Verder de mogelijkheid om het werkoverleg met mijn manager bij haar thuis te doen (1x in de week).
38. Super. Er is veel aandacht voor de werknemer sinds wij thuis werken.
39. Veel vrijheid en begrip
40. Beetje. We kunnen contact opnemen met contactpersonen als we IT gerelateerde vragen hebben. Ook een collega heeft in het begin e.e.a. uitgelegd. Maar veel wordt duidelijk door zelf te proberen...
41. met een laptop
42. goed ondersteund. de systemen doen het goed.
43. laptop extra beeldscherm extra toetsenbord bureaustoel
44. Prima, ik heb alle technische middelen kunnen krijgen om dit tot goed te kunnen doen. Mijn leidinggevende vraagt zeer regelmatig hoe het gaat.
45. In de tijd dat mijn kinderen niet naar de opvang mochten zijn collega's bijgesprongen en heb ik taken terug kunnen geven aan mijn leidinggevende. Ik heb een zitbal aangeschaft van de thuiswerkvergoeding zodat ik ergonomisch kan zitten.
46. Altijd goed in gesprek en overleg met mijn leidinggevende mocht dat noodzakelijk zijn.
47. bijstelling wederzijdse verwachtingen in team (impliciet), thuiswerkvergoeding HG, laptop HG. Zelf gevraagd om contact met teamleider, vanwege gebrek aan informeel contact (door thuiswerken). Regelmatige informele teambijeenkomsten. Waardering vanuit teamleider voor inzet. Zodra het kon en mocht weer 'ns naar Zernike.
48. met materialen en contact teamleider
49. Voldoende
50. alle benodigde middelen zoals laptop zijn aanwezig, en mijn leidinggevende houdt regelmatig contact. indien gewenst is het ook mogelijk om bv. een bureaustoel mee naar huis te nemen.
51. Technisch goed. Qua workload wordt ik steeds beter ondersteund
52. Contact met teamleider, digitale hulp
53. Vooral in facilitaire zaken,
54. Prima
55. niet
56. laptop en headset ter beschikking gesteld. Regelmatig teamoverleg via Teams
57. Niet. Ik heb zelf een bureautje gekocht van de thuiwerkvergoeding en heb een scherm meegenomen.
58. prima, alles was mogelijk om in bruikleen op te halen. Aanschaf headset, gebruik laptop etc
59. vooral door het zelf goed te regelen, past ook bij de functie
60. ik weet het niet... collega's wisselen best practices uit, verder is er nauwelijks ondersteuning
61. - de mogelijkheid om eigen stoel/beeldscherm mee te nemen.
62. Op verzoek
63. x
64. Ik ben van 35% ziekgemeld in maart 2020 naar 50% ziekgemeld gegaan in november 2020 omdat mijn gezondheid door het vele schermwerk verslechterde. Dit is tot op heden niet verbeterd. Tevens heb ik een dochter van 8 jaar thuis die met mij aan de eettafel moet werken, wat erg storend kan zijn. Ik heb na een burn-out heel duidelijk het onderscheid tussen werk en privé kunnen maken en dit is door het thuiswerken compleet verdwenen.
65. Ingeplande koffie-uurtjes door de dean (maak ik geen gebruik van echter). Ik ben in contact gekomen met een werkcoach na aanraden van mijn leidinggevende.
66. Mogelijkheid om spullen van het werk mee naar huis te nemen.
67. Er is van alles mogelijk maar je moet het zelf vragen. Er is geen zichtbare of actieve rol vanuit het MT.
68. Met laptop en swopper (kruk).
69. Op zich prima, vooral wat betreft een 2e scherm en een bureaustoel, zodat ik nu een volwaardige werkplek heb.
70. Niet. Al het materiaal dat ik heb aangeschaft voor een fatsoenlijke thuisplek overschrijd ruimschoots de eenmalige 200 euro. Er is heel veel extra werk komen kijken bij het omzetten van lesmateriaal en lesmethodes om ze geschikt te maken voor online lesgeven. De thuiswerkregeling is er nog steeds niet. De internetvergoeding moet je zelf aanvragen. Het hybride lesgeven is helemaal een crime waar je zelf aan het prutsen bent om een goede verbinding met de klas en online te krijgen.
71. Hulpmiddelen om thuis te werken, zoals laptop en thuiswerkvergoeding.
72. - contact met collega's; een dagelijkse start met een online koffiemomentje - contact met MT... - contact 'lotgenoten' - dageljikse ommetjes - financiele tegemoetkoming vanuit CvB
73. Alleen een beetje ondersteuning in het leren hoe online les te geven
74. Ik heb een scherm mogen ophalen van de afdeling. Echter is mijn laptop al twee keer bij ICT geweest en nog steeds werkt deze niet naar behoren
75. prima. veel ruimte
76. heel erg weining. In materiele zin: alleen een headset van het werk.
77. Er is begrip bij mijn leidinggevende voor de thuissituatie en het minder aantal uren die ik kan werken, en daar heb ik ook toestemming voor gekregen. Dat geeft wel rust.
78. Ik heb een laptop en een mobieltje.
79. Goed
80. Gesprekken met mijn team, met mijn leidinggevende; Extra monitor en bureaustoel zijn gefaciliteerd.
81. Gefaciliteerd met ICT hulpmiddelen en bureaustoel. Elke 14 dagen overleg met teamleider.
82. Ondersteuning door allerlei materiaal op Hanze.nl, maar geen tijd om dat rustig door te nemen
83. Te weinig en te laat. Met klachten voor langer termijn als gevolg.
84. niet, eerder overgelaten aan.....
85. Zelfsturend bezig en in afstemming met leidinggevende en directeur van het team.
86. Steun van leidinggevende en collega's
87. Geen specifieke ondersteuning
88. niet, je kunt helpen bij het thuiswerken met hoe een digitale werkomgeving te creeren maar dat is het: digitale ondersteuning om digitaal les te geven
89. prima
90. Met een eenmalige vergoeding naar rato, het op kunnen halen van een bureaustoel en een beeldscherm
91. Ik heb spullen van kantoor kunnen halen (beeldscherm/toetsenbord en bureaustoel) en regelmatig contact met collega's. Ook zijn thuiswerkvergoedingen verstrekt. Via post presentjes van het management als waardering ontvangen.
92. Pas in de tweede golf een laptop gekregen om online les te kunnen geven. We hebben extra uren gekregen sinds september om onderwijs aan te kunnen passen.
93. Goed.
94. D.m.v. een eenmalige thuiswerkvergoeding.
95. meubilair, tweede beeldscherm
96. inwerken in de ICT/online onderwijs, morele ondersteuning collega's en leidinggevende, opvang van kinderen
97. Ik weet niet wat precies bedoeld wordt? Facilitair? Inhoudelijk?
98. NIet
99. Niet
100. We proberen als team wekelijks een kort contactmoment te hebben (dit is geinitieerd door onze leidinggevende) en we hebben een les gehad over werken met Blackboard, etc. Via de Hanzesite is het mogelijk ondersteuning te krijgen bij het online lesgeven, maar daar heb ik nog geen gebruik van gemaakt (collega's konden vragen beantwoorden).
101. 140 euro thuiswerk vergoeding
102. Goed.
103. gesprekken met teamleider, vergoeding voor maken van werkplek
104. wekelijks online bijpraat moment met collega's georganiseerd
105. computeraccessoires gesprekken tijdelijke contractuitbreiding
106. alleen door een eenmalige bijdrage
107. Ondersteuning ICT Ondersteuning bij opzetten digitaal onderwijs Ondersteuning welzijn door teamleider
108. adequate apparatuur
109. lap top en extra schermen internetvergoeding thuiswerkvergoeding er zijn sportsessies met collegas koffiepauzes in de agenda voor sociale smal talk met collegas voor wie tijd heeft mag ook internetbooster aanschaffen vanuit het werk indien noodzakelijk voor mijn werk. gesprek over een dag per week blokkeren om de werkuren terug te dringen naar de aanstelling van 32 uren per week werken conform aanstelling er is aandacht in de teamoverleggen voor wel en wee van thuiswerken
110. regelmatig bijeenkomsten met team en met collega's teamleider is goed bereikbaar bij problemen
111. prima
112. gesprekken met teamleider
113. Extra scherm, bureau stoel headset
114. begrip en tweede scherm lenen
115. Ik heb de juiste faciliteiten thuis, zelf 2 extra schermen geregeld. en vrijheid om mij eigen tijd in te delen.
116. thuiswerken met kinderen thuis is een groot verschil met thuiswerken met kinderen op school. in beide gevallen voel ik mij wel ondersteund door het mt, maar het werk zelf wordt niet minder dus mijn ervaren druk is nu wel groter. onlangs is het aanbod gedaan vanuit werkgever dat pabo studenten ingezet kunnen worden bij het ondersteunen met het homeschooling. Dat zou een welkome aanvulling zijn.
117. niet
118. niet
119. Door collega's word ik ondersteund omdat we samen de tools en de mogelijkheden uitzoeken, dit is 'just in time'. Ondersteuning in tips over voldoende bewegen, ict handigheden e.d. zijn wel te vinden binnen de HG, maar de tijd en de rust ontbreekt om dit allemaal te volgen.
120. Door stoel en beeldscherm. We moesten natuurlijk opeens over.
121. -
122. ict middelen vanaf werkgever gekregen
123. Door eigen actie: Techniek: zelf aanschaffen van een sta-bureau. Buiten het werk om elkaar ontmoeten: groepje van collega's (andere teams) die elkaar online ontmoeten = verbinding. Online coach als "praatpaal", ondersteuner om onafhankelijk van werk(doelen) mee in gesprek te kunnen over mijn werkbeleving; = oprechte aandacht voor mij als mens, werknemer.
124. Goed! Alle apparatuur tot mijn beschikking. Ik kan hierdoor prima thuiswerken.
125. extra beeldscherm
126. Prima, door inrichten thuiswerkplek en veel contact met leidinggevende.
127. Via ICT Website Hanze met tips en trucs Via collega's met tips en trucs
128. niet
129. Thuis heb ik de werklaptop met headset en twee grote schermen, dat werkt super.
130. Prima
131. inrichting computerplek (beeldscherm/camera)
132. Slecht. Alleen de Hanzebrede ondersteuning bij geven online-lessen
133. nauwelijks
134. vragenuurtje ICT ondersteuning mail blended learning ambassadeur workshop online lesgeven verrassingen in de brievenbus
135. eenmalig vergoeding van 200 euro. verder niks
136. instructiefilmpjes op de hanzesite
137. Nauwelijks
138. door collega's op afstand, hoe en waar dingen te vinden, een back up bij vragen
139. prima. de "baas" staat open voor ideeen en ondersteund me goed.
140. Prima, pragmatisch gericht op wat ik nodig heb. Wel veel beroep op zelfredzaamheid van mij, ervaar soms dat dat soms best puzzel is.
141. Ik heb een laptop van het werk. Verder regelmatig attenties gehad ter ondersteuning en een thuiswerkvergoeding.
142. Materieel Prima.
143. Dat is een goede vraag. We moesten vooral zelf regelen dat we een bureaustoel, 2de scherm etc. mee mochten nemen.
144. Omdat ik een vaardigheidsvak geef (muziek) ben ik veel op de Hanze geweest.(heel fijn!) Gelukkig mochten mijn lessen vaak doorgaan. Dat helpt wel met ont stressen, omdat ik nauwelijks mijn vak achter de computer kan geven.
145. -
146. Moreel (door dean plus door directe collega-teamleiders en ook door collega's uit het eigen team en daarbuiten), plus in faciliteiten. Meeste essentiële punt, wat ik ook continu terugkrijg van collega's (OP en OBP) en door vele mensen uit het onderwijs wordt gedeeld:: "deze wijze van werken levert niet de energie, die je normaal gesproken krijgt van onderwijs. De interactie is minder en anders; even bijkletsen bij het koffiezetapparaat ontbreekt; even bij elkaar binnen lopen ontbreekt etc. Bij lessen: je kan niet alle gezichten zien, dus hebt geen idee of de info overkomt bij studenten of juist vragen oproept." Dit zijn veel gehoorde opmerkingen, waardoor de lol van het onderwijsgeven stukken kleiner is geworden dan in normale situatie. Men geeft ook aan: ".... in de toekomst prima en zinvol om deels onderdelen on-line te blijven verzorgen, maar dan altijd in combinatie met fysieke onderwijsactiviteiten."
147. Met name vanuit de mogelijkheden die werden geboden om bijv. training te volgen of info over het online lesgeven, ook in financieel opzicht door en thuiswerkvergoeding. Voor de rest nauwelijks.
148. met een laptop
149. Ik heb middelen kunnen ophalen, zoals toetsenbord, muis en nu sinds kort ook een beeldscherm. Verder wordt er regelmatig geuit dat het oke is dat je je best doet en dat er begrip is voor thuiswerken met 3 kinderen. En dat dat dus niet altijd even goed kan.
150. Door de laptop van het werk te gebruiken, en de flexibiliteit die ik krijg van mijn leidinggevende en collega's.
151. Ik heb een laptop in bruikleen gekregen van de HG.
152. Ik heb een groot beeldscherm kunnen ophalen. De portal pagina over thuiswerken komt ook van pas. Verder zoek ik alles zelf uit.
153. Ik heb thuis mjin werkspullen en mijn leidinggevende staat altijd open om het gesprek aan te gaan als het niet lukt.
154. Niet
155. niet
156. ruimte gekregen om prive (kinderen die thuis zijn) en werk te kunnen combineren. taken kunnen afstoten zodat er meer ruimte ontstaat.
157. In aanschaf van ergonomische muis en door motiverende kaartjes/attenties/woorden van mijn leidinggevende
158. een headset en een camera
159. Niet
160. Eigenlijk nauwlijks. Er is wel een finaciele vergoeding en er zijn inloop spreekuren met de leidnggevende, echter dien zijn vaak onder en les en online. Ik zit al de hele dag achter het scherm en dan moet dat opnieuw en kost mij extra tijd.
161. Steun van directe collega's mbt. lesgeven Steun van ICT toen ik tentamen online voor het eerst moet nakijken
162. Goed
163. dmv ict ondersteuning of adviezen collega's en teamleiders
164. best wel begrip van iedereen en ook compassie voor mezelf
165. eigenlijk niet
166. Thuiswerkvergoeding - monitor van HG in bruikleen thuis
167. Prima
168. Vooral door mijn gezin. Vanuit de Hanze wordt er vooral gereageerd, maar is men niet pro-actief. Ik heb het gevoel dat er wordt doorgedrukt tot ik omval.
169. Redelijk, e.e.a. was al op orde.
170. eigen tijd indelen, voor zover mogelijk mogelijkheid lenen benodigde apparatuur kleine onkostenvergoeding voor aanschaf eventuele apparatuur
171. Met mijn leidinggevende heb ik gemiddeld 2 x per week contact. Ze is erg betrokken.
172. Nauwelijks tot niet
173. Regelmatig contact met teamleider.
174. Financiele ondersteuning (HR)
175. cadeautjes via de post gekregen.
176. Er is wel aandacht voor maar het lijkt wel alsof het "business as usual" is. Maar dat is deze situatie niet en derhalve lukt het op hetzelfde niveau presteren ook niet.
177. Weinig. We hebben een thuiswerkvergoeding gekregen waarvan ik een extra beeldscherm en een hoofdtelefoon heb aangeschaft om thuis beter te kunnen werken.
178. goed
179. nee
180. We konden een bureaustoel en schermen mee naar huis nemen. Verder gaat vrijwel alles door, maar dan online.
181. Ik heb een laptop, headset en daarnaast zelf een bureaustoel aangeschaft
182. headset en koppelstuk tussen laptop en beeldscherm vergoed gekregen.
183. eenmalige financiele bijdrage voor alle werknemers HG
184. Met een aantal hulpmiddelen (die wat mij betreft niet afdoende zijn)
185. digitale faciliteiten
186. flexibiliteit en begrip door leidinggevende en collega's
187. Ik voel me wel gesteund en begrepen door de berichten vanuit andere collega's en management die begrijpen hoe lastig het is. Alle applicaties werken goed en volgens mij is er ondersteuning als je hulp nodig hebt bij het inzetten van allerlei online tools voor lesgeven. Heb ik nog geen gebruik van gemaakt.
188. Werkoverleg, mailtjes, cadeautjes, vergoeding.
189. Ik kan mijn eigen dagen inrichten en heb stoel en scherm mee. Ik wissel ook af met af en toe kantoor, dat helpt wel de sleur te doorbreken.
190. door leidinggevende: kijken hoe ik makkelijker kan omgaan met het gevoel om online altijd beschikbaar te moeten zijn.
191. Werk: Erkenning en meedenken door zowel leidinggevende als (met name) collega's. Ruimte in mijn baan gekregen i.v.m. zorgen rondom kinderen. Prive: 2 dagen in de week oppas door mijn moeder en vader van de kinderen heeft sinds de lockdown de vrijdag vrij zodat de kinderen naar hem kunnen. Zelf: Zolder omgetoverd tot kantoor, aparte werkplek om werk/privé meer gescheiden te houden. Hiervoor heb ik de tegemoetkoming van de eerste lockdown gebruikt. In gesprek met collega/coach gekeken naar 100% inzet ipv 200%.
192. met 80 euro
193. Goed
194. lenen van spullen
195. ondersteunen digitale middelen collegiale ondersteuning bijstellen taken
196. tegemoetkoming thuiswerkplek.
197. spullen, regelmatig contact met leidinggevende
198. Faciliteren van goede teams-vergaderingen, de mogelijkheid van tweede scherm van de HG. En indien nodig de beschikbaarheid voor andere middelen.
199. Goed, ik krijg de ruimte mijn uren en dagen in te richten om mijn werkzaamheden met thuis te combineren, we hebben gesprekken om de verbinding te behouden en ik weet dat ik altijd bij mijn leidinggevende kan aankloppen als er iets niet goed gaat.
200. - regelmatig online meeting met collega's - thuiswerkvergoeding - presentjes thuisgestuurd krijgen vanuit de Hanze
201. Niet echt - ik had mij voor de crisis al voorbereid.
202. budget voor aanschaf bureaustoel etc.
203. Aandacht en contact door leidinggevenden
204. ICT voorzieningen zijn goed geregeld (ook helpdesk).
205. - Leen-laptop v.d. HG - Leidinggevende geeft ruimte (en aanmoediging) om op mijn eigen welzijn te letten (dus ik voel de vrijheid om elke dag een lunchwandeling te maken.
206. Goed, het team waarin ik werk is alert op het welzijn van elkaar. Met name 1 collega is daar alert op.Bij problemen signaleert zij dat er wat nodig is richting de leidinggevende. Vervolgens is er geregeld contact geweest. Na de zomer is dat ook weer afgeschaald en zijn er alleen nog de HR-gesprekken. Het belangrijkste is het contact met het team waarin ik functioneer. Met andere collega's alleen als het zinvol is voor het werk.
207. De werkgever heeft aangegeven dan we de bureauspullen die we nodig hadden, mochten ophalen. Waar ik dankbaar gebruik van heb gemaakt. Verder heb ik geen beroep gedaan op ondersteuning, omdat ik me prima red met. Niet nodig om mijn werk goed te doen.
208. we hebben een schrijftablet gekregen
209. Ik ben niet ondersteund.
210. Goed contact met collega en teamleider
211. Vanuit de Hanzehogeschool wordt het thuiswerken uitstekend gefaciliteerd.
212. Ik heb veel zelf uitgezocht. ICT uitgevogeld en gelezen over online lesgeven. De ondersteuning begint nu pas echt op gang te komen.
213. heel erg weinig, ervaar geen belangstelling voor individueel welbevinden noch voor gemis aan taken en/of contact met collega's.
214. Bureaustoel, toetsenbord en schermverhoger van werkplek meegekregen.
215. Bieden van de mogelijkheid tot meenemen apparatuur en meubilair van de werklocatie naar de thuiswerkplek. Eenmalige thuiswerkvergoeding.
216. Weinig
217. Materieel met een extra scherm en emotioneel met chocolade van de Hanze of de School.
218. Op zich prima, maar moet zelf wel creatief zijn om mijn werk om te buigen naar coronaproof resultaat.
219. online cursussen gezond werken/online lesgeven
220. redelijk
221. nauwelijks
222. Flexibel in tijden waarop de werkzaamheden plaatsvinden Beschikbaarheid van laptop, beeldscherm, muis, toetsenbord, stoel Thuiswerkvergoeding Minder beschikbaar op drukke momenten prive
223. Door een thuiswerkvergoeding, maar die dekte de kosten lang niet
224. Prima. Zeker omdat ik sinds 1 september in een andere functie ben begonnen. Dat is best last in deze tijd.
225. laptop, kleine vergoeding
226. ik heb mijn laptop, toetsenbord, stoel en beeldscherm opgehaald. in het begin had ik dat niet en dat was niet prettig. Ik heb de eerste maanden aan de keukentafel gewerkt en dan is de overgang naar privé niet fijn. Nu werk ik boven en houdt ik mijn vaste werktijden zoveel mogelijk aan. Alleen is mijn internet verbinding dan niet altijd optimaal.
227. Laptop Gesprekken met collega's
228. Mijn werk kan volledig gedaan worden vanuit huis, naast een thuiswerkvergoeding verder geen ondersteuning ontvangen
229. door voldoende aandacht van de leidinggevende in deze corona situatie
230. Extra uitkering voor kosten thuiswerken. Sociale activiteiten die door team/stafbureau werden georganiseerd (digitaal).
231. Mijn werkplek thuis heb ik ingericht met het beeldscherm, het toetsenbord en mijn bureaustoel van het werk. Als ik het moeilijk heb, mag ik daar ruimte voor maken. Mijn collega's ondersteunen mij en elkaar bij moeilijke periodes.
232. Ik begrijp de vraag niet. Welke ondersteuning is er nodig bij thuiswerken?
233. Goed
234. Ik heb zelf een extra beeldscherm aangevraagd en een eigen rustige werkplek gecreëerd. Niet actief ondersteund door de organisatie. Wel naar tips gekeken op hanze.nl.
235. vergoeding, mogelijkheid om middelen te lenen (geen gebruik van gemaakt), ruimte om mijn tijd zelf in te delen om prive ook goed te combineren met mijn werk.
236. niet, behalve (onnutige) tips op hanze.nl
237. werklaptop ontvangen
238. systemen zijn beschikbaar gemaakt, we trachten door werkoverleggen ook verbinding te maken met andere teams
239. Onze manager heeft toestemming gegeven om bureaustoel, extra scherm etc. in april jl. mee naar huis te nemen.
240. Op zich wel goed. In het begin duurde het even voor alles op de rit was.
241. in het begin wat opstartproblemen op ICT-gebied, voor de rest gaat alles eigenlijk vanzelf
242. niet
243. bureau stoel geleend
244. Wekelijke overleggen en momenten om bij te praten.
245. leidinggevende ondersteunt goed: HG is erg van business as usual en biedt technische ondersteuning; conservatieve benadering. Er wordt te weinig opgehaald bij werkvloer en studenten.
246. Materiaal (tweede scherm en bureaustoel) van op mijn kantoor naar huis kunnen meenemen.
247. Laptop en stoel van het werk. Workshops over gezond werken. Gesprekken met collega's en met teamleider. Veel belangstelling voor elkaar.
248. laptop, mogelijkheid tot anders inrichten lessen. Dit komt veelal vanuit mijzelf, neem daarin vrijheid.
249. Ik heb ouderschapsverlof op kunnen nemen voor de uren dat ik m'n 6-jarige kind met schoolwerk begeleid. Verder is er meer begrip voor uitstel van deadlines.
250. Eigenlijk niet. We zijn naadloos overgestapt op het online werken. Alle werkzaamheden die hiervoor werden uitgevoerd moeten ook nu nog uitgevoerd worden. Enige is dat we een tegemoetkoming hebben gekregen voor eventuele aanschaf van benodigdheden voor het thuiswerken.
251. Prima, goede faciliteiten geen problemen met thuiswerken
252. Begrip
253. Nauwelijks
254. mwah je moet het zelf regelen: werkplek etc.
255. In de eerste week konden er benodigdheden worden opgehaald. Verder niet 'materieel'. Teamleider zegt wel dat we zelf moeten zorgen voor balans...
256. Niet, want ik heb jonge kinderen thuis die onderwijs nodig hebben. Dit belemmert mij sterk in mijn werk.
257. op zich prima, goed contact met leidinggevende. Mis wel de verbinding met de collega's
258. Vind ik een minder gemakkelijk om te beantwoorden, ik heb wel wat overleg gehad met mijn leidinggevende maar dat is geen structureel overleg. Ik heb mijn werkende en prive-leven in balans omdat ik al een aantal jaren meedraai. Ook zoek ik zelf contact met collega's via Teams om even een praatje pot te hebben, soms gekoppeld aan werk gerelateerd overleg. Verbinding met het werk vind ik soms wel wat lastiger.
259. Prima.
260. Niet, is ook niet nodig
261. we mochten alle spullen meenemen (monitor bureaustoel) dat helpt voor werkplek. Veel aanbod in hoe je dingen online kunt doen (maar geen tijd voor deze deskundigheidsbevordering)
262. Weinig ondersteuning, maar wel reguliere werkoverleggen met mijn teamleider en ik voel wel de ruimte om daar ondersteuning te vragen mocht dit nodig zijn.
263. Vanuit de Hanze erg slecht! Iedereen moet het wiel uitvinden, terwijl ik dacht dat de afdeling Onderwijs & Onderzoek die kennis zou hebben. Ook duurde heel erg lang voordat men vanuit de Hanze dat we wellicht ook een bureau en -stoel, laptop met camera en microfoon nodig zouden hebben. Bureau- en stoel moest je zelf maar halen, laptop kwam pas 3 maanden later. Werknemers van Gemeente Leeuwarden kunnen op de eerste dag van de lockdown (half maart 2020) aangeven wat zij nodig hebben en het werd de volgende dag allemaal bezorgd. Zie de verschillen.............
264. vanuit ict met een praktische vraag
265. ICT > Teams en Blackboard collaborate. Het wordt geaccepteerd dat je thuiswerkt.
266. niet
267. niet
268. Leidinggevende en collega's (echt het gevoel gehad dat we het samen hebben opgepakt), ICT ondersteuning, thuiswerkvergoeding
269. prima
270. apparatuur gekregen, tips online, pim mulier programma. Prima
271. Niet heel veel? We videobellen elke 3 weken en ik praat met collega’s buiten de Hanze. Maar hoe veel ik mij ondersteund voel? Eigenlijk helemaal niet. Ik voel me net een tijdelijke werknemer die even wat taakjes moet doen.
272. niet. Ik heb een laptop, dat is alles. Vanuit huis lesgeven is iets heel anders dan thuiswerken. Je hebt niet de benodige ruimte of tools om les te geven, je zit vast aan een rooster waar je geen invloed op hebt en je priveleven/huisgenoten zich maar aan aan moeten passen. Vooral nu huisgenoten cq kinderen thuis zijn knijpt dit.
273. -
274. niet
275. beschikbaarheid laptop, extra scherm e.d
276. Laptop en tweede scherm geleend van werk Zelf contact gezocht met Pim Mullier om stress op de werkdag te verminderen
277. Nieuwe laptop. Voor de rest vraag ik ook niet veel ondersteuning.
278. Veel overleg in het begin om snel af te stemmen en goede ict faciliteiten.
279. Financieel (extra toelages in het salaris die iedereen heeft gekregen)

## Bijlage 6: Open antwoorden ondersteuningsbehoeften

*Uitspraken die de anonimiteit van de respondent in gevaar kunnen brengen zijn weggelaten of geanonimiseerd.*

1. Vind ik lastig te zeggen: Misschien dat roostering en plannen van vergaderen anders moet. Meer ruimte tussen lessen in om bij te komen van het online gebeuren. Tevens zou ik willen dat niet alle vergaderingen opgepropt op de maandag zitten!
2. Ga vooral zo door.
3. Gemakkelijker aan kunnen vragen van oa extra scherm, bureaustoel etc.
4. Geen idee
5. niet
6. nvt
7. Goede regelingen/voorzieningen en online leiderschap.
8. Ik heb zelf een zit-sta-bureau aangeschaft. Ik heb echter geen goede stoel thuis. Ik zou het niet onlogisch vinden om medewerkers nog een bedrag te geven om dit aan te schaffen.
9. Met mijn eigen team mis ik de informatiemomenten, de gesprekken met collegas op de werkvloer en het snel uitwisselen van info bij het koffieapparaat.
10. passende thuiswerkvergoeding om een ergonomische middelen (bureaustoel, zit-sta werkplekhulpmiddelen, grote monitor) op de thuiswerkplek aan te kunnen schaffen voor langdurig thuiswerk
11. Betere faciliteiten thuis, maar ligt ook aan mij zelf (ik zou spullen op kunnen halen van mijn werkplek, maar ik ben niet zo geneigd nu naar de HG te gaan)
12. meer afstemming met leidinggevende (bv wijzigingen takenpakket, niet/nauwelijks tijd om dat af te stemmen) hoog/laag bureau?! denk erover dat zelf aan te schaffen...
13. Meer uren krijgen voor de taken die ik moet uitvoeren
14. meer verbinding met team en leidinggevende
15. Veel meer contact met collega's; hier gefaciliteerd voor worden in tijd en ruimte.
16. Hogere vergoeding thuiswerkplek (meubilair).
17. meer interactie met kleine groepjes collega's. Meer aandacht aan het groeps- en sociale aspect (het koffiezetapparaat effect) en daar ook tijd voor vrijmaken, ipv dat het tussendoor gepland wordt. Meer aandacht aan gezond thuis werken als groep.
18. Begrip voor thuiswerkende ouders, die zorg voor kinderen en thuisonderwijs moeten combineren met eigen werk. Richtlijnen voor 'gezond' thuiswerken, zoals hoeveel pauzes, max. aantal overleggen via beeldbellen op een dag, niet meer in avond werken. Verder faciliteiten voor thuiskantoor, zoals tweede beeldscherm en bureaustoel.
19. aantrekken collega die taken kan overnemen
20. extra beeldscherm, laptop van het werk. Eigenlijk een goede thuiswerkplek.
21. Op geen enkele wijze. Ik heb totaal geen behoefte aan wat voor ondersteuning dan ook. Ik kan me best aardig redden in deze omstandigheden.
22. Ik vind thuiswerken niet fijn, maar heb zo geen suggesties voor verbetering
23. We zouden meer uren, dan wel minder taken moeten krijgen. Ook praktisch; een bijdrage in de vast lasten (kosten stroom en gas gaan omhoog).
24. extra toelage ivm verhoogde rekeningen gas/elektra/water extra geld door gewenste uitbreiding/versterking WIFI aandacht voor BB functies zoals de beperking in aantal studenten die je ziet tijdens Collaborate
25. op dit moment is het ok zo
26. is prima zo
27. Ik zou graag een betere stoel van de Hanze krijgen en een los toetsebord en extra scherm, ik heb sinds het thuiswerken erg last van rugpijn en moet mijn prive laptop gebruiken als tweede scherm. Daarnaast zou ik graag eerder duidelijkheid willen over het wel/niet verlengen van mijn tijdelijke contract, omdat het in deze tijd extreem moeilijk zal zijn om een nieuwe baan te vinden.
28. Ik zou het fijn vinden als er vanuit het werk meer werd aangegeven dat minder werken op een hele dag thuis oké en gezond is.
29. LAstig. Dit is voor iedereen een moeilijke periode. Er hoeft geen uitzondering voor mij gemaakt te worden.
30. Weet ik zo 123 niet
31. Iedereen een persoonlijk gesprek met de teamleider. Heb je de juiste spullen om thuis te werken? Ik zou graag een/twee beeldschermen thuis hebben, maar heb die niet meegenomen van mijn werk, omdat ik daar soms ook voor het werk ben. Ik vind het thuiswerken niet optimaal.
32. geen idee
33. Een gezamenlijke online dagstart zou ik heel fijn vinden, even zien wie er die dag aan het werk zijn, even contact hebben. Misschien ook een kwartiertje ochtendgym ofzo of wat peptalk, waar doen we het voor, zijn we goed bezig, dat soort zaken. Nadrukkelijk geen klaaguurtje, maar even een moment om energie op te doen.
34. Ik hoop dat ze vooral zo doorgaan
35. Geen idee
36. wat concretere tips en tricks mbt online lesgeven zou fijn zijn, niet alleen op de website een lijst met websites/apps zetten met de indirecte boodschap 'zoek het zelf verder maar uit'
37. financiele tegemoetkoming extra uren inzet
38. Door het accepteren dat bv het jaarplanproces vertraagd moet worden. De druk van allerlei 'moetjes' is verschrikkelijk bovenop alle werk dat we gewoon met de teams moeten doen.
39. meer georganiseerde activiteiten met collega's
40. Meer informele momenten.
41. Fysiek krijg ik klachten van het werken aan de keukentafel, het werken aan de laptop is ook niet heel handig. Ik mis een goed bureau en een toetsenbord en extra scherm.
42. Niet meer dan nu het geval is.
43. niet. Vooral zodra het weer enigszins kan en mag het veilig werken op kantoor faciliteren.
44. contacten met collega's
45. Wat meer leuke/sociale activiteiten organiseren
46. n.v.t.
47. De organisatie mag wat slagvaardiger besluiten nemen. Aspecten die organisatie breed opgepakt/ gecoordineerd kunnen worden helpen bij het verlagen van de werkdruk.
48. ARBO, 'thuiswerkpakket', ter fysieke ondwersteuning. Werk geeft veel lichamelijke overbelastingsklachten van rug/ nek&schouders
49. Focus is vaak enkel op onderwijs, dat is natuurlijk de grootste tak van sport, maar er is ook onderzoek/projecten en werkveldgerelateerde activiteiten. Hier zou minstens evenveel aandacht voor moeten zijn.
50. Met een tweede beeldscherm, werkt rustiger.
51. niet zo moeilijk doen over apparatuur.
52. een 2e groot beeldscherm te leen krijgen voor thuis.
53. Een fatsoenlijke werkplek die past bij het vele zitten dat we nu moeten doen.
54. niet perse nodig
55. nvt
56. tijd om programma's aan te passen aan nieuwe omstandigheden - die krijgen we niet. we moeten door, krijgen geen ruimte om programma's opnieuw vorm te geven.
57. geen suggesties op dit moment
58. Meer contact gericht op werkzaamheden maar ook op welbevinden
59. x
60. Ik zou het op dit moment echt niet weten, als de situatie niet verandert en ik niet aan mijn eigen bureau kan werken zal mijn productiviteit alleen nog maar verminderen en mijn veerkracht is al maanden compleet uitgeput.
61. Ik weet het niet goed. De aangeboden dingen zijn soms nogal massaal, zoals het koffie-uurtje. Maar ik ken weinig mensen echt persoonlijk en ik heb het druk en zit veel achter mijn scherm, hierdoor heb ik vaak niet zo'n behoefte aan zo'n koffie-uurtje. 1 op 1 contacten zijn voor mij het best en die probeer ik daarom zelf met mijn directe collega's en leidinggevende af en toe te hebben om ook over privézaken te praten.
62. Dat er bij het inplannen van online lessen en vergaderingen meer pauzes ingeroosterd worden.
63. Ik zou graag willen dat het MT actiever of zichtbaarder is in de ondersteuning van het thuiswerken. Nu zijn de 'brutalen' aan zet.
64. Verdere ondersteuning niet nodig.
65. Goede spullen, goede thuiswerkregeling, goed internet, goede handreiking online les didactiek, tijd om lessen aan te passen.
66. Op een gezonde manier thuiswerken, dus gerichte oefeningen voor fysio, mindfullness etc.
67. ik zou het niet weten
68. Betere verdeling van taken, meer contact met collega's, minder werkdruk, meer contact met studenten
69. Zit sta bureau
70. was prima
71. Een laptop van de HG. Bureauspullen, vooral collegeblokken en pennen!
72. Als de basisscholen en kinderopvangcentra open gaan scheelt dat al een heleboel. Ik heb dan ook wat meer ruimte voor niet alleen het afvinken van mijn huidige taken, maar ook het contact onderhouden met collega's en het (samen) vooruit kijken naar toekomstige zaken, of juist even een spiegel, anders kijken naar lopende zaken. Dat is waar ik wel behoefte aan heb. Het krijgen van de 'collegiale prikkel', hoe kan de Hanze daarin voorzien?
73. Minder werk!
74. Wellicht financieel zodat ik een betere werkplek kan inrichten.
75. Betrokkenheid met HG en collega's. Vooral op sociaal vlak. Inhoudelijk is dit goed op orde.
76. Dat er een goede afweging wordt gemaakt in wat wel en niet thuis hoeft/ kan/ mag.
77. Elkaar stimuleren om genoeg te bewegen op een dag. Zit veel en lang achter bureau en schermpjes. Dat was op het werk anders.
78. Tijd
79. Is inmiddels een oplossing gevonden. Maar thuiswerken heeft zeker niet de voorkeur, Arbo technisch gezien
80. empathisch vermogen leidinggevende
81. De werkdruk is gemiddeld tot hoog. Soms behoefte aan spreken met een buddy.
82. Meer spreiding deadlines
83. Balans vinden op een dag. Hoe te zorgen voor samenwerking in een omgeving waar meerdere mensen zich erg belast voelen, ook studenten. Minder taken
84. emotionele aandacht en ondersteuning voor het feit dat we op deze manier ons docentschap uit moeten dragen: eens een teamleider die een compliment geeft bijvoorbeeld :) aanpassingen in het rooster: rooster is overgezet van fysiek op digitaal, dit gaat erg ten koste van mijn lichaam: ik zit soms uren achtereen op een stoel voor het beeldscherm Ik heb geprobeerd meer mogelijkheden te krijgen voor sport/fitness maar ik loop tegen bureaucratisch gedoe aan (want alleen sporten op Zernike park is mogelijk)
85. op zich niet, gaat goed zo.
86. Een behoorlijke thuiswerkvergoeding conform NIBUD waar ik niet nog een aparte administratie van hoef bij te houden die niet beschikbaar ios of waarvan onduidelijk is waar ik die kan vinden/hoe in te vullen. Dat de hanze dit (te) laat en ontoegankelijk heeft geregeld vind ik niet getuigen van goed werkgeverschap. Het CvB erkent ook niet dat ze hierin nalatig is geweest en dat is ronduit stuitend. Zo moeilijk is het allemaal niet.
87. Ik vind dat ik al optimaal wordt ondersteund.
88. Tweede scherm, een goede bureaustoel en een internetaansluiting voor de nieuwe laptop.
89. x
90. Het zou mooi zijn als er meer waardering wordt uitgesproken door bijv. teamleiders over hoe het nu gaat. Iedereen heeft keihard gewerkt om de nieuwe situatie zo vloeiend mogelijk te laten verlopen, daar hoor je soms te weinig over terug.
91. meer verbinding met de collega's en versterking van de samenhang in het team
92. Ik zou wel wat meer ruimte willen hebben om te kunnen veranderen met mijn afdeling. Dit is bij uitstek een tijd om na te denken hoe we na corona verder gaan, maar daar lijkt geen ruimte voor te zijn.
93. Hoeveelheid werk is meer geworden, terwijl privé (kinderen thuis) meer vraagt. Dus dus belasting is veel hoger. Ik zet in op belastbaarheid vergroten, zodat balans blijft. Echter ik ben natuurlijk geen robot. Het zou ook fijn zijn als de werkdruk minder wordt door keuzes van opleiding, hanze etc. Zorg dat op organisatieniveau of teamniveau taken anders worden ingevuld. Alles moet maar door gaan. Terwijl ook collega's uitvallen. Dus dat vang je ook op.
94. ?
95. Geen idee, want ik red me er wel mee. Aan het feit dat continu thuiswerken het werkplezier negatief beinvloedt kan mij mijn leidinggevende ook niets doen.
96. Minder overleggen en in roostering meer tijd om tussendoor te kunnen bewegen.
97. vergoeding voor werkplek en ict
98. geen idee
99. Meer verbinding tijdens teamvergaderingen
100. meer begrip is voor de impact van alle dagen thuis en het effect van een beeldscherm. Roosteren van lessen etc.
101. Geen aanvulling
102. de ondersteuning die ik nodig heb, kan ik realiseren
103. ik zal willen dat er een hybride vorm van werken blijft bestaan voor na corona. wanneer thuis werken en op locatie werken zelf mogen beslissen.
104. Ik heb zelf gezorgd voor een hoog/laag tafel, stoel en extra scherm, toch heb ik veel fysieke klachten van het langdurig achter het scherm lesgeven en nakijken van verslagen. Wat zou helpen is een ergonomisch goed ingestelde werkplek met bijv. projectie op de muur (i.p.v. op het computerscherm) en ik denk dat ook andere technische verbeteringen (beeld/geluid) mogelijk zijn. Ik heb geen tijd/energie om dit zelf allemaal te regelen. Ook zou opnieuw kritisch moeten worden gekeken naar de hoeveelheid nakijkwerk (bijv. lengte van portfolio's, hoeveelheid toets- en feedbackmomenten) en de invulling van de banenplanning (de docent is hier wel voor verantwoordelijk, maar heeft hier geen tools voor, dit geeft stress)
105. --
106. niet
107. Hoe communiceren we met elkaar? wanneer reageren we? Heel veel mail. Veroorzaakt hoge werkdruk. Daardoor geen tijd voor pauzes in verband met werkdruk, gezin, school kinderen. Je bent voor je gevoel aan het rennen.
108. prima zo
109. Geen extra ondersteuning nodig.
110. zie boven
111. nvt
112. Met een Hanze laptop
113. Qua facilitering in materiaal zoals tweede schermen, bureaustoelen, hoog laag bureau's en dergelijke, zou ik het op prijs stellen wanneer hier veel meer persoonlijk gepaste mogelijkheden voor zijn. Een goede materiele facilitering kan uitval voorkomen. Uitval is vele malen duurder dan de materialen. Omdat we waarschijnlijk steeds meer de combinatie gaan en blijven maken tussen op school werken en thuis werken, zou iedereen thuis en op school een goede werkplek moeten hebben. Verder ruimte in roosters en agenda's zodat mensen tussen de afspraken en lessen door goed kunnen bewegen.
114. Fatsoenlijke werkplek, ergonomisch verantwoord zou heel fijn zijn.
115. De mogelijkheid om een goede werkplek in te richten volgens ARBO richtlijnen.
116. Aandacht vanuit management voor evenredige werkverdeling onder collega's in mijn team. Aanpassen ambities, werkdoelen door management aan realiteit (en beperkingen) van Corona/thuiswerken. Balans tussen werk en privé vinden. Tijd voor sporten/bewegen. Minder online overleggen.
117. Meer in gesprek met leidinggevende
118. Niet
119. Op dezelfde manier.
120. minder druk, meer tijd om na te denken
121. Ik mis alleen mijn hoog/laag bureau maar dat is wel veel gevraagd.
122. Het zou fijn zijn als ict wat beter bereikbaar is.
123. niet, maar bij velen is de werkplek ergonomisch onverantwoord en is de internet verbinding niet geschikt voor thuiswerken (incl. wederhelft en kinderen)
124. Meer elkaar zaken bespreken
125. betere (en begrijpelijkere) IT systemen
126. Ik mis communicatie over hoe het gaan met collega's in de organisatie. Die ik ken maar waar ik geen contact rechtstreeks mee heb. Daarin voorzieningen treffen zou fijn zijn. Ondersteuning in de zin van het verlagen van de lat door ook even op een laag pitje te zetten wat kan zodat er ruimte is voor alleen de belangrijke dingen: goed les geven en studentencontacten.
127. extra financieel ondersteuning bij thuiswerken. Ondersteun in het aanschaffen van een ergonomische bureau, nieuwe computer, ergonomische stoel, koptelefoon
128. Strategische projecten waar ik een rol in zou spelen komen maar niet van de grond in Coronatijd. Ik heb dus veel te weinig werk.
129. nu niet extra behoefte
130. Ik zou het zo niet weten
131. Vaker (online) ontmoetingsmomenten vanuit de organisatie organiseren. Verder gewoon tevreden.
132. Ik zou graag een goede bureaustoel en een groot scherm willen hebben om mijn werk op een gezonde manier te kunnen blijven doen.
133. Er zouden meer momenten moeten komen waarop je elkaar wel fysiek kunt ontmoeten. Ok, met de nodige maatregelen, maar wel contact.
134. De juiste apparatuur en mogelijkheid bijv. een goed headset aan te schaffen. Het was leuk dat er een eenmalig bedrag over werd gemaakt maar dat is bij lang niet toereikend als je een goed bureau etc. wilt aanschaffen
135. Groter beeldscherm misschien. Of een systeem waarbij de zingende studenten achter de laptop tegelijkertijd te horen zin en niet na elkaar.(als een grote brij). Dat systeem bestaat al wel, maar is vast heel duur. Daardoor kan ik niet echt zingen met mijn klassen.
136. meer en beter ouderenbeleid
137. n.v.t. Maar voor docenten en ondersteuners mogelijk anders dan voor teamleiders.
138. Ondersteuning bij/faciliteren goede thuiswerkplek, ook al lijkt alles goed te gaan ook dan de vraag blijven stellen hoe het met medewerkers gaat, die vorm van contact is denk ik erg belangrijk.
139. De kinderen naar een Hanze opvang zodat ik thuis kan werken. Ook een extra kamer erbij bouwen zou mooi zijn maar daar is de ruimte niet voor.
140. Ik werk nu 10 maanden thuis. In het begin heb ik een paar keer contact gehad met mijn leidinggevende. Nu ik langer thuis werk en ook sinds de nieuwe lockdown (en dus weer 3 kinderen thuis incl. thuisscholing) heb ik geen contact gehad met mijn leidinggevende. Dat voelt soms als desinteresse. En dat werkt niet motiverend. Alsof het dus eigenlijk niet uitmaak wat ik doe.
141. Geen idee. Het is voor iedereen lastig. De situatie thuis is verre van ideaal. Ik weet niet wat er vanuit de werkgever gedaan zou kunnen worden om de situatie te verbeteren.
142. Advies over hoe ik afwisseling in mijn dag kan houden. Advies over hoe je verbinding krijgt met collega's als je ze alleen online ziet. Perspectief: kunnen uitkijken naar leuke ontmoetingen. Wat ik kan doen als het even moeilijk is.
143. Geen verdere wensen
144. Meer uren krijgen voor de taken. Thuis kost alles meer tijd.
145. Goede camera, microfoon, beter internet (bekostiging), zit/sta bureau, goede bureaustoel, 2 monitors, etc.
146. geen idee. op dit moment denk ik dat we er doorheen moeten.
147. Niet nodig
148. Het zou goed zijn als we vaker sessies hebben met collega's waarbij we geinspireerd worden door allerlei vormen van online onderwijs
149. N.V.T.
150. Meer kijken naar de mogelijkheden ( binnen de maatregelen) om elkaar face to face even te zien. Meer ondersteuning bij het eigen maken van het online lesgeven. Tot voor kort gaf ik nog gedeeltelijk les op school. Sinds een week voor de Kerstvakantie kan dat niet meer. Onderwijsprogramma's zijn onvoldoende afgestemd op het online lesgeven en dat werkt niet. Het geeft frustatie aan beide kanten, ofwel zowel bij de student als de docent. Na bijna een jaar zijn we nog steeds aan het doordenderen en nemen niet de tijd om even pas op de plaats te maken en te kijken wat studenten en docenten nu echt nodig hebben. Er zijn een hele hoop ideeën die maar niet bij elkaar komen. Ik merk dat het C en B en het MT van crisis naar crisis rent. Van hen zou je verachten dat zij een helicopterview hebben en gaan inventariseren wat nodig is ook op langere termijn. Nu is alles adhoc en roeien met riemen...
151. Minder onnodige overleggen Er wordt veel meer vergaderd dan voor Corona Op een gegeven moment zit je heel erg aan je tax, zeker bij grote groepen (zoals stand ups, studiedagen etc). Focus op concrete taken die af moeten Limiet stellen aan overleggen en ervoor zorgen dat je follow up van vergaderingen meteen na een overleg kunt wegwerken.
152. Digitale toetsing hoe en wat en de eisen etc, sta bureau
153. praktisch mbt werkplek (stoel, bureau)
154. betere facilitering, meer overleg van verdeling taken (ook samen met collega's, minder onduidelijkheid, minder lang wachten op besluitvorming door MT en CvB
155. De kinderen weer naar school.. Dat zou heel veel schelen, maar daar kan de organisatie niets aan doen.
156. Zie boven: pro-activiteit vanuit het MT en CvB. Zelfs na 10 maanden MOET alles gewoon doorgaan. Er lijkt niemand te zijn die durft te zeggen: "Beste studenten, de hele wereld staat 10 maanden stil, en dit heeft helaas tot gevolg dat jullie voortgang vertraagd gaat worden."
157. Inrichting thuiswerkplek
158. wekelijks teamoverleg, ook al is het kort, om meer contact te houden grotere onkostenvergoeding, want maak veel meer kosten door thuis te werken
159. N.v.t.
160. Erkenning, meer en beter faciliteren, minder uren inzet, betere roostering, hogere urenvergoeding
161. -
162. Meer begrip, minder vergaderingen, meer ruimte voor eigen invulling
163. Wellicht toch meer aandacht voor het bijzondere van deze situatie en niet alleen aandacht voor hoe kan het gewoon doorgaan in deze situatie.
164. Ik zou wel graag willen dat er ruimte komt om de faciliteiten thuis te verbeteren. Goede bureaustoel bijvoorbeeld. Ik zou het ook plezierig vinden als de Hanze de werkzaamheden prioriteert en zaken schrapt om te zorgen dat de realisatie van het opgedragen/afgesproken werk realistischer wordt. Ik merk weinig van die aanpassing, terwijl de situatie er naar mijn mening wel om vraagt. De bestuurlijke planningen, met alle bijbehorende deadlines, lijken heilig, terwijl de uitvoering en organisatie van het onderwijs nu gewoon meer tijd kost dan in de opre-corona situatie.
165. goed zoals het gaat
166. niet
167. Ik zou willen dat we gingen kijken naar de noodzakelijke dingen en dat er besloten kon worden dat sommige zaken niet belangrijk genoeg zijn om in deze crisistijd aandacht aan te besteden. Ik zou ik willen dat er aandacht was voor het feit dat thuiswerken (met kinderen thuis) niet makkelijk is. Alles moet gewoon doorgaan, net alsof er niets aan de hand is.
168. Geen
169. financieel
170. meer aandacht voor wat nodig is per persoon
171. Inrichting werkplek. Facilitering thuiswerkmiddelen.
172. weet ik niet
173. ik zou graag willen dat het MT dan wel onze teamleider het team meer beschermd tegen taken die op dit moment minder van belang zijn. Dan wel, zorg dat er voldoende mensen zijn om het werk uit te voeren. Ook al lijkt op papier dat alle taken zouden moeten passen kan, door ervaren werkdruk, dit zo niet voelen.
174. eenmalig bedrag voor inrichten werkplek
175. Voor mij is van belang dat er maatwerk wordt geboden om toch soms enkele uren geconcentreerd op de Hanze te kunnen werken, dus dat gaat niet echt over het thuiswerken. Maar daar kan de werkgever ook verder weinig aan veranderen, is lastig om de privé situatie te verbeteren met veel spanning in huis ivm alle kinderen thuis en schooltaken.
176. Actievere manier van checken hoe het echt met je gaat.
177. hogere bijdrage in de extra kosten voor gas- en elektra en het gebruik van de eigen computer
178. Ik ben tevreden over bovenstaande. Wel denk ik dat we met elkaar beter moeten kijken naar het verschil tussen werkelijke tijd (de baan/indato) en beleefde tijd. Op dit laatste zijn veel zaken op van invloed en hierin zit wel werkdruk of juist werkplezier. Misschien moeten we ook meer oog hebben voor wat er wel is, dat waarderen op het niveau wat het heeft en vervolgens kijken wat verder te ontwikkelen, deze prioriteren op noodzaak en dus ook wanneer 'moet' het. Dit ipv alleen zien waar het beter kan en dat dit NU moet. Ik heb wel het idee dat dit beter in de snelkookpan door Corona gaat c.q. dat dit verschuift.
179. geen idee, ik ben gezegend met een zeer prettige thuissituatie
180. Geen idee
181. iets meer budget voor een goede thuiswerkplek. Het duurt nu allemaal langer dan vorig jaar werd verwacht
182. faciliteren in staplaats faciliteren in beweegwerkplek
183. Het zou fijn zijn als teamleiding ook persoonlijk contact zoeken in plaats van medelingen in nieuwsbrief. Even persoonlijke aandacht hoe zaken lopen. Zelf trek ik niet snel aan de bel, je doet je taken, ik werk zelfstandig maar zo nu en dan een belletje vanuit teamleiding zou fijn kunnen zijn. Ik merk ditzelfde als collega's onderling. Je eilandje wordt kleiner, anderzijds is dat ook wel prima. Het lukt ook niet om met iedereen in contact te blijven.
184. meer gelegenheid voor 'praatjes bij koffie-automaat'. zou je rekening mee moeten houden bij inplannen online overleggen.
185. Hoe het op deze manier gaat, is het prima.
186. geen idee
187. ICT middelen, salarisaanpassing mbt energieverbruik.
188. Meer mentale ondersteuning, aandacht en begrip.
189. Een opzet sta bureau zou praktisch zijn.
190. niet nodig
191. - geen extra vragen of taken erbij stoppen (zoals meewerken aan coronatelefoon naast het gewone werk). Dus voor extra coronataken ook extra mensen inhuren.
192. Ik maak van maart volledig gebruik van een thuiswerkplek met eigen voorzieningen. Deze zijn verouderd, niet optimaal en worden niet ondersteund door de Hanzehogeschool. Waar nodig is het van belang dat er met weinig inspanning goede werkplekvoorziening te regelen is.
193. Het zou mooi zijn, wanneer je leidinggevende meer geïnteresseerd zou zijn in haar "personeel, een spontaan een belronde zou maken hoe het met je gaat. In al deze maanden heb ik haar maar 1x gesproken, en niet spontaan, maar omdat ik een beoordelingsgesprek had. Ik werk nauw samen met een paar collega's die ik dagelijks veel spreek, maar als leidinggevende heb je wel een taak om ook naar je mensen om te kijken.
194. bureau/sta-tafel,koptelefoon,compensatie extra kosten
195. Wellicht een bijdrage aan de thuiswerkplek. Er is een kleine bijdrage gegeven in het begin van de corona-tijd, maar dat ging naar rato van je aanstelling. In mijn geval iets meer dan 100 euro. Een goede bureaustoel kost wel iets meer dan dat.
196. ?
197. geen opmerkingen voor dit moment.
198. Als team krijgen we nu ondersteuning in het optimaliseren van online lesgeven
199. support en oprechte belangstelling vanuit MT / leidinggevende zou prettig zijn,naast technische zaken is er ook nog zoiets als persoonlijk welbevinden, gemis aan contacten met collega's en studenten
200. Geen extra wensen op dit moment.
201. - Eenmalige bijdrage voor het inrichten van een goede/betere thuiswerkplek (bijvoorbeeld voor de aanschaf van een zit-sta bureau) - Jaarlijkse thuiswerkvergoeding (als compensatie voor kosten energie, koffie/thee, printjes etc.)
202. Meer binding met team
203. Met een budget voor een goede bureaustoel en een goed bureau.
204. nu nvt, ik heb het gevoel dat ik kan vragen om iets waar ik op dat moment behoefte aan heb.
205. praktische ondersteuning van iemand die superslim kan knippen plakken bewerken in online opnames van hoorcolleges, en mee- schakelt in het bewerken van werkvormen naar online varianten
206. laptop van het werk. Ik heb een oude eigen pc, soms technische beperkingen, en zo gaan werk en prive door elkaar lopen
207. vergoeding van inrichting werkplek
208. Een laptop van de HG (ik heb zelf een laptop moeten kopen in maart). Vanuit de leidinggevende meer sturing / informatie over wat er speelt. Ik mis informatie uit het informele circuit met collega's.
209. n.v.t.
210. werkplek onderzoek thuiswerkvergoeding
211. zoals het nu gaat is goed. Ik mis het fysiek contact met collega's. hopelijk wordt het snel weer normaal.
212. geen idee
213. Zo geen toevoegingen
214. het is voldoende
215. Nog een bescheiden extra uitkering voor kosten thuiswerken.
216. Meer zicht op (tijdelijke) taken binnen de afdeling, zodat ik mijzelf kan aanbieden als ik te weinig taken heb.
217. Ik begrijp de vraag niet. Welke ondersteuning is er nodig bij thuiswerken?
218. nvt
219. Ondersteuning vanuit de organisatie met de nieuwe manier van werken, waarbij online werken iets anders is dan fysiek op locatie. Daar moet men meer op ingaan
220. betere werkplek, regels over max aan werkzaamheden en tijd
221. dat weet ik nog steeds niet
222. aandacht voor digitaal leiderschap, hoe houd een teamleider oog voor de individuele medewerker, meer ons best doen voor persoonlijk contact
223. Aandacht voor de combinatie werk op locatie en thuiswerk. Nu sleep je continu met allerhande zaken heen en weer waardoor je snel spullen vergeet. ICT zaken (extra kabels, opladers etc.) zouden op beide werkplekken goed gefaciliteerd moeten worden.
224. Regelmatig overleg momentjes met collega's die ik dagelijks niet vaak spreek.
225. geen idee wat er verder nog geregeld zou moeten worden, misschien iets stabielere systemen
226. administratieve handelingen naar ondersteuning, handigere/betere platforms voor thuis werken, collaborate en teams zijn erg ouderwets
227. meer contact met team/ meer verbondenheid met collega's
228. Ik leg noodgedwongen de lat anders en soms ook lager. Door het thuiswerken dringt de HG wel heel erg ver door in mijn prive-omgeving; dat is enerzijds begrijpelijk en anderzijds wil ik niet steeds de laptop van de HG in mijn woonkamer zien staan.
229. Ik zou graag weer een (klein) deel van mijn werk op het werk willen doen.
230. Ik heb in die zin geen ondersteuning nodig bij het thuiswerken, behalve dat ik vind dat ik echt veel te veel achter mijn laptop zit. Helemaal nu tijdens de nakijkpiek van de semesteromslag. Dat is werk wat moet gebeuren maar valt door het vele stilzitten extra zwaar. Ik hoop op dat we straks weer fysiek onderwijs kunnen geven en dat we alleen de mooie dingen van ''even beeldbellen'' meenemen, maar verder niet. Dit werk als docent heb ik gekozen vanwege het sociale contact, de beweging, en niet vanwege het staren naar een scherm.
231. Meer overleg en steun bij het niet doen/ afzien van taken. Naast een 'to do-lijst' een 'not to do-lijst aanleggen', zodat je ook mentaal verantwoordelijkheden deelt en meer los kan laten.
232. Ik zou graag het gevoel willen hebben dat ik ook echt kan stoppen met werken op het moment dat ik mijn werkuren heb gemaakt. Ik ben begin bv. 's ochtends al heel vroeg en heb dus al vroeg in de middag mijn uren voor de dag gedraaid. Ik kan echter nooit ook daadwerkelijk vroeg in de middag stoppen met werken omdat er bv. nog allerlei overleggen zijn ingepland waar ik ook weer bij aanwezig moet zijn.
233. niet van toepassing ik ben tevreden
234. Verbinding
235. Thuiswerken impoliceert online werken. En daarbij is het aantal contacturen dat je maakt in online sessies onverantwoord hoog. En men zou (maar dat is los van corona/online) moeten ophouden met het roosteren van blokken van 6 tot 8 uur achter elkaar. En er zou zoiets moeten bestaan als een lunchpauze van een uur middag op de dag.
236. teamafspraken over pauzes, duur van vergaderingen.
237. Opvang voor kinderen. Dan kan ik prima thuiswerken.
238. Meer betrokkenheid ook vanuit centraal, voorbeeld er wordt wel nieuws op de intrasite geplaatst maar wellicht leuk om zoals in het begin van de corona wat meer nieuws items te plaatsten hoe het mensen gaat, pep talk, iedere dag een positief bericht plaatsen. Geef je medewerkers het gevoel dat er aan hun gedacht wordt. Fysiek : een goede werkplek
239. Ik heb voldoende werkervaring om het thuiswerken ook tot een goed einde te brengen (werk en prive in balans) en ik ben van mening dat ik degene ben die het contact moet zoeken met collega's omdat ik aan het roer sta van mijn eigen (werkzame) leven. Op termijn zal er toch weer een verruiming van corona-regels komen waardoor we mogelijk weer eens naar school kunnen gaan.
240. geen, het is prima zo.
241. Niet nodig
242. HG maak keuzes en doe dingen NIET!
243. Zicht op dat de dag niet wordt volgepland met vergaderingen en er tijd tussendoor is voor koffie halen, lunch, etc.
244. We hebben sinds de lockdown van maart 2020 al 3 teamdagen gehad. Die gaan vaak nergens over, nu was het juist het moment om ons kennis te geven hoe het beter kan met thuis werken, digitaal lesgeven, etc. Helaas niet dus.
245. Bureaustoel
246. betere conferencing en ergonomische spullen (e.g., laptop steun, spec. brillen, digi-pen) voor de thuiswerkplaats
247. meer begrip voor de situatie (thuiswerken met schoolgaande jonge kinderen) en af en toe eens aandacht van de manager op niet zakelijk gebied
248. Ik zit thuis niet aan een goed bureau en heb geen goede stoel, daar zou ik nog wel in ondersteund willen worden.
249. niet nodig, ik werkte al veel thuis
250. Meer begrip voor combi gezin en werk. Meer vergoeding voor inrichting werkplek. Werkdruk hoog. Draai meer uren dan ik betaald voor krijg. Daar wil ik voor beloond worden
251. Ik wil weer voelen alsof ik een deel uitmaak van een team, dus niet alleen mijn eigen dingetje doet terwijl mijn collega’s hun eigen dingetjes doen maar dat Wij samen als team weer werken om ons ons programma goed te maken
252. Meer vrijheid in het rooster, mogelijkheid om vanaf locatie les te geven, een rustige ruimte met een bord zou het lesgeven beter maken. Aangezien docenten geen invloed hebben op het rooster is het ook lastig om momenten in te plannen voor bewegen, daarom zou een sta-tafel een goede manier zijn om docenten thuis te laten staan bij het lesgeven en/of vergaderen. Op de lange termijn moet er ingezet worden op docenten vanaf de Hanze in een lokaal les te laten geven, en de dagen dat ze thuiswerken vergaderingen en nakijkwerk te laten doen.
253. Bij inrichting goede werkvoorziening(en), moet nu zelf geregeld/betaald worden.
254. ???
255. Meer ondersteuning in de vorm van belangstelling van leidinggevende
256. Een 2e scherm zou handig zijn. Werk om thuis te werken. In het begin van Corona noch genoeg te doen maar werk begint langzamerhand op te drogen. Nog een hoop te doen maar is dan toch voornamelijk alleen op locatie te doen.
257. Een redelijker budget om de werkplek thuis in te richten. En dan niet naar rato want ookal werk ik maar 0,6 ik heb wel 1 bureau nodig enz.
258. Meer sociale interacties, zoals een digitale pubquiz of kerstborrel. Vaker zoiets. Nu slechts drie keer voorgekomen in bijna één jaar.