Tilburg University

Medewerkersonderzoek naar werk en welzijn tijdens de coronacrisis

Juni 2020

Inhoud

Contents

Managementsamenvatting 2

1. Inleiding 7

1.1 Doelstelling 7

1.2. Onderzoeksaanpak 7

1.3. Respons en representativiteit 7

1.4. Opbouw rapport 9

2. Uitkomsten survey over: Werk 10

3. Uitkomsten survey over: Samenwerking 20

4. Uitkomsten survey over: Welzijn 23

5. Afwijkende vragen enquête medewerkers op de campus 32

6. Uitkomsten survey over: Algehele tevredenheid 36

7. Verbanden tussen onderwerpen 37

Bijlagen 38

A. Respons percentages schools en divisies 38

B. Grafieken 39

C. Vragenlijst “thuiswerken” 49

D. Vragenlijst “werken op campus” 60

Managementsamenvatting

Tilburg University heeft in mei en juni 2020 een onderzoek uitgevoerd naar de werkbeleving van haar medewerkers tijdens de Corona-situatie. Het doel is het verkrijgen van inzicht in hoe medewerkers de huidige situatie ervaren qua werk, samenwerking, welzijn, veiligheid en tevredenheid, te toetsen of de geboden ondersteuning aansluit bij de behoeften van de medewerkers en te bezien of en zo ja welke extra maatregelen nodig zijn.

De gegevens voor het onderzoek zijn verzameld middels een online vragenlijst onder de medewerkers. De respons bedraagt 61,6%. Hieronder volgt een samenvatting van de resultaten. In de afzonderlijke hoofdstukken worden de verschillende onderdelen nader uitgewerkt. Voor een verdere verdieping naar schools en divisies wordt verwezen naar de afzonderlijke tabellenboeken. Rapportage op groepsniveau vindt alleen plaats bij een minimum van 10 respondenten.

Werk

93% van de respondenten werkt volledig thuis tijdens de corona crisis, 5% werkt deels thuis en deels op de campus en 2% werkt volledig op de campus.

75% geeft aan het werk nog volledig of grotendeels te kunnen uitvoeren. 6% kan het werk niet volledig uitvoeren. Het WP geeft vaker dan het OBP aan het werk redelijk of niet volledig te kunnen uitvoeren. Medewerkers met kinderen ervaren meer effect van de corona crisis op hun werk in vergelijking met medewerkers zonder kinderen.

Bijna 72% van de respondenten geeft aan dat in de huidige situatie in overleg met de direct leidinggevende prioriteiten worden gesteld en keuzes worden gemaakt in de werkzaamheden, tegenover 28% die aangeeft dat dit onvoldoende is. Dit laatste speelt meer bij WP.

61% is van mening dat het werk (sterk) is toegenomen door de corona crisis, 28% antwoordt neutraal en 11% signaleert een afname. Medewerkers in de leeftijdscategorie 35 t/m 44 jaar en medewerkers met kinderen ervaren de sterkste toename. Ongeveer de helft van de respondenten geeft aan dat het werk inhoudelijk enigszins of grotendeels is gewijzigd, de andere helft stelt dat het werk redelijk of grotendeels gelijk is gebleven. Ook hier zien we terug dat dit met name geldt voor medewerkers met kinderen en medewerkers in de leeftijdscategorie 35 t/m 44 jaar.

38% van de respondenten geeft aan vaak tot altijd harder te moeten werken, 50% zegt dat dit soms het geval is. Vrouwen, medewerkers met kinderen en medewerkers van 35 t/m 44 jaar geven het vaakst aan harder te moeten werken.

Wat betreft de ondersteuning om het werk te kunnen uitvoeren, antwoordt de meerderheid positief; toegang tot netwerk en software (bijna 83%), apparatuur (62%), informatie en data (68%) en beschikbaarheid van collega's (bijna 64%). In aanvulling hierop geeft een aantal respondenten bij de open vragen aan dat de voorzieningen beschikbaar zijn maar dat het niet altijd optimaal werkt (bv. problemen met het benaderen van netwerkschijven of toegang tot applicaties). Meerdere respondenten maken gebruik van eigen apparatuur en meubilair en zijn van mening dat de werkgever meer kan investeren in het beschikbaar stellen van apparatuur en meubilair voor een (ergonomische) thuiswerkplek. In de open vragen wordt qua ondersteuning door meerdere respondenten gevraagd om duidelijkheid over het onderwijsbeleid in het nieuwe collegejaar en goede ondersteuning bij online onderwijs en tentaminering.

Op basis van de huidige ervaringen met thuiswerken wil 62% ook in de toekomst meer thuiswerken, 13% weet het (nog) niet en bijna 22% antwoordt ontkennend. Vrouwen geven meer aan te willen thuiswerken dan mannen, medewerkers in de leeftijdscategorie 34 jaar en jonger het minst. Medewerkers met kinderen willen vaker thuiswerken dan medewerkers zonder kinderen. Bijna 35% van de respondenten zou 20-40% van de contractomvang willen thuiswerken en 40% heeft een voorkeur voor 40-60% van de werktijd.

Door de corona crisis wordt het thuiswerken zowel positief als negatief beïnvloed. De besparing van de reistijd wordt als zeer positief ervaren. Daarnaast geven respondenten aan dat men thuis geconcentreerd kan werken, kan pauzeren wanneer het uitkomt, geen tijd hoeft te besteden aan lange vergaderingen, meer samen kan zijn met huisgenoten en huisdieren en dat men de mogelijkheid heeft om oude gewoontes te doorbreken. Als belangrijkste negatieve factor wordt genoemd dat men collega's niet zoveel ziet als men zou willen, gevolgd door het thuis meer vastzitten aan de computer, niet voldoende beweging en de minder goede fysieke omstandigheden van de thuiswerkplek. In vergelijking met extern onderzoek scoort TiU iets hoger op het negatieve aspect van het weinig zien van collega's.

Samenwerking

Over het maken van afspraken met het departement, vakgroep of afdeling over alternatieve manieren van werken zijn respondenten gematigd positief. Positief zijn ze over de aandacht die de leidinggevende besteedt aan wat de medewerker zegt. De leidinggevende heeft zicht op het effect van de crisis op het werk van de medewerker. Positief wordt gedacht over de ruimte en flexibiliteit die de leidinggevende biedt. Ook zijn respondenten tevreden over de persoonlijke aandacht die collega's hebben voor elkaar.

Het OBP, vrouwen, medewerkers in de leeftijdscategorie 45 t/m 54 jaar en medewerkers met kinderen zijn het meest positief. Bij de open vragen worden genoemd dat contact en overleg, betrokkenheid, begrip en erkenning belangrijk is.

Welzijn

78% van de respondenten geeft aan dat het goed tot zeer goed gaat met de gezondheid, 19% antwoordt “gaat wel” en 3% signaleert een slechte gezondheid. Hogere scores voor goede gezondheid worden gegeven door OBP-medewerkers, mannen, Nederlandse medewerkers, medewerkers in de leeftijdscategorie 45 t/m 54 jaar en medewerkers met kinderen.

De coronacrisis heeft impact op het werk en het welzijn van medewerkers. In volgorde van frequentie zijn genoemd: isolatie en gebrek aan sociaal contact (37%), vermoeidheid (33%), zorgtaken (25%), afleiding door huisgenoten (24%), thuisonderwijs (23%), gebrek aan structuur in de dag (21%), angst (11%), financiële zorgen (4%). In de open vragen wordt stress veelvuldig genoemd.
Over het algemeen scoort het WP hoger op deze factoren. Medewerkers in de leeftijdscategorie 34 jaar of jonger en vrouwen geven het vaakst aan dat er sprake is van Isolatie/gebrek aan sociaal contact en vermoeidheid. Medewerkers met kinderen en vrouwen geven vaker aan te maken te hebben met zorgtaken en/of thuisonderwijs dan medewerkers zonder kinderen en mannen.

27% van de respondenten kan werktijd en privétijd goed scheiden, 46% kan werk en privé redelijk scheiden en bijna 28% geeft aan dit niet of onvoldoende te kunnen. WP, medewerkers met kinderen en internationale medewerkers kunnen werktijd en privétijd minder goed scheiden. Vrouwen en medewerkers in de leeftijdscategorie van 55 of ouder kunnen werktijd en privétijd het beste scheiden.

Van de respondenten geeft 87% aan familie- of gezinsactiviteiten nooit of een enkele keer te verwaarlozen door werk, 13% geeft aan dat dit (zeer) vaak het geval is. Mannen, medewerkers in de leeftijdscategorie van 55 of ouder, medewerkers met kinderen en Nederlandse medewerkers geven aan minder familie- of gezinsactiviteiten te missen door werk.

Andersom verwaarloost 61% nooit werk door familie- of gezinsomstandigheden, 34% een enkele keer en 5% vaak. Medewerkers met kinderen missen vaker werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden dan medewerkers zonder kinderen. Nederlandse medewerkers ervaren op dit vlak minder problemen dan internationale medewerkers.

Bijna driekwart van de respondenten is bekend met de informatie en maatregelen voor gezondheid en welzijn die Tilburg University aanbiedt op intranet. 57% geeft aan het niet nodig te hebben. Ruim 9% maakt gebruik van het aanbod terwijl 7% een drempel ervaart om er gebruik van te maken, vooral vanwege werkdruk en te weinig tijd. 12% onderneemt

activiteiten op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en loopbaanontwikkeling via het aanbod trainingen van Tilburg University. Van de 87% die dat niet doet, heeft 22% wel interesse en 43% geeft aan hiervoor onvoldoende tijd te hebben.

22% van de respondenten maakt zich zorgen om behoud van de baan. WP, medewerkers in de leeftijdscategorie 34 of jonger en internationale medewerkers maken zich het meeste zorgen.

Algehele tevredenheid

In zijn algemeen zijn de respondenten tevreden over hoe Tilburg University omgaat met de corona crisis. Medewerkers zijn ook tevreden over de informatievoorziening en de mate waarin Tilburg University de belangen en veiligheid van onze mensen centraal stelt tijdens de corona crisis. Alles bij elkaar genomen zijn de medewerkers tevreden met hun werk. Het OBP scoort op alle stellingen iets hoger dan het WP.

De uitkomsten van het rapport laten zien dat de coronacrisis een groter negatief effect heeft op jongere medewerkers, vrouwen, collega's met kinderen en internationale staf.

Werken op campus

Aan de medewerkers die volledig werkzaam zijn op de campus is een aantal separate vragen voorgelegd. Bij de analyse van deze antwoorden moet rekening gehouden worden met de lage respons in deze groep van 23 respondenten. 14 (60%) respondenten geven aan het (helemaal) eens te zijn met de stelling dat het werk op de universiteit veilig kan worden uitgevoerd tijdens de corona crisis, tegenover 9 respondenten (39%) die het hiermee (helemaal) niet eens zijn. Tien respondenten (44%) laten weten dat Tilburg University redelijke ondersteuning biedt om veilig te werken tijdens de corona crisis, 2 respondenten (9%) vinden de ondersteuning goed en 11 respondenten (48%) vinden dit onvoldoende of niet goed. Verder kunnen 17 respondenten (81%) thuis de gedachten aan werk goed loslaten tegenover 4 respondenten (19%) die hier moeite mee hebben.

Als aandachtspunten zijn bij de open vragen opgemerkt: controle op naleving van voorschriften (door bv. externen), goede schoonmaak, beschikbaar stellen van desinfectiemiddelen en risico's bij alleen werken (bv. in geval van letsel).

Thema's

Op basis van de gesloten vragen en de antwoorden op de open vragen uit het onderzoek lijken met de name de volgende thema's van belang:

1. ***Werkdruk en prioritering werkzaamheden:*** 60% meldt toename van de hoeveelheid werk, 50% zegt dat het werk inhoudelijk is gewijzigd en 38% geeft aan vaak tot altijd harder te moeten werken. In de open antwoorden wordt het beeld bevestigd dat medewerkers veel uren draaien onder bijzondere persoonlijke

omstandigheden. In aanvulling op de stelling dat het merendeel van de respondenten tevreden is over de keuzes in werkzaamheden die in overleg met de leidinggevende worden gemaakt, wordt in de open antwoorden nog relatief vaak gevraagd om aandacht voor de prioritering en afstemming van het werk, helderheid over de consequenties van een verminderde inzetbaarheid en begrip voor de bijzondere omstandigheden.

2. ***Toekomstig thuiswerken / facilitering ergonomische thuiswerkplek***: 62% geeft aan in de toekomst meer thuis te willen werken. Ondanks een goede score op de beschikbaarheid van faciliteiten om het werk te kunnen uitvoeren, wordt in de open vragen veelvuldig het beschikbaar stellen van (extra) apparatuur en instelbaar kantoormeubilair voor de thuiswerkplek genoemd.
3. ***Visie op onderwijs en onderzoek in de toekomst en goede ondersteuning bij online onderwijs en tentaminering.***
4. ***Aandacht voor welzijn:*** genoemde factoren die effect hebben op welzijn: isolatie/gebrek aan sociaal contact, vermoeidheid, zorgtaken, thuisonderwijs en stress. In de open vragen wordt toegevoegd dat contact, betrokkenheid en begrip van leidinggevende van belang is.

1. Inleiding

1.1 Doelstelling

Tilburg University laat periodiek een onderzoek uitvoeren naar de werkbeleving van haar medewerkers. Vanwege de corona situatie is besloten het reguliere onderzoek in 2020 te vervangen door een onderzoek naar de werkbeleving tijdens deze uitzonderlijke corona periode.
Het doel van de meting is het verkrijgen van inzicht in hoe medewerkers de huidige situatie ervaren qua werk en welzijn, te toetsen of de geboden ondersteuning aansluit bij de behoeften van de medewerkers en te bezien of en zo ja welke extra maatregelen nodig zijn.

1.2. Onderzoeksaanpak

De gegevens voor het onderzoek zijn verzameld middels een online vragenlijst onder de medewerkers van Tilburg University die in dienst zijn op peildatum 1 mei 2020 (exclusief studentmedewerkers en oproepmedewerkers die thans geen werkzaamheden verrichten).
Medewerkers is gevraagd naar werk, samenwerking, welzijn, veiligheid en algemene tevredenheid tijdens de corona periode. Enkele vragen zijn gekoppeld aan de specifieke werksituatie: vragen over thuiswerken resp. vragen over veiligheid en maatregelen op de campus.
Over de inhoud van de survey heeft overleg plaatsgevonden met wetenschappers van TSB (HR Studies en MTO). Enkele vragen zijn overgenomen uit de NEA 2019 (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden) en een aantal vragen komen uit de internationale Working from Home Experience enquête o.l.v. de technische Universiteit van Denemarken (DTU). We hebben hiermee de beschikking over benchmarks waartegen we de uitkomsten kunnen afzetten.

1.3. Respons en representativiteit

In totaal hebben 2.216 medewerkers van Tilburg University uit naam van het College van Bestuur per e-mail een uitnodiging met een link naar de online vragenlijst ontvangen. Na één week is een reminder verstuurd. 1.364 personen de enquête ingevuld. Dit komt neer op een response van 61,6%. Dit kan bestempeld worden als een redelijk hoge respons en is dus een belangrijke indicator van representatief onderzoek. Onvolledige vragenlijsten zijn verwijderd waarna 1.324 vragenlijsten in de verwerking zijn meegenomen. Om te kunnen beoordelen of de responsgroep een goede afspiegeling vormt van de totale populatie hebben we gekeken of de responsgroep qua functiecategorie (WP/OBP), geslacht en leeftijd overeenkomt met de totale populatie (zie tabel 1.1). De tabel laat zien dat de responsgroep een goede afspiegeling is van de populatie binnen Tilburg University.

Een aantal OBP-medewerkers heeft in de vragenlijst aangegeven werkzaam te zijn voor een school. Dit leidt tot een iets hoger responscijfer voor de schools en een iets lager responscijfer voor enkele divisies.

Tabel 1 Representativiteit

	TiU	Responsegroep
Functiecategorie		
Wetenschappelijk Personeel	58,0%	49,2%
Ondersteunend en Beheerspersoneel	42,0%	50,8%
School/dienst		
Tilburg Law School (TLS)	12,2%	11,5%
Tilburg School of Economics and Management (TISEM)	18,9%	18,9%
Tilburg School of Humanities and Digital Sciences (TSHD)	8,9%	12,1%
Tilburg School of Social and Behavioral Sciences	14,9%	17,9%
Tilburg School of Catholic Theology (TST)	2,9%	2,4%
Academic Services (AS)	14,8%	15,4%
Library & IT Services (LIS)	6,5%	7,1%
Executive Services (ES)	1,0%	1,6%
Marketing & Communication (M&C)	3,3%	4,4%
Facility Services (FS)	9,3%	5,9%
Finance & Control (F&C)	3,3%	3,4%
Human Resources (HR)	2,6%	2,6%
Overig	1,5%	1,8%
Geslacht		
Vrouw	54,2%	60.2%
Man	45,8%	39.2%
Anders	-	0.6%
Kinderen		
Ja	-	34.6%
Nee	-	65.4%
Leeftijd		
t/m 34	38,4%	30.0%
35 t/m 44	23,4%	27.8%
45 t/m 54	18,0%	21.4%
55 en ouder	20,2%	20.8%
Werkplek		
Thuis	-	93.1%
Deels thuis, deels campus	-	4.9%
Op de campus	-	2.0%

1.4. Opbouw rapport

In hoofdstuk 2 tot en met 6 komen de thema's aan bod:

- **Werk**: inhoud, hoeveelheid werk, faciliteiten, positieve en negatieve ervaringen met thuiswerken, veiligheid op de campus;
- **Samenwerking**: contact met leidinggevende en collega's;
- **Welzijn**: gezondheid, werk-privébalans, welzijnsbevorderende maatregelen;
- Afwijkende vragen enquête "medewerkers op de campus"
- **Algemene tevredenheid**: informatievoorziening, wijze waarop Tilburg University omgaat met de coronacrisis.

In hoofdstuk 7 worden de verbanden tussen de onderwerpen belicht. In de bijlagen zijn responscijfers per school/divisie, grafieken en de vragenlijsten opgenomen.

Bij een deel van de onderwerpen wordt gebruik gemaakt van een schaalscore die loopt van 1 (sterk mee oneens) tot en met 5 (sterk mee eens). Dit is in overeenstemming met de antwoordcategorieën van de items die in de vragenlijst terugkomen. Voor alle scores geldt: hoe hoger de score, hoe beter het onderwerp scoort. Alleen bij negatief gestelde items gebruiken we een 'omgedraaide' interpretatie. Hier staat een hogere score voor een negatieve uitkomst.

Vijfpuntsschaal	**Interpretatie**
2.0 en lager	Ontevreden/sterk mee oneens
2.0 tot 2.5	Gematigd ontevreden/ mee oneens
2.5 tot 3.0	Niet ontevreden/mee oneens, niet tevreden/mee eens
3.0 tot 4.0	Gematigd tevreden/ mee eens
4.0 of hoger	Tevreden/ sterk mee eens

2. Uitkomsten survey over: Werk

Vraag 1.1: De coronacrisis heeft effect op mijn werk.

	WP	OBP	Totaal	N = 1276
Ik kan mijn werk nog volledig uitvoeren.	31.5%	47.1%	39.4%	503
Ik kan mijn werk grotendeels uitvoeren.	34.9%	35.5%	35.2%	449
Ik kan mijn werk redelijk uitvoeren.	24.1%	13.8%	18.9%	241
Ik kan mijn werk onvoldoende uitvoeren.	9.5%	3.6%	6.5%	83

Vergelijking naar achtergrondkenmerken

- Mannen ervaren meer effect van de coronacrisis op het werk dan vrouwen.
- Werknemers in de leeftijdscategorie van 35 t/m 44 ervaren het meeste effect van de coronacrisis op hun werk in vergelijking tot de leeftijdscategorie 45 t/m 54 welke het minste effect ervaren.
- Werknemers met kinderen ervaren meer effect van de coronacrisis op hun werk in vergelijking tot werknemers zonder kinderen.

Vraag 1.2: In de huidige situatie worden er in overleg met mijn direct leidinggevende prioriteiten gesteld en keuzes in mijn werkzaamheden gemaakt, zodat helder is welke resultaten van mij verwacht worden.

	WP	OBP	Totaal	N = 1276
Helemaal mee eens	18.4%	24.7%	21,6%	275
Mee eens	45.8%	54.1%	50.0%	638
Niet mee eens	24.6%	17.1%	20.8%	265
Helemaal niet mee eens	11.3%	4.2%	7.7%	98

Vergelijking naar achtergrondkenmerken

- Vrouwen hebben meer overleg met hun leidinggevende waarbij duidelijk is wat van hen verwacht wordt dan mannen.
- Werknemers in de leeftijdscategorie van 55 of ouder hebben meer overleg met hun leidinggevende waarbij duidelijk is wat van hen verwacht wordt dan werknemers in leeftijdscategorie 35 t/m 44 welke het minste overleg hebben.
- Werknemers met kinderen hebben minder overleg met hun leidinggevende waarbij duidelijk is wat van hen verwacht wordt dan werknemers zonder kinderen.

Vraag 1.3: Door de coronacrisis is de hoeveelheid werk.

	WP	OBP	Totaal	N = 1276
Sterk toegenomen	31.4%	18.9%	25.1%	320
Enigszins toegenomen	39.3%	32.2%	35.7%	456
Gelijk gebleven	26.1%	31.2%	28.2%	366
Enigszins afgenomen	2.7%	13.6%	8.2%	105
Sterk afgenomen	0.5%	4.0%	2.3%	29

Vergelijking naar achtergrondkenmerken

- De hoeveelheid werk van mannen is meer toegenomen dan de hoeveelheid werk van vrouwen.
- De hoeveelheid werk van werknemers in de leeftijdscategorie van 35 t/m 44 is het meeste toegenomen in vergelijking tot de werknemers in de leeftijdscategorie 55 of ouder waarbij het werk het minste is toegenomen.
- Bij werknemers met kinderen is de hoeveelheid werk meer toegenomen dan bij werknemers zonder kinderen.
- Onder het ondersteunende personeel bij de divisies geeft 17,6% aan dat de hoeveelheid werk enigszins tot sterk is afgenomen ten opzichte van 3,2% bij het wetenschappelijke personeel van de schools.

Vergelijking met andere metingen

- Uit de PhD vragenlijst naar de gevolgen van corona is gebleken dat 69% van alle PhD’s aangeeft dat de hoeveelheid werk enigszins tot sterk is toegenomen, in vergelijking tot 71% van het totale wetenschappelijk personeel.

Vraag 1.4 Door de coronacrisis is de inhoud van mijn werk.

	WP	OBP	Totaal	N = 1276
Gelijk gebleven	17.9%	17.5%	17.7%	226
Grotendeels gelijk gebleven	30.6%	39.8%	35.3%	450
Enigszins gewijzigd	37.4%	32.7%	35.0%	447
Grotendeels gewijzigd	14.1%	9.9%	12.0%	153

Vergelijking naar achtergrondkenmerken

- De inhoud van het werk van vrouwen is meer gewijzigd dan de inhoud van het werk van mannen.
- De inhoud van het werk van werknemers in de leeftijdscategorie van 35 t/m 44 is het meeste gewijzigd in vergelijking tot de werknemers in de leeftijdscategorie 34 of jonger waarbij het werk het minste is gewijzigd.

Vraag 1.5: Ik moet extra hard werken.

	WP	OBP	Totaal	N = 1276	NEA[1] Totaal	NEA Onderwijs
Nooit	8.1%	15.0%	11.6%	148	13.5%	9.8%
Soms	43.4%	57.2%	50.4%	643	56.3%	49.1%
Vaak	32.8%	21.4%	27.0%	345	23.3%	30.1%
Altijd	15.7%	6.4%	11.0%	140	6.9%	11%

Vergelijking naar achtergrondkenmerken

- Vrouwen geven vaker aan dan mannen dat zij extra hard moeten werken.
- Werknemers in de leeftijdscategorie van 35 t/m 44 geven het vaakst aan dat zij extra hard moeten werken in vergelijking tot de werknemers in de leeftijdscategorie 55 of ouder welke aangeven dat zij nooit extra hard moeten werken.
- Werknemers met kinderen geven vaker aan dat zij extra hard moeten werken dan werknemers zonder kinderen.

[1] De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een grootschalige enquête onder werknemers in Nederland. De editie van 2019 is een samenwerking van het CBS, TNO en het ministerie van Sociale Zaken. De NEA data bieden een goede benchmark van de TiU-data onder corona-omstandigheden t.o.v. normale omstandigheden in Nederland en in de sector onderwijs.

Vergelijking met andere metingen

- Binnen Tilburg Universiteit geeft 38% van de respondenten aan vaak of altijd extra hard te werken in deze coronacrisis in vergelijking tot 30% van de NEA-respondenten en 41% van de NEA-respondenten in de categorie onderwijs.

Vraag 1.6: Ik heb de juiste ondersteuning om mijn werk te kunnen doen. Je kunt meerdere antwoorden aanvinken.

	WP	OBP	Totaal	N = 1276
Toegang tot het netwerk en tot software	83.8%	86.9%	82.8%	1114
Beschikbaarheid van apparaten (denk aan pc, laptop, beeldscherm, printer)	63.2%	75.1%	62.2%	904
Beschikbaarheid van informatie en data	64.8%	75.4%	68.1%	916
Beschikbaarheid van collega's	57.0%	74.1%	63.7%	857
Anders, namelijk:	5.9%	6.2%	5.9%	79

De antwoorden die genoemd zijn bij "Anders" zijn hieronder gerubriceerd weergegeven waarbij is vermeld hoe vaak een opmerking is gemaakt (N). Respondenten kunnen meerdere opmerkingen hebben gemaakt.

Deel 1, vraag 6: Ik heb de juiste ondersteuning om mijn werk te kunnen doen. Anders, namelijk: …	**N = 77**
Betere ICT-ondersteuning / netwerkissues / voorzieningen niet altijd optimaal werkend	25
Beschikbaar stellen apparatuur werkgever i.p.v. gebruik eigen apparatuur (incl. printer)	21
Beschikbaar stellen kantoormeubilair i.p.v. gebruik eigen materiaal	6
Betere ondersteuning online onderwijs	5

Meer begrip / support leiding	2

Vergelijking met andere metingen

- Uit het PhD onderzoek naar de gevolgen van corona is gebleken dat 17% uit die responsgroep te weinig toegang heeft tot informatie en 40% geen toegang heeft tot de juiste software, hardware of het juiste netwerk.

Vraag 1.7: Zou je door je huidige thuiswerk ervaring vaker thuis willen werken?

	WP	OBP	Totaal	N = 1253
Ja	50.9%	73.8%	62.3%	780
Nee	31.2%	12.5%	21.9%	275
Ik weet het niet	14.3%	13.0%	13.6%	171
Niet van toepassing	3.6%	0.6%	2.2%	27

Vergelijking naar achtergrondkenmerken

- Vrouwen willen vaker thuiswerken dan mannen.
- Werknemers in de leeftijdscategorie van 45 t/m 54 willen het meest thuiswerken en werknemers in de leeftijdscategorie 34 of jonger het minst.
- Werknemers met kinderen willen vaker thuiswerken dan werknemers zonder kinderen.

Vraag 1.7b: Indien je de voorgaande vraag met ‘ja’ hebt beantwoord: hoeveel procent van je dienstverband zou je thuis willen werken?

	WP	OBP	Totaal	N = 777
0-20%	3.1%	14.2%	9.7%	75
20-40%	24.1%	42.0%	34.6%	269
40-60%	50%	32.2%	39.5%	307
60-80%	15.6%	7.7%	10.9%	85
80-100%	7.2%	3.9%	5.3%	41

Vergelijking naar achtergrondkenmerken

- Vrouwen willen een hoger percentage thuiswerken dan mannen.
- Er is geen significant verschil gevonden voor leeftijd.

Vraag 1.8: In hoeverre ben je het er mee eens of oneens dat door de coronacrisis de volgende aspecten **positief worden beïnvloed** door thuiswerken?

					Externe benchmark DTU[2]	
	WP	OBP	Totaal	N	NL	EU
Thuis kan ik geconcentreerd werken.	3.4	3.9	3.7	1245	n.v.t.	n.v.t.
Ik krijg de mogelijkheid om werk te doen waarvoor ik normaliter geen tijd voor heb.	2.7	2.9	2.8	1245	2.86	3.04
Ik hoef geen tijd te besteden aan lange vergaderingen.	3.2	3.1	3.2	1245	3.07	2.97
Ik kan pauzeren wanneer het mij uitkomt.	3.6	3.7	3.7	1245	3.56	3.65
Ik waardeer meer samenzijn met huisgenoten/huisdieren.	3.4	3.4	3.4	1245	n.v.t.	n.v.t.
Ik bespaar reistijd van en naar mijn werk.	4.1	4.2	4.2	1245	4.30	4.39
Ik krijg een kans om mijn oude gewoontes te doorbreken en routines te veranderen.	3.1	3.3	3.2	1245	3.16	3.31
Aan het einde van de werkdag voel ik me fit.	2.7	3.0	2.8	1245	n.v.t.	n.v.t.

Vergelijking naar achtergrondkenmerken

- Vrouwen zijn positiever over bovenstaande aspecten van thuiswerken dan mannen.

[2] Vergelijking met extern onderzoek: Ervaringen met thuiswerken tijdens COVID-19: Europees vragenlijstonderzoek onder 5000 kenniswerkers gedurende de eerste weken van de lockdown - Rapportage Nederland (Van Veldhoven, M., Van Gelder, M., juni 2020). Onderzoek is gecoördineerd door Prof. Christine Ipsen van DTU (Technical University of Denmark).

- Werknemers in de leeftijdscategorie 34 of jonger zijn het meest positief over bovenstaande aspecten van het thuiswerken in vergelijking tot medewerkers uit de leeftijdscategorie 35 t/m 44 welke het minst positief zijn.
- Werknemers zonder kinderen zijn positiever over bovenstaande aspecten van het thuiswerken dan mensen met kinderen.
- Ondersteunend en beheerspersoneel is positiever over het thuiswerken dan wetenschappelijk personeel.

Vergelijking met andere metingen

- De resultaten van TiU sluiten aan bij de resultaten van extern onderzoek van DTU naar ervaringen met thuiswerken tijdens COVID-19. TiU scoort iets hoger op het positieve aspect van de tijdsbesparing van de lange vergaderingen.

Vraag 1.9: In hoeverre ben je het ermee eens of oneens dat door de coronacrisis de volgende aspecten **negatief worden beïnvloed** door thuiswerken?

					externe benchmark DTU	
	WP	OBP	Totaal	N	NL	UK
Ik zie mijn collega's niet zoveel als ik zou willen.	4.2	4.1	4.2	1245	3.98	3.83
Werken kost mij moeite nu ik mijn normale routines niet kan gebruiken.	2.9	2.5	2.7	1245	2.62	2.52
Ik vind het moeilijk om gefocust te blijven wanneer ik thuiswerk.	2.8	2.3	2.6	1245	2.02	2.42
Ik krijg onvoldoende beweging als ik niet op mijn werkplek ben.	3.0	3.2	3.1	1245	3.19	3.08
De fysieke omstandigheden in mijn huis bieden geen goede werkomgeving. (denk aan verstelbare stoel en tafel, genoeg licht, stilte, goede monitor, etc.)	3.0	3.0	3.0	1245	2.91	3.07
Ik ervaar lichamelijke klachten vanwege de thuiswerkplek.	2.9	2.8	2.9	1245	n.v.t.	n.v.t.

(denk aan rug, nek, schouders, armen, polsen, handen)						
Ik voel me thuis meer “vastzitten aan mijn computer” dan op mijn werkplek.	3.4	3.4	3.4	1245	3.50	3.10

Vergelijking naar achtergrondkenmerken

- Mannen zijn negatiever over bovenstaande aspecten van het thuiswerken dan vrouwen.
- Werknemers in de leeftijdscategorie 34 of jonger zijn negatiever over bovenstaande aspecten van het thuiswerken in vergelijking tot medewerkers uit de leeftijdscategorie 55 of ouder welke het minst negatief zijn.
- Werknemers met kinderen zijn negatiever over bovenstaande aspecten van het thuiswerken dan mensen zonder kinderen.
- Wetenschappelijk personeel is negatiever over bovenstaande aspecten van het thuiswerken dan ondersteunend en beheerspersoneel.

Vergelijking met andere metingen

- In vergelijking met het externe onderzoek van DTU scoort het WP van TiU hoger op het aspect “moeilijk om gefocust te blijven tijdens thuiswerken.”

Vraag 1.10: Heb je nog zaken nodig vanuit Tilburg University om je werk goed te kunnen doen? Zo ja, welke?

N=	1268
Nee	59.5% (= 754)
Ja	40.5% (= 514)

Van de 514 respondenten die hebben aangegeven nog zaken nodig te hebben, hebben er 467 een toelichting gegeven bij de open vraag. De gegeven antwoorden zijn hieronder gerubriceerd weergegeven waarbij is vermeld hoe vaak een opmerking is gemaakt (N). Respondenten kunnen meerdere opmerkingen hebben gemaakt.

	N = 467

Beschikbaar stellen hardware / apparatuur vanuit werkgever (laptop, printer beeldscherm, headset, webcam)	208
Verstelbaar meubilair thuiswerkplek of vergoeding hiervoor, aandacht voor gezonde en ergonomische thuiswerkplek	146
Betere toegang bestanden / systemen	39
Duidelijker communicatie rondom het onderwijs, zeker rondom online tentamens, betere technische en logistieke ondersteuning bij het afnemen van tentamens op afstand. Meer ondersteuning online onderwijs	37
Toegang tot boeken / papieren dossiers / archief	23
Heldere besluitvorming management, uitspreken heldere verwachtingen t.a.v. werk, goede communicatie	18
Budget voor kantoorartikelen, inktcartridges	16
Meer (informeel) contact collega's en studenten	13
Verminderen werkdruk, extra tijd voor taken, beschikbaar stellen extra formatie, compensatie voor overwerk	12
Meer mogelijkheden om op campus te werken	5

Sub samenvatting onderdeel werk:
Uit de gesloten vragen blijkt dat 74% het werk nog grotendeels of volledig kan uitvoeren. Ongeveer de helft geeft aan dat het werk inhoudelijk is gewijzigd. 60% zegt dat de hoeveelheid werk enigszins of sterk is toegenomen, 50% moet soms extra hard werken en 38% vaak tot altijd. Bij de open vragen in dit onderdeel geven 12 respondenten aan behoefte te hebben aan extra tijd of formatie.

Qua ondersteuning om het werk te kunnen uitvoeren geeft 82% aan toegang te hebben tot de netwerken. Bij de open vragen melden 39 respondenten dat een betere toegang tot systemen en bestanden is gewenst. 68% zegt toegang te hebben tot data waarbij in

de open vragen 23 keer wordt genoemd dat men meer de beschikking wil hebben over boeken en papieren dossiers die op de campus zijn.
62% meldt dat apparatuur beschikbaar is. Aanvullend wordt in de open vragen 208 keer genoemd dat er behoefte is aan beschikbaarstelling van (extra) apparatuur vanuit de werkgever, bv extra of grotere beeldschermen, laptops, printers, headsets of webcams. Ook de wens voor instelbaar kantoormeubilair vanuit de werkgever zoals een zit/sta-bureau en instelbare bureaustoel wordt bij de open vragen door 146 respondenten opgemerkt. Daarbij is een aantal keren gevraagd naar een vergoeding voor de aanschaf van zaken (16).
Uit de gesloten vragen blijkt dat 62% ook in de toekomst meer zou willen thuiswerken (vooral 20 tot 60% van de werktijd). Respondenten vragen hoe de werkplekinrichting en beschikbaarstelling van hardware in de toekomst geregeld wordt.
Volgens de gesloten vragen geeft 71% aan dat in overleg met de direct leidinggevende prioriteiten worden gesteld en keuzes in werkzaamheden worden gemaakt, zodat helder is welke resultaten worden verwacht. Bij de open vragen geven 18 respondenten aan dat er betere afspraken gemaakt moeten worden t.a.v. verwachtingen en output van werk.
63% geeft aan dat collega’s beschikbaar zijn. In de open vragen geven 13 respondenten aan meer contact met collega’s te wensen.
In de open vragen wordt qua ondersteuning door 37 respondenten gevraagd om duidelijkheid over het onderwijsbeleid in het nieuwe collegejaar, goede communicatie hierover en betere technische en logistieke ondersteuning rondom het onderwijs en online tentamens.

3. Uitkomsten survey over: Samenwerking

Vraag 2.1: In hoeverre ben je het eens/oneens met de volgende stellingen.

	WP	OBP	Totaal	N = 1345	NEA Totaal	NEA Onderwijs
Met het departement/de vakgroep/ afdeling maken we afspraken over alternatieve manieren van werken.	3.3	3.6	3.4	1256	n.v.t.	n.v.t.
Mijn collega's hebben persoonlijke aandacht voor me.	3.4	3.8	3.6	1256	3.2	3.3
Mijn direct leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg.	3.7	3.9	3.8	1256	3.0	3.1
Mijn direct leidinggevende heeft zicht op het effect van de coronacrisis op mijn werk en output.	3.3	3.6	3.5	1256	n.v.t.	n.v.t.
Mijn direct leidinggevende biedt ruimte en flexibiliteit.	4.1	4.2	4.1	1256	n.v.t.	n.v.t.

Vergelijking naar achtergrondkenmerken

- Vrouwen zijn positiever over bovenstaande aspecten dan mannen.
- Werknemers in de leeftijdscategorie 45 t/m 54 zijn positiever over bovenstaande aspecten in vergelijking tot medewerkers uit de leeftijdscategorie 55 of ouder welke het minst positief zijn.
- Werknemers met kinderen zijn positiever over bovenstaande aspecten dan mensen zonder kinderen.
- Ondersteunend en beheerspersoneel is positiever over bovenstaande aspecten dan het wetenschappelijk personeel.

Vergelijking met andere metingen

- Uit de PhD vragenlijst wat betreft corona effect is gebleken dat 83% vindt dat de leidinggevende genoeg tot zeer veel aandacht heeft voor hun medewerkers.
- Binnen Tilburg Universiteit ligt het gemiddelde van 'Mijn collega's hebben persoonlijke aandacht voor me' op 3.6 in vergelijking tot gemiddeld 3.2 voor de NEA-respondenten en 3.3 voor de NEA-respondenten in de categorie onderwijs.

- Binnen Tilburg Universiteit ligt het gemiddelde van ‘Mijn direct leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg’ op 3.8 in vergelijking tot gemiddeld 3.0 voor de NEA-respondenten en 3.1 voor de NEA-respondenten in de categorie onderwijs.

Vraag 2.2: Heb je nog zaken nodig vanuit je leidinggevende, departement/vakgroep/afdeling, of Tilburg University? Zo ja, welke?

N=	1256
Nee	81.1% (= 1018)
Ja	18.9% (= 238)

Van de 238 respondenten die hebben aangegeven nog zaken nodig te hebben, hebben er 207 een toelichting gegeven bij de open vraag. De antwoorden die genoemd zijn bij “Ja” zijn hieronder gerubriceerd weergegeven, waarbij is vermeld hoe vaak een opmerking is gemaakt (N). Respondenten kunnen meerdere opmerkingen hebben gemaakt.

	N=207
Meer contact, overleg, betrokkenheid, begrip	44
Aandacht voor werkplanning, prioritering, duidelijkheid over output en verwachtingen t.a.v. werk, duidelijkheid geven over consequenties verminderde inzetbaarheid, afstemming, sturing	29
Verminderen werkdruk, extra tijd voor taken, beschikbaar stellen extra formatie, verlengen arbeidscontracten, aandacht voor tenure track contracten	23
Beschikbaar stellen hardware/apparatuur vanuit werkgever	20
Visie en maatregelen voor de toekomst met tijdspad	19
Geen business as usual, toepassen menselijke maat, erkenning, begrip, complimenten	18

Duidelijke communicatie	15
Extra werkuren eist tol, aandacht voor geestelijke gezondheid / welzijn	12
Meer technische ondersteuning en onderwijsondersteuning	10
Meer groepsactiviteiten / teambuilding	9
Meer mogelijkheden om op campus te werken	4
Mogelijkheden om in toekomst thuis te blijven werken	3
Inrichting thuiswerkplek	2

Sub samenvatting onderdeel samenwerking:

Uit de resultaten van dit onderdeel blijkt dat medewerkers positief/tevreden zijn over de persoonlijke aandacht die zij krijgen van hun direct leidinggevende en hun collega's. Verder blijkt dat de respondenten positief/tevreden zijn over het zicht dat hun leidinggevende heeft op het effect van de coronacrisis op hun werk en output en de ruimte en flexibiliteit die hierin wordt geboden. Desalniettemin wordt door 44 respondenten in de open vragen aangegeven meer behoefte te hebben aan contact, overleg, echte betrokkenheid en aandacht. Verder geven 29 respondenten aan meer aandacht te willen voor werkplanning, prioritering, duidelijkheid over output en verwachtingen t.a.v. werk.

4. Uitkomsten survey over: Welzijn

Vraag 3.1: Hoe is over het algemeen je gezondheid?

	WP	OBP	Totaal	N = 1246	NEA Totaal	NEA Onderwijs
Zeer goed	21.6%	17.8%	19.7%	245	21%	18.2%
Goed	49.4%	66.6%	58.1%	724	58.2%	59%
Gaat wel	23.3%	14.8%	19.0%	237	18.4%	20.4%
Slecht	4.7%	0.6%	2.6%	33	2.0%	2.1%
Zeer slecht	1.0%	0.2%	0.6%	7	0.4%	0.3%

Vergelijking naar achtergrondkenmerken

- Mannen gaven vaker dan vrouwen aan dat hun gezondheid in het algemeen goed is.
- Nederlandse medewerkers gaven vaker dan internationale medewerkers aan dat hun gezondheid in het goed is.
- Werknemers uit de leeftijdscategorie 45 t/m 54 gaven hun gezondheid gemiddeld de hoogste score.
- Werknemers met kinderen gaven vaker aan dat hun gezondheid in het algemeen goed is dan werknemers zonder kinderen.

Vergelijking met andere metingen

- Binnen Tilburg Universiteit geeft 3,2% van de respondenten aan dat hun gezondheid slecht tot zeer slecht is in tijden van deze coronacrisis in vergelijking tot 2,4 % van de NEA-respondenten. Daarentegen geeft 78% van de respondenten binnen TiU aan dat hun gezondheid goed tot zeer goed is in tijden van deze coronacrisis in vergelijking tot 79% van de NEA-respondenten.

Vraag 3.2: Sinds de coronacrisis hebben de volgende factoren invloed op mijn werk.

	WP	OBP	Totaal	N = 1246
Angst	16.7%	6.0%	10.9%	137
Isolatie en gebrek aan sociaal contact	43.9%	32.6%	37.0%	498

Gebrek aan structuur in de dag	30.4%	12.8%	20,8%	280
Zorgtaken	27.4%	23.8%	24.8%	334
Thuisonderwijs	22.9%	24.4%	23.0%	309
Afleiding door huisgenoten	26.9%	22.9%	24.2%	325
Vermoeidheid	41.9%	25.9%	32.8%	441
Financiële zorgen	6.9%	1.5%	4.0%	54
Andere zorgen	13.7%	12.8%	12.9%	173
N.v.t.	14.0%	23.8%	18.4%	248

Vergelijking naar achtergrondkenmerken

- In volgorde van frequentie zijn de volgende factoren aangevinkt: isolatie/gebrek aan sociaal contact, vermoeidheid, zorgtaken, afleiding door huisgenoten, thuisonderwijs, gebrek aan structuur in de dag.
- Isolatie/gebrek aan sociaal contact, vermoeidheid en gebrek aan structuur komt het meest voor in de leeftijdscategorie 34 of jonger.
- Vrouwen geven vaker aan last te hebben van isolatie/gebrek aan sociaal contact, vermoeidheid en gebrek aan structuur dan mannen.
- Medewerkers met kinderen geven minder vaak aan last te hebben van isolatie/gebrek aan sociaal contact in vergelijking met medewerkers zonder kinderen.
- Medewerkers met kinderen en vrouwen geven vaker aan last te hebben van zorgtaken en/of thuisonderwijs dan medewerkers zonder kinderen en mannen.

Vergelijking met andere metingen

- Uit de PhD vragenlijst is gebleken dat 35% van alle promovendi met zorgtaken/ thuisonderwijs te maken heeft gehad in vergelijking tot 50% van het totale wetenschappelijk personeel.

Bij het invulveld voor ‘andere zorgen/factoren die van invloed zijn op het werk’ is ingevuld:

	N = 186
Gezondheidsklachten	59

Stress	23
Werkdruk	20
Werk-privébalans	20
Contact met collega's	20
Zorgen over onderzoek en onderwijs	12
Klachten door een slechte thuiswerkplek	11

Vraag 3.3: Thuis kan ik werktijd en privétijd goed scheiden.

	WP	OBP	Totaal	N = 1225
Ja	18.6%	34.7%	26.6%	326
Redelijk	43.9%	47.2%	45.6%	558
Onvoldoende	24.1%	12.2%	18.2%	223
Nee	13.3%	5.9%	9.6%	118

Vergelijking naar achtergrondkenmerken

- Vrouwen kunnen werktijd en privétijd beter scheiden dan mannen.
- Werknemers in de leeftijdscategorie van 55 of ouder kunnen werktijd en privétijd het beste scheiden en werknemers in de leeftijdscategorie 45 t/m 54 kunnen dit het minst goed.
- Werknemers met kinderen kunnen werktijd en privétijd slechter scheiden dan werknemers zonder kinderen.
- Nederlandse medewerkers gaven aan werktijd en privétijd beter te kunnen scheiden dan internationale medewerkers.

Vraag 3.4: Mis je of verwaarloos je familie- of gezinsactiviteiten door je werk?

	WP	OBP	Totaal	N = 1246	NEA Totaal	NEA Onderwijs
Nee, nooit	33.2%	50.1%	41.7%	520	53.3%	44.2%
Ja, een enkele keer	46.4%	44.4%	45.3%	565	37.6%	45.6%
Ja, vaak	16.4%	4.5%	10.4%	129	7.4%	8.3%
Ja, zeer vaak	4.1%	1.1%	2.6%	32	1.7%	1.8%

Vergelijking naar achtergrondkenmerken

- Mannen missen of verwaarlozen familie- of gezinsactiviteiten door werk minder vaak dan vrouwen.
- Werknemers in de leeftijdscategorie van 55 of ouder missen of verwaarlozen familie- of gezinsactiviteiten door werk het minst en werknemers in de leeftijdscategorie 34 of jonger het meest.
- Werknemers met kinderen missen of verwaarlozen familie- of gezinsactiviteiten door werk minder vaak dan werknemers zonder kinderen.
- Nederlandse medewerkers geven aan minder familie- of gezinsactiviteiten te missen of te verwaarlozen dan internationale medewerkers.

Vergelijking met andere metingen

- Binnen Tilburg Universiteit geeft 13% van de respondenten aan vaak of zeer vaak familie- en gezinsverantwoordelijkheden te missen of verwaarlozen door werkzaamheden in vergelijking tot 9% van de NEA-respondenten en 10% van de NEA-respondenten in de categorie onderwijs.

Vraag 3.5: Mis je of verwaarloos je je werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden?

	WP	OBP	Totaal	N = 1246	NEA Totaal	NEA Onderwijs
Nee, nooit	53.2%	68.5%	60.9%	759	72.9%	66.5%
Ja, een enkele keer	37.9%	29.3%	33.5%	418	24.7%	31.3%
Ja, vaak	7.3%	1.7%	4.5%	56	2.0%	1.7%

Ja, zeer vaak	1.6%	0.5%	1.0%	13	0.4%	0.5%

Vergelijking naar achtergrondkenmerken

- Vrouwen missen of verwaarlozen werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden minder vaak dan mannen.
- Werknemers in de leeftijdscategorie van 55 of ouder missen of verwaarlozen werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden het minst en werknemers in de leeftijdscategorie 35 t/m 44 het meest.
- Werknemers met kinderen missen of verwaarlozen werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden meer dan werknemers zonder kinderen.
- Nederlandse medewerkers geven aan minder werkactiviteiten te missen of verwaarlozen dan internationale medewerkers.

Vergelijking met andere metingen

- Binnen Tilburg Universiteit geeft 5,5% van de respondenten aan vaak of zeer vaak werkzaamheden te missen of verwaarlozen door familie- en gezinsverantwoordelijkheden in vergelijking tot 2,4% van de NEA-respondenten en 2,2% van de NEA-respondenten in de categorie onderwijs.

Vraag 3.6: Ik ben bekend met de informatie en maatregelen voor gezondheid en welzijn die Tilburg University aanbiedt op intranet:

	WP	OBP	Totaal	N = 1246
Nee, niet gezien en ik ben niet geïnteresseerd.	10.5%	4.9%	7.7%	96
Nee, niet gezien, maar ik ben wel geïnteresseerd.	25.3%	12.7%	18.9%	236
Ja, gezien, maar ik heb het niet nodig.	48.1%	65.5%	56.9%	709
Ja, gezien, en ik maak gebruik van:	7.1%	11.3%	9.2%	115
Ja, gezien, maar ik ervaar een drempel om gebruik te maken van de aangeboden ondersteuning.	8.9%	5.6%	7.2%	90

Vergelijking naar achtergrondkenmerken

- Vrouwen zijn meer bekend met de informatie op intranet dan mannen.
- Ondersteunend personeel is meer bekend met de informatie op intranet dan wetenschappelijk personeel.
- Nederlandse medewerkers zijn meer bekend met de informatie op intranet dan Internationale medewerkers.

Ja, gezien, maar ik ervaar een drempel om gebruik te maken van de aangeboden ondersteuning, want…	N = 74
Werkdruk	28
De maatregelen / het aanbod lijkt niet van toepassing op mij	15
Externe hulp ingeroepen	13
De adviezen lossen de werk-zorg en/of werk-privé disbalans niet op	6
Ongemakkelijk om werkplek faciliteiten aan te vragen	5
Overig	4
Onduidelijkheid, onvoorspelbaarheid van wat komen gaat	3

Vraag 3.7: Ook in deze periode onderneem ik activiteiten op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en loopbaanontwikkeling via het aanbod trainingen van Tilburg University.

	WP	OBP	Totaal	N = 1246
Ja	13.8%	11.1%	12.4%	155
Nee, maar ik heb hier wel interesse in.	18.5%	26.2%	22.4%	279
Nee, want daar heb ik geen tijd voor.	46.8%	39.6%	43.2%	538
Nee, want ik heb hier geen belangstelling voor.	20.9%	23.1%	22.0%	274

Vergelijking achtergrondkenmerken:

- Vrouwen maken meer gebruik van het aanbod trainingen van TiU dan mannen.
- Internationale medewerkers maken meer gebruik van het aanbod trainingen van TiU dan Nederlandse medewerkers.

Vraag 3.8: Ik maak me zorgen om het behoud van mijn baan.

	WP	OBP	Totaal	N = 1246	NEA Totaal	NEA Onderwijs
Ja	26.6%	17.0%	21.7%	271	16.5%	13.8%
Nee	73.4%	83.0%	78.3%	975	83.5%	86.2%

Vergelijking achtergrondkenmerken

- Er is geen verschil tussen mannen en vrouwen wat betreft de bezorgdheid om hun baan.
- Werknemers in de leeftijdscategorie 34 of jonger maken zich het meeste zorgen om het behoud van hun baan en werknemers in de leeftijdscategorie 55 of ouder het minst.
- Nederlandse medewerkers maken zich minder zorgen om het behoud van hun baan dan internationale medewerkers.
- Wetenschappelijk personeel maakt zich meer zorgen om het behoud van hun baan dan ondersteunend personeel.

Vergelijking met andere metingen

- Binnen Tilburg Universiteit maakt bijna 22% van de respondenten zich zorgen om het behoud van zijn/haar baan in vergelijking tot 16,5% van de NEA-respondenten en 14% van de NEA-respondenten in de categorie onderwijs.

3.9: Zijn er zaken die Tilburg University nog op zou kunnen pakken? Zo ja, welke?

N=	1246
Nee	73.3% (= 913)
Ja	26.7% (= 333)

26.7% (333) van de respondenten geeft aan dat TiU nog zaken op kan pakken voor meer welzijn. 314 Mensen hebben een toelichting gegeven, zie hiervoor onderstaande tabel.

open invulveld bij het enquête-onderdeel welzijn	N = 314
Connectiviteit, contact en toegang campus	76
Prioriteren en verwachtingenmanagement door bestuur met het doel de werkdruk te verlagen	66
Thuiswerk faciliteiten	52
Ondersteuning onderwijs en tentaminering	39
Aandacht voor staf die in de knel komt door combinatie werk en zorgtaken	20
Behoefte aan aanbod sport, ontwikkeling, coaching	18
Contractverlenging	17
Ondersteuning voor lichamelijk en mentale gezondheid	15
Veiligheidsmaatregelen op de campus: hygiëne, desinfectiemiddelen, klimaatbeheersing	11

Sub samenvatting onderdeel Welzijn:

In de gesloten vragen geeft 77% aan dat het (zeer) goed gaat met de gezondheid, tegenover 23% die aangeeft “gaat wel of onvoldoende.” Respondenten rapporteren met name isolatie/gebrek aan sociaal contact (498), vermoeidheid (441), zorgtaken (334) en thuisonderwijs (309). In de open vragen zien we signaleringen op het gebied van gezondheid (59), stress (23), werkdruk (20), werk-privébalans (20), weinig contact met collega’s (20) en zorgen over onderwijs en tentaminering (12).

Bijna 22% (271) van de respondenten maakt zich zorgen om behoud van de baan. In de open vragen wordt dit nog eens door 17 respondenten expliciet genoemd. In de open vragen wordt door 20 respondenten expliciet aandacht gevraagd voor medewerkers die in de knel komen door de combinatie van werk en zorg.

26% van de respondenten kan werk en privé goed scheiden en 45% redelijk.

73% van de respondenten is bekend met de informatie en maatregelen voor gezondheid en welzijn die Tilburg University aanbiedt op intranet. 9% maakt er gebruik van. Bij de open vragen wordt 18 keer de wens voor sport, ontwikkeling en coaching genoemd alsmede 15 keer ondersteuning op het gebied van lichamelijke en mentale gezondheid. 57% van de respondenten geeft aan de ondersteuning niet nodig te hebben. 7% ervaart een drempel om gebruik te maken van de aangeboden ondersteuning voor gezondheid en welzijn. Bij de open vragen wordt aangegeven dat dit komt door werkdruk (28), doordat het aanbod niet van toepassing is op de respondent (15) of er externe hulp is ingeroepen (13).

12% van de respondenten onderneemt in deze periode activiteiten op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en loopbaanontwikkeling via het aanbod trainingen van Tilburg University, 22% geeft aan hiervoor wel belangstelling te hebben en 43% heeft hiervoor geen of onvoldoende tijd.

In de open vragen wordt voorts door 76 respondenten opgemerkt dat men meer contact en teamactiviteiten zou willen, (bv. op de campus) en 66 respondenten geven aan dat prioritering van werkzaamheden en verwachtingenmanagement nodig is. 39 respondenten geven aan behoefte te hebben aan visie op en ondersteuning bij onderwijs en tentaminering. Hierbij wordt gevraagd om duidelijkheid over het aankomend onderwijs binnen de universiteit. Er is vraag naar het faciliteren en vergoeden van thuiswerkplekken (52) om lichamelijke problemen aan te pakken/te voorkomen.

5. Afwijkende vragen enquête medewerkers op de campus

Vraag 1.6: Ik kan mijn werk aan de universiteit veilig uitoefenen tijdens de corona crisis

	Totaal	N = 23
Helemaal mee eens	13.0%	3
Mee eens	47.8%	11
Niet mee eens	21.7%	5
Helemaal niet mee eens	17.4%	4

Vraag 1.7: Tilburg University biedt goede ondersteuning om veilig te werken tijdens de corona crisis

	Totaal	N = 23
Ja	8.7%	2
Redelijk	43.5%	10
Onvoldoende	26.1%	6
Nee	21.7%	5

Vraag 3.4: Thuis kan ik gedachten aan werk goed loslaten

	totaal	N = 21
Ja	42.9%	9
Redelijk	38.1%	8
Onvoldoende	9.5%	2
Nee	9.5%	2

Deel 1 vraag 6: Ik kan mijn werk aan de universiteit veilig uitoefenen tijdens de coronacrisis. **Antwoord: - Helemaal niet mee eens, omdat ….** **- Optioneel: toelichting ….**	**N=4**
Niet houden aan voorschriften/maatregelen	2
Deel 1 vraag 7: Tilburg University biedt goede ondersteuning om veilig te werken tijdens de coronacrisis. **Antwoord: - Helemaal niet mee eens, omdat ….** **-Optioneel: toelichting….** **Onvoldoende, Nee, omdat ……**	**N=5**
weinig geluisterd naar mensen op campus / zelf alles moeten regelen	2
Schoonmaak + desinfectie	2
Niet houden aan voorschriften/maatregelen	1
Deel 1 vraag 8 **Welke voordelen en nadelen zie je bij het huidige werken op de campus?** **- Invulveld….**	
1.8a Welke voordelen zie je bij het huidige werken op de campus?	**N=18**
weinig mensen, makkelijker onderhoud doen	12

Rustige werkplek	6
1.8b Welke nadelen zie je bij het huidige werken op de campus?	**N=18**
Stil en verlaten/weinig contact met collega's	7
Niet houden aan voorschriften/maatregelen	4
Risico's van alleen werken	4
Geen goede communicatie	3
Open vraag deel 1: werken tijdens de coronacrisis **Heb je nog zaken nodig vanuit Tilburg University om je werk goed te kunnen doen? Zo ja, welke?**	**N=8**
Slechte schoonmaak	3
Niet houden aan voorschriften/maatregelen	1
Geen goede communicatie	1
Overig (aanspreekpunt, langere openingstijden gebouwen, meer IT support)	3
Open vraag deel 2: samenwerking **Heb je nog zaken nodig vanuit je leidinggevende, departement/vakgroep/afdeling, of Tilburg University? Zo ja, welke?**	**N=4**

Meer betrokken worden in besluitvorming	2
Geen goede communicatie	1
Begrip voor bepaalde zaken	1

6. Uitkomsten survey over: Algehele tevredenheid

Afrondende stellingen

	WP	OBP	Totaal	N
Ik ben tevreden over hoe Tilburg University omgaat met de coronacrisis.	3.5	4.0	3.7	1242
Tilburg University stelt de belangen en veiligheid van onze mensen centraal tijdens de coronacrisis.	3.7	4.1	3.9	1242
Ik ben tevreden over de informatievoorziening door Tilburg University tijdens de coronacrisis.	3.5	3.9	3.7	1242
In hoeverre ben je, alles bij elkaar genomen, tevreden met je werk?	3.8	4.1	3.9	1242

Vergelijking met andere metingen

- Uit de vragenlijst onder PhD's is gebleken 65% van de medewerkers tevreden tot zeer tevreden is over hoe Tilburg University omgaat met de coronacrisis. Gemiddelde is 3.6.
- Uit de benchmark met NEA blijkt dat de TiU score van 3.8 over algehele tevredenheid overeenkomt met algemene landelijke cijfers. NEA 2019 heeft een gemiddelde score van 3.78 en NEA sector Onderwijs heeft een score van 3.76.

7. Verbanden tussen onderwerpen

Internationale medewerkers ervaren een hoger effect van de coronacrisis op hun werkzaamheden dan Nederlandse medewerkers.

Internationale medewerkers ervaren een lagere algemene tevredenheid dan Nederlandse medewerkers.

Internationale medewerkers ervaren een minder goede algemene gezondheid dan Nederlandse medewerkers.

Zorgen over het behoud van baan is positief gecorreleerd aan het effect van de coronacrisis op de baan. Dit betekent dat medewerkers die zich zorgen maken over het behoud van hun baan, meer effect ervaren van de coronacrisis op hun werk. Verder blijkt uit de resultaten dat dit positieve effect voor wetenschappelijk personeel en medewerkers met kinderen sterker is dan voor ondersteunend personeel en medewerkers zonder kinderen.

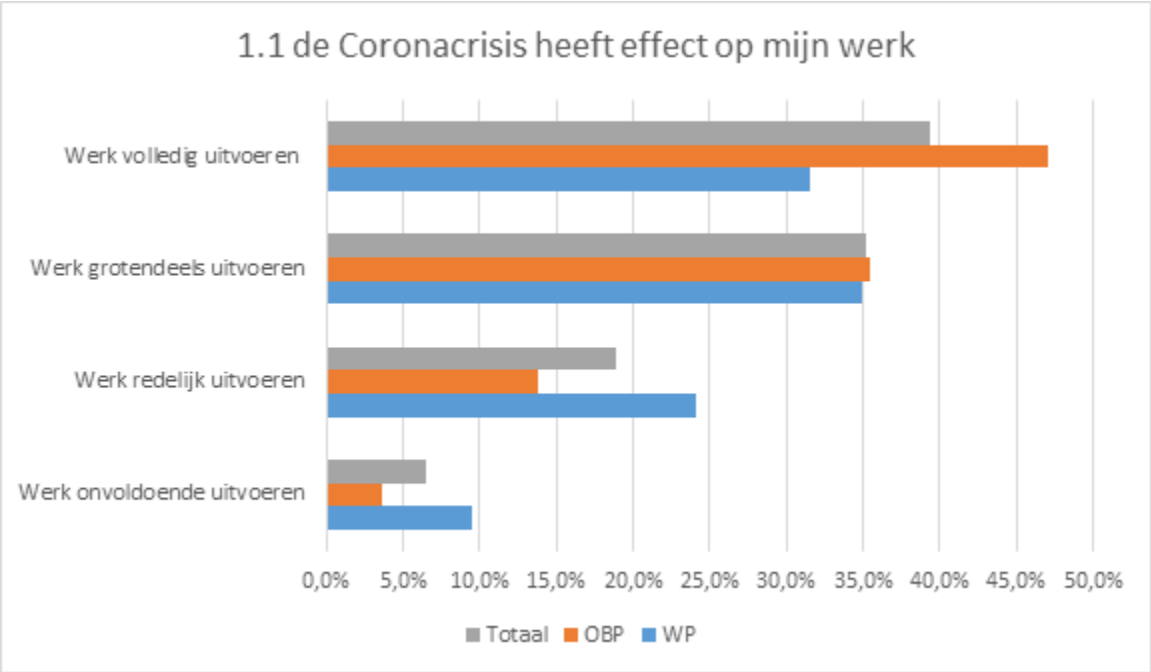
Het hebben van zorgtaken en thuisonderwijs is positief gecorreleerd aan het effect van de coronacrisis op de baan. Dit betekent dat medewerkers met zorgtaken of thuisonderwijs, meer effect ervaren van de coronacrisis op hun werk. Verder blijkt uit de resultaten dat dit positieve effect voor wetenschappelijk personeel en medewerkers met kinderen sterker is dan voor ondersteunend personeel en medewerkers zonder kinderen.

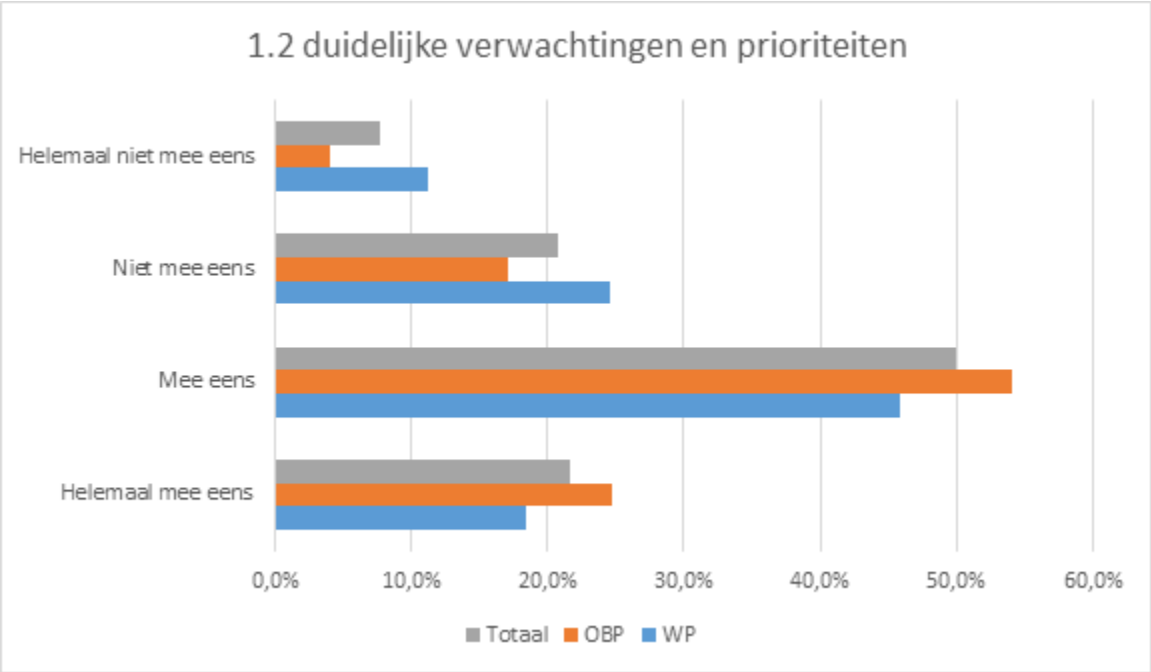
Bijlagen

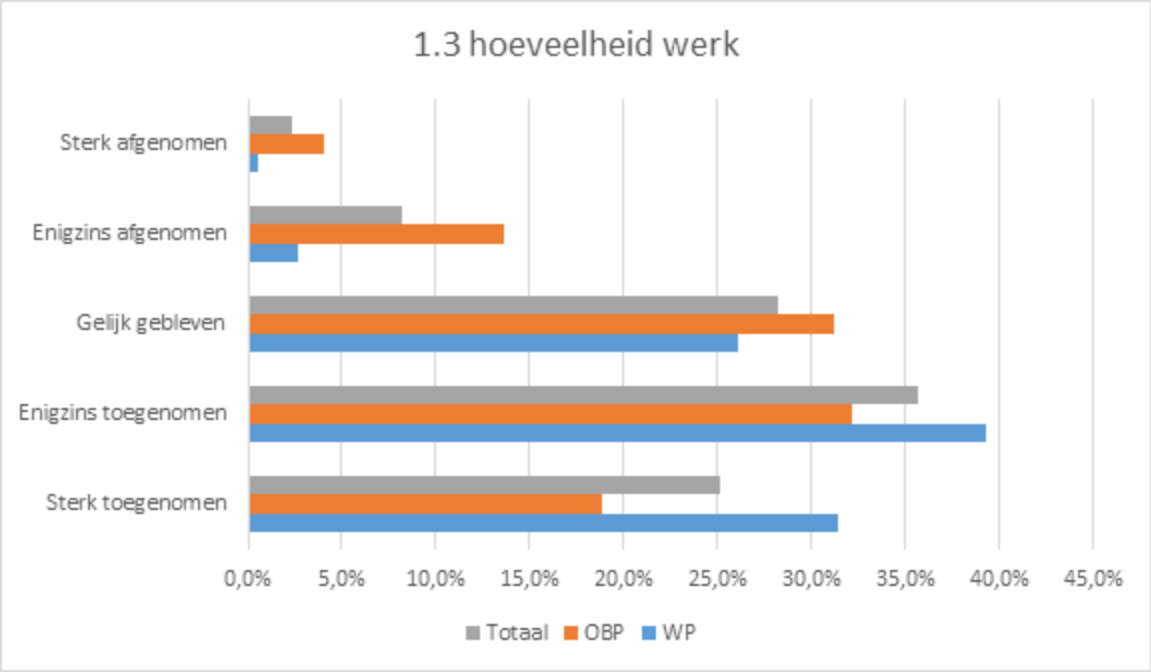
A. Respons percentages schools en divisies

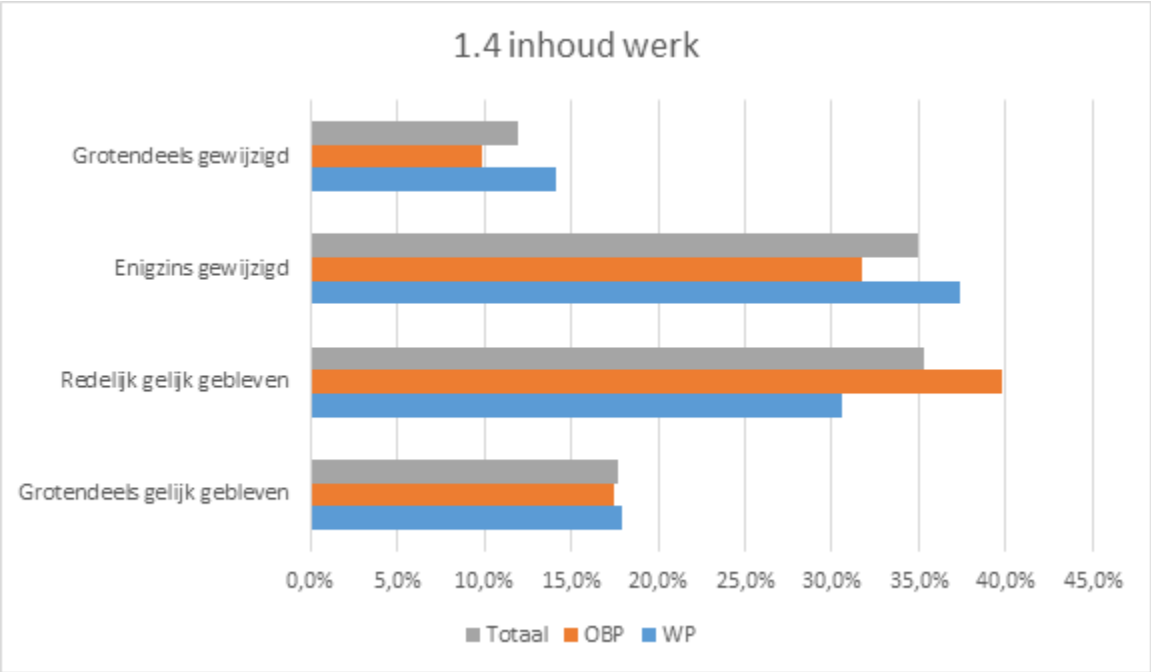
Totaal TiU				**61,6%**
		WP	OBP	**totaal**
TiSEM		46,8%	16,4%	**63,2%**
TLS		44,6%	13,6%	**58,1%**
TSB		58,0%	14,2%	**72,2%**
TSHD		66,3%	13,1%	**79,4%**
TST		33,9%	16,1%	**50,0%**
Netspar+ JADS		14,9%	25,5%	**40,4%**
AS		1,8%	58,1%	**59,9%**
ES		0,0%	84,0%	**84,0%**
FS		0,0%	31,8%	**31,8%**
F&C		0,0%	65,2%	**65,2%**
HR		0,0%	61,8%	**61,8%**
LIS		0,7%	63,6%	**64,3%**
M&C		0,0%	82,6%	**82,6%**

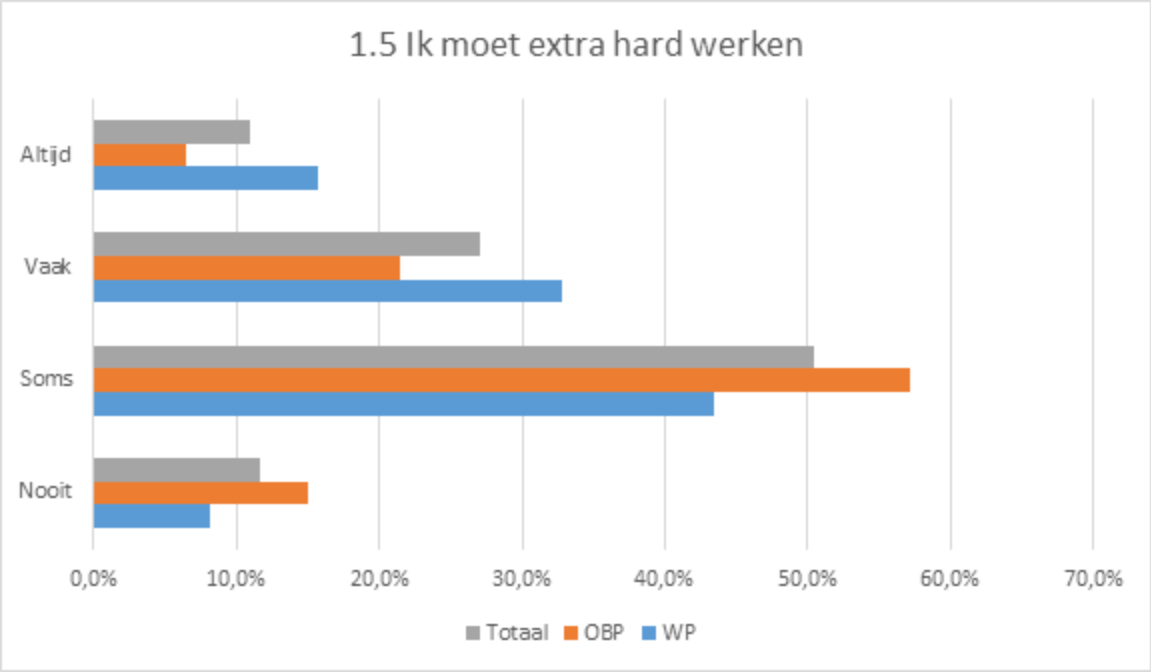
B. Grafieken

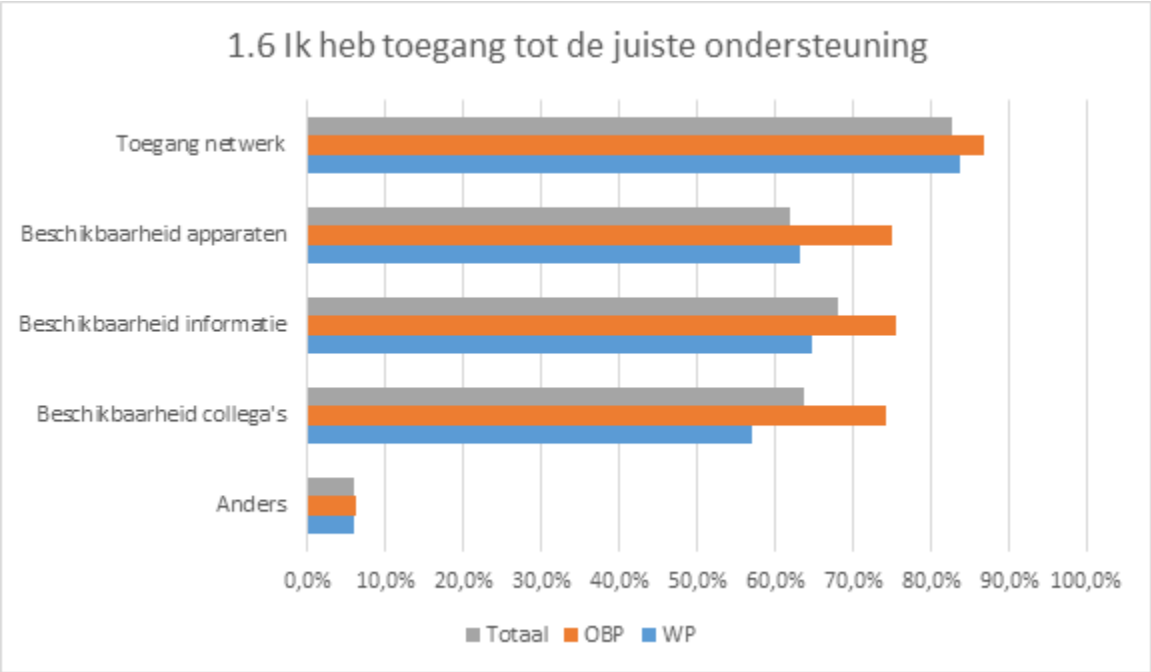

1.1 de Coronacrisis heeft effect op mijn werk
Werk volledig uitvoeren
Werk grotendeels uitvoeren
Werk redelijk uitvoeren
Werk onvoldoende uitvoeren
0,0%
5,0%
10,0%
15,0%
20,0%
25,0%
30,0%
35,0%
40,0%
45,0%
50,0%
Totaal
OBP
WP

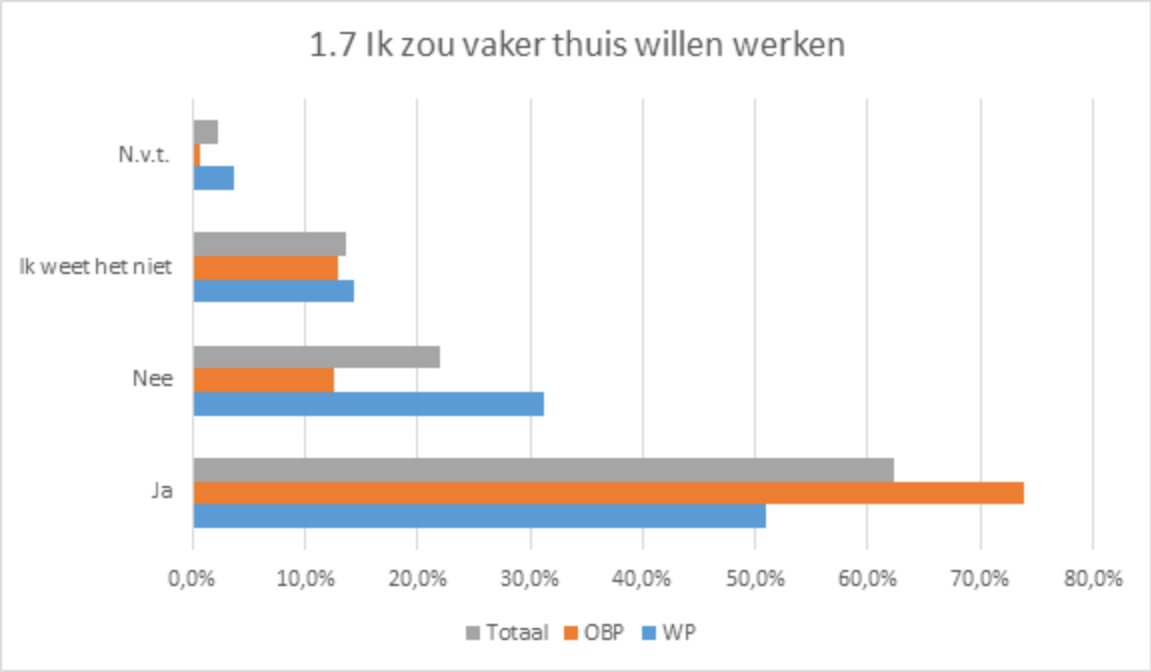

1.2 duidelijke verwachtingen en prioriteiten
Helemaal niet mee eens
Niet mee eens
Mee eens
Helemaal mee eens
0,0%
10,0%
20,0%
30,0%
40,0%
50,0%
60,0%
Totaal
OBP
WP

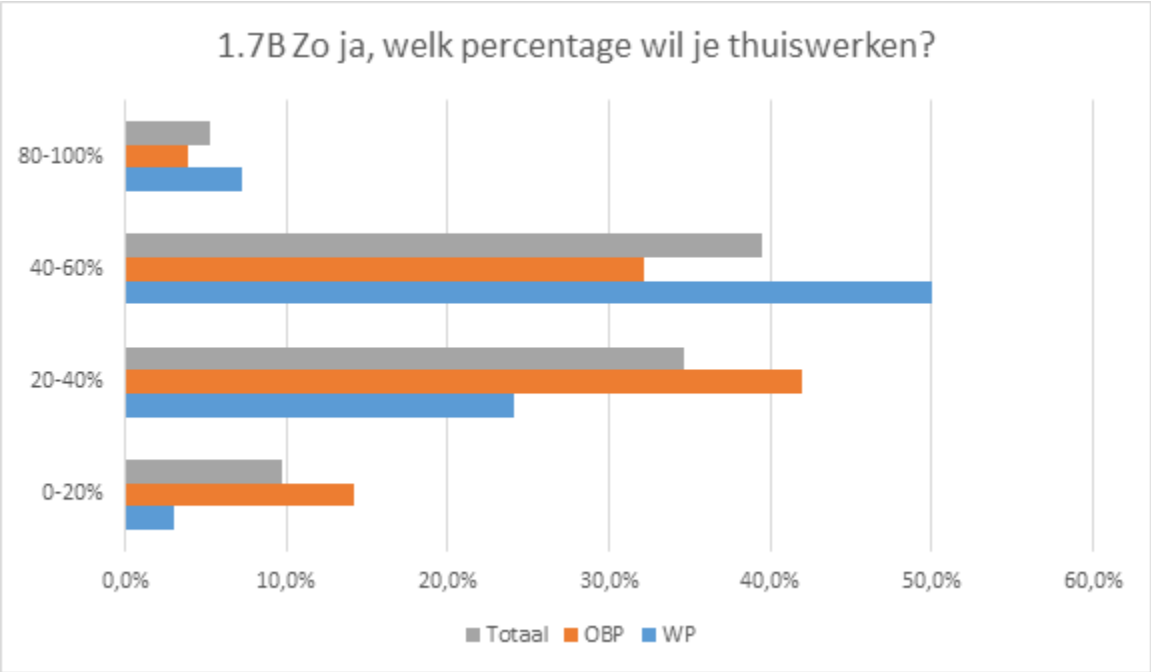

1.3 hoeveelheid werk
Sterk afgenomen
Enigzins afgenomen
Gelijk gebleven
Enigzins toegenomen
Sterk toegenomen
0,0%
5,0%
10,0%
15,0%
20,0%
25,0%
30,0%
35,0%
40,0%
45,0%
Totaal
OBP
WP

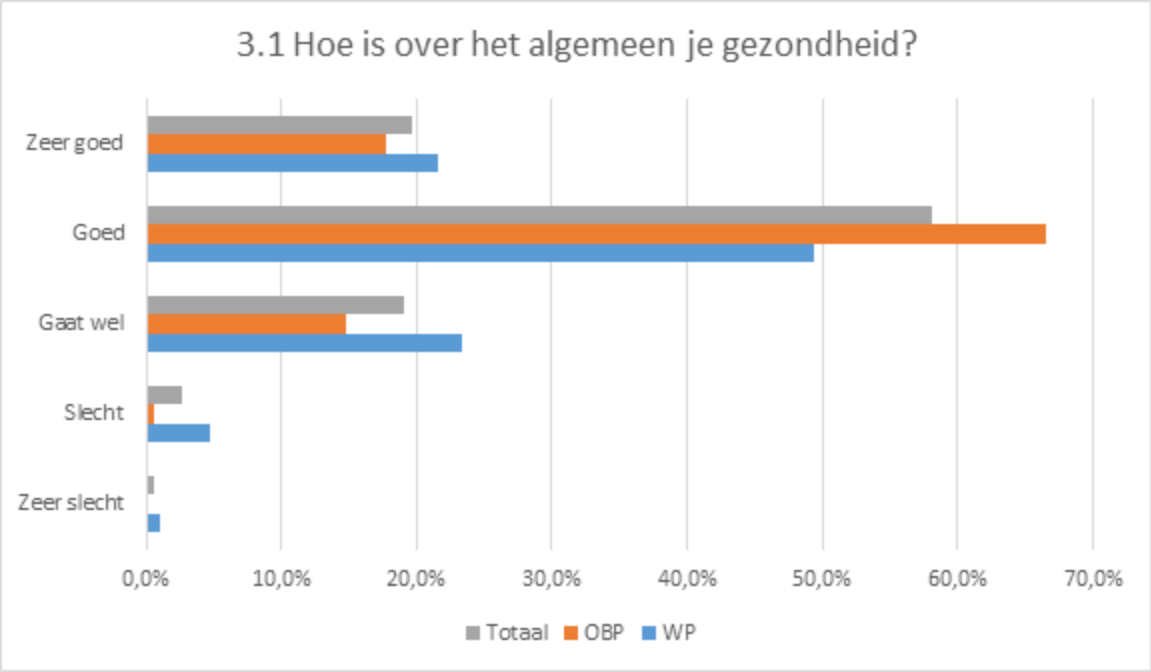

1.4 inhoud werk
Grotendeels gewijzigd
Enigzins gewijzigd
Redelijk gelijk gebleven
Grotendeels gelijk gebleven
0,0%
5,0%
10,0%
15,0%
20,0%
25,0%
30,0%
35,0%
40,0%
45,0%
Totaal
OBP
WP

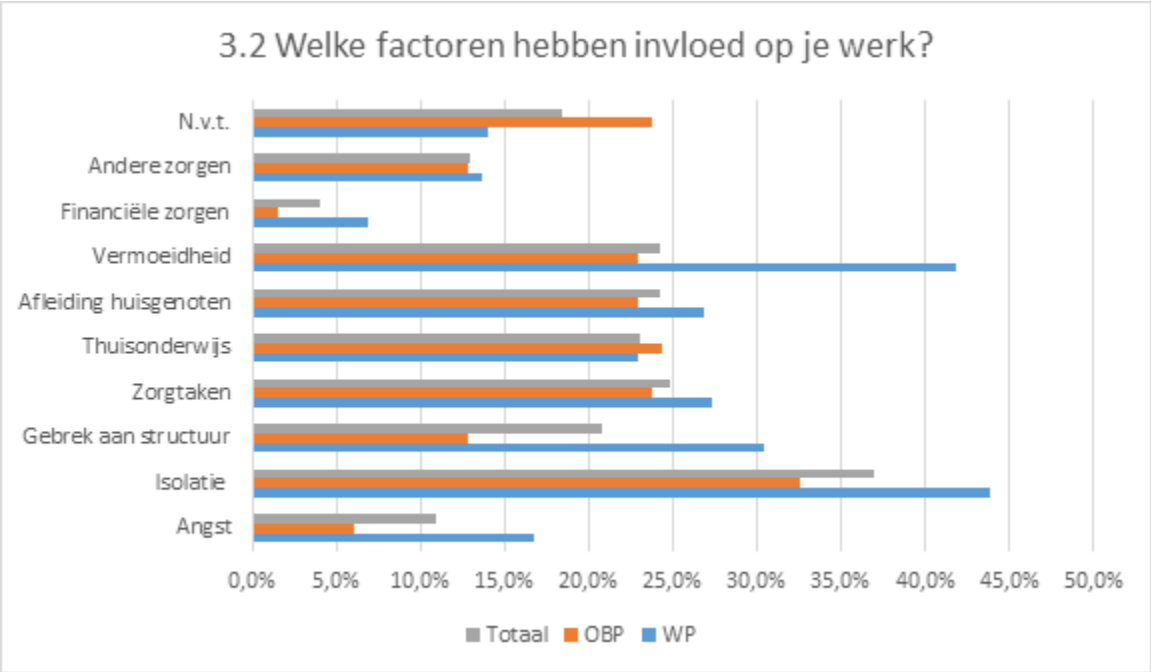

1.5 Ik moet extra hard werken
Altijd
Vaak
Soms
Nooit
0,0%
10,0%
20,0%
30,0%
40,0%
50,0%
60,0%
70,0%
Totaal
OBP
WP

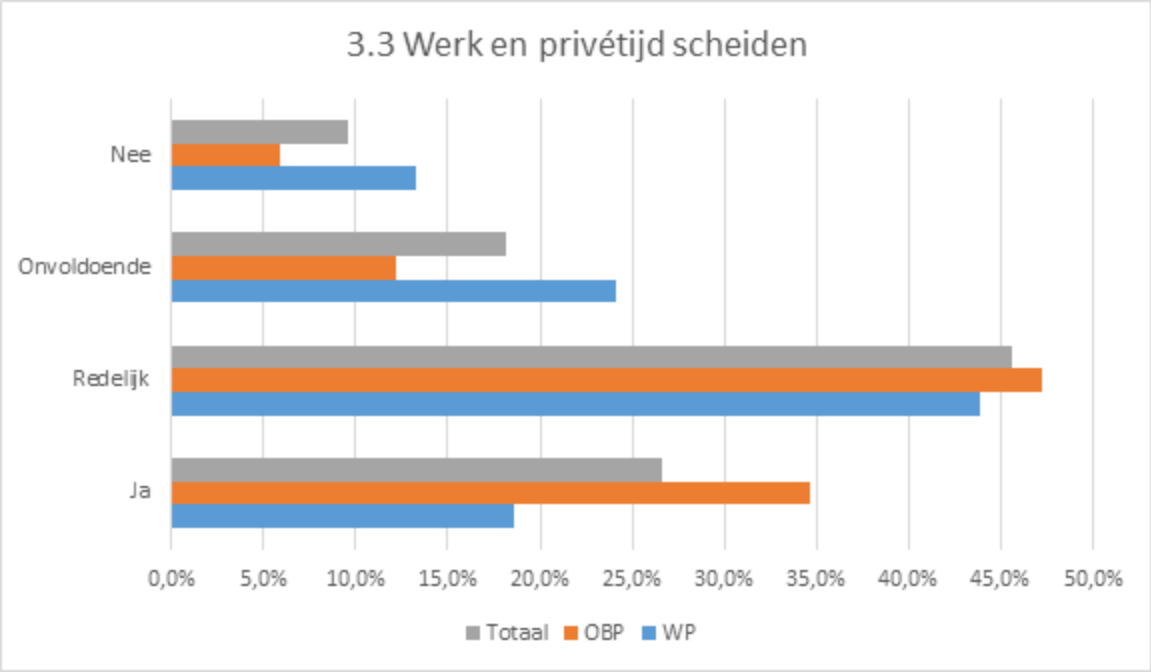

1.6 Ik heb toegang tot de juiste ondersteuning
Toegang netwerk
Beschikbaarheid apparaten
Beschikbaarheid informatie
Beschikbaarheid collega's
Anders
0,0%
10,0%
20,0%
30,0%
40,0%
50,0%
60,0%
70,0%
80,0%
90,0%
100,0%
Totaal
OBP
WP

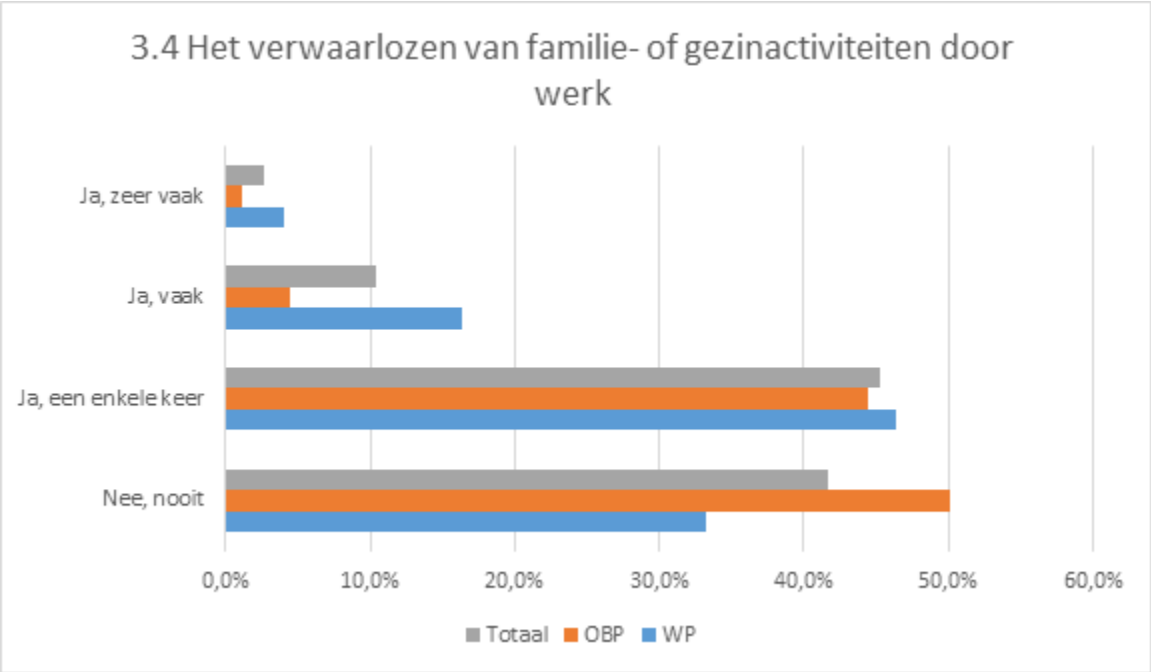

1.7 Ik zou vaker thuis willen werken
N.v.t.
Ik weet het niet
Nee
Ja
0,0%
10,0%
20,0%
30,0%
40,0%
50,0%
60,0%
70,0%
80,0%
Totaal
OBP
WP

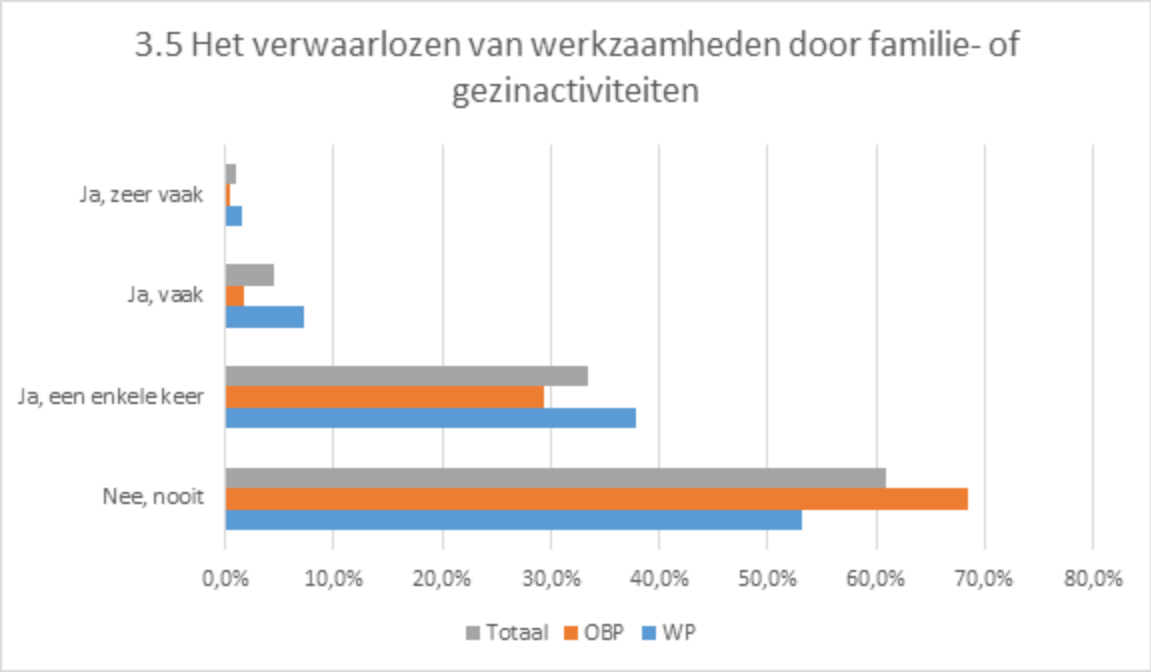

1.7B Zo ja, welk percentage wil je thuiswerken?
80-100%
40-60%
20-40%
0-20%
0,0%
10,0%
20,0%
30,0%
40,0%
50,0%
60,0%
Totaal
OBP
WP

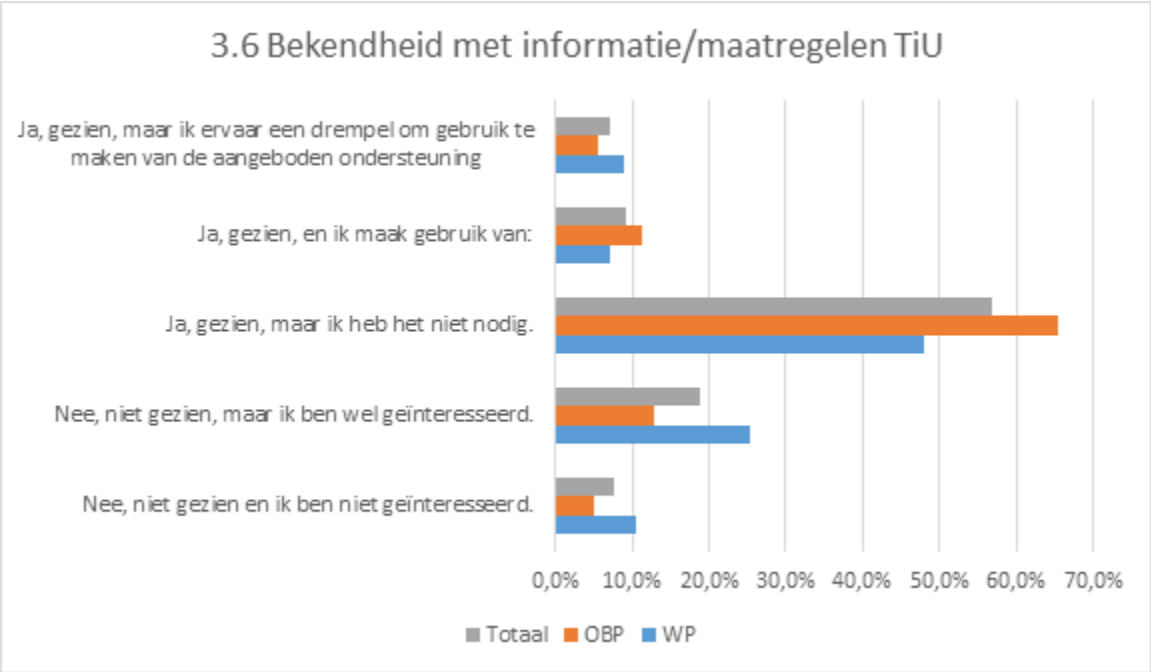

3.1 Hoe is over het algemeen je gezondheid?
Zeer goed
Goed
Gaat wel
Slecht
Zeer slecht
0,0%
10,0%
20,0%
30,0%
40,0%
50,0%
60,0%
70,0%
Totaal
OBP
WP

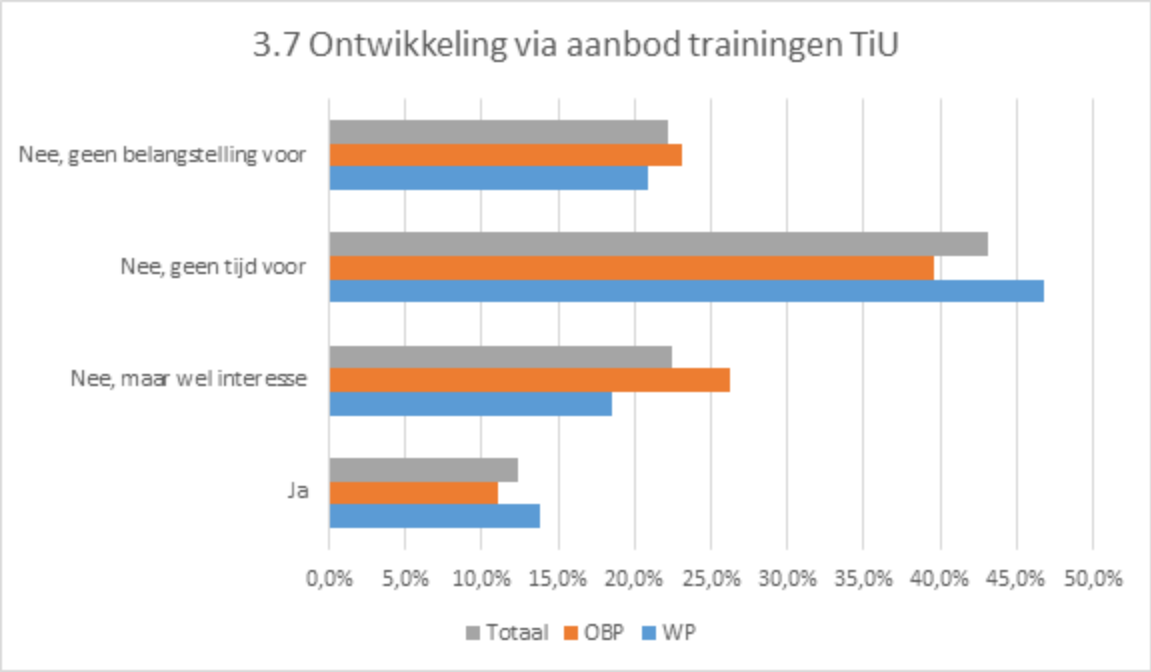

3.2 Welke factoren hebben invloed op je werk?
N.v.t.
Andere zorgen
Financiële zorgen
Vermoeidheid
Afleiding huisgenoten
Thuisonderwijs
Zorgtaken
Gebrek aan structuur
Isolatie
Angst
0,0%
5,0%
10,0%
15,0%
20,0%
25,0%
30,0%
35,0%
40,0%
45,0%
50,0%
Totaal
OBP
WP

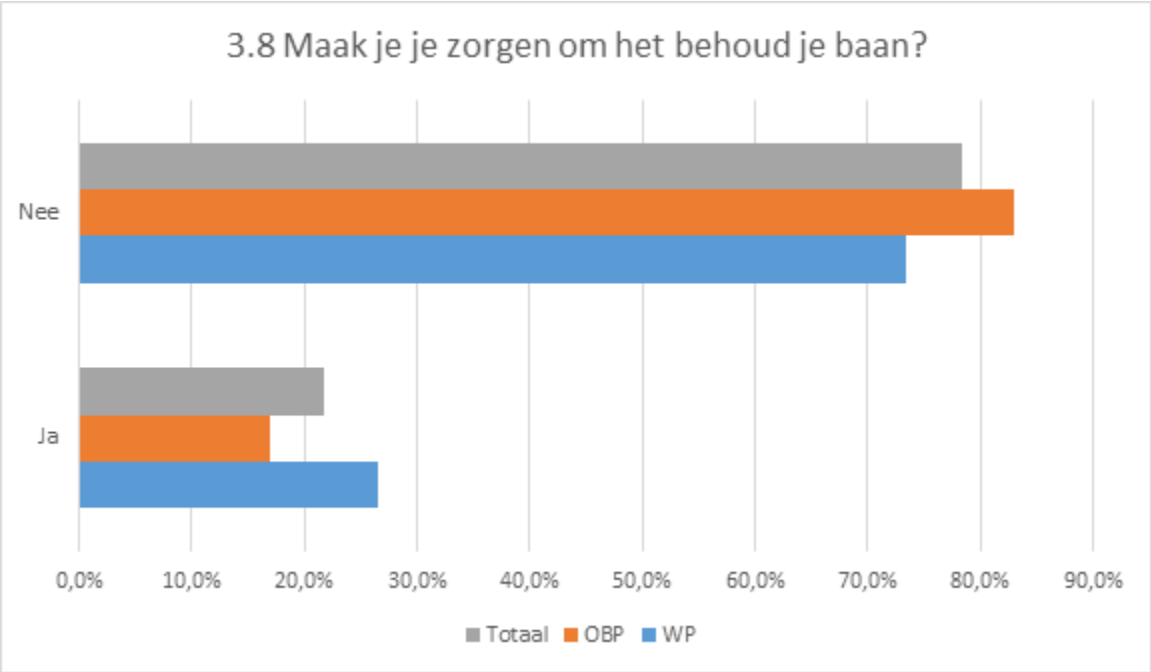

3.3 Werk en privétijd scheiden
Nee
Onvoldoende
Redelijk
Ja
0,0%
5,0%
10,0%
15,0%
20,0%
25,0%
30,0%
35,0%
40,0%
45,0%
50,0%
Totaal
OBP
WP

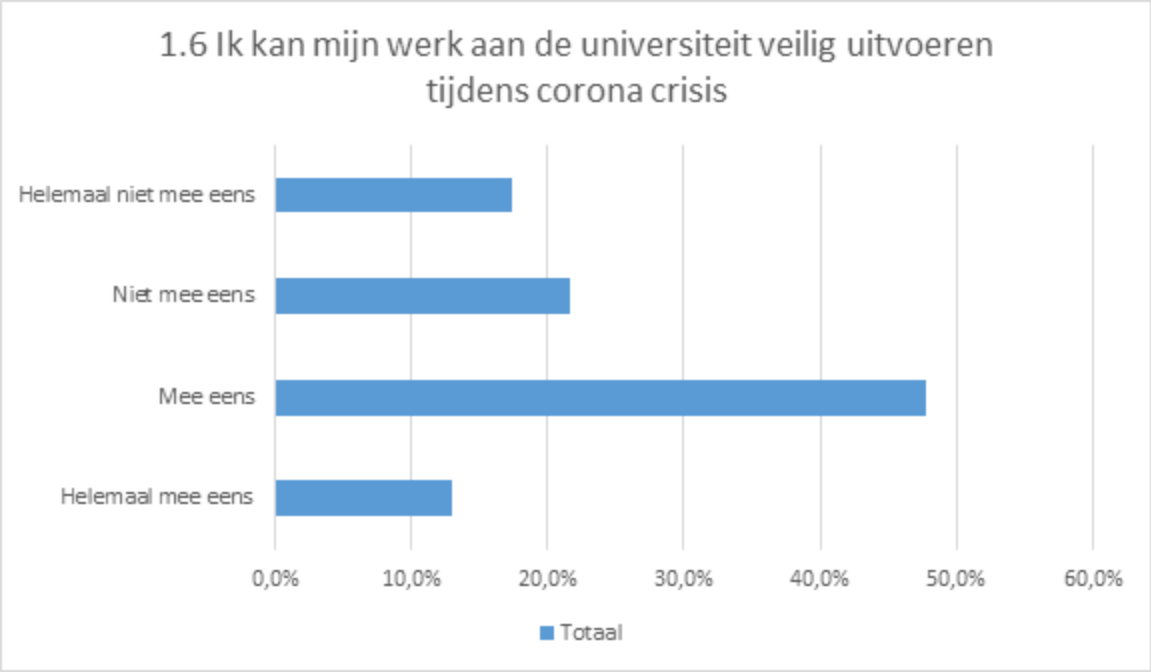

3.4 Het verwaarlozen van familie- of gezinactiviteiten door werk
Ja, zeer vaak
Ja, vaak
Ja, een enkele keer
Nee, nooit
0,0%
10,0%
20,0%
30,0%
40,0%
50,0%
60,0%
Totaal
OBP
WP

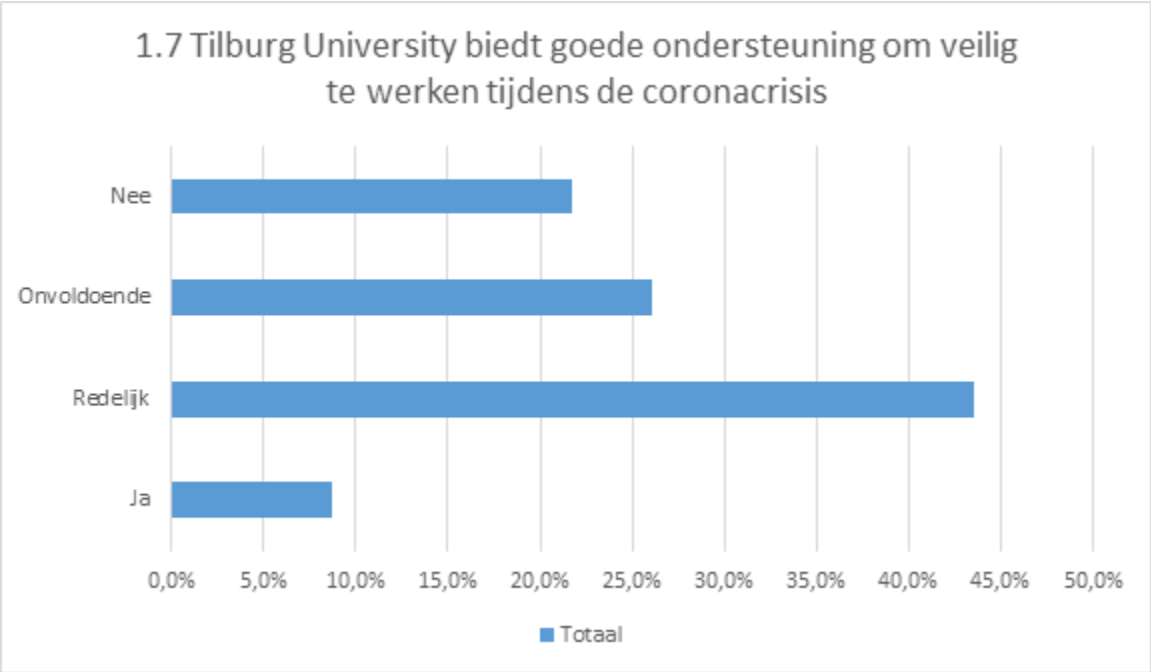

3.5 Het verwaarlozen van werkzaamheden door familie- of gezinactiviteiten
Ja, zeer vaak
Ja, vaak
Ja, een enkele keer
Nee, nooit
0,0%
10,0%
20,0%
30,0%
40,0%
50,0%
60,0%
70,0%
80,0%
Totaal
OBP
WP

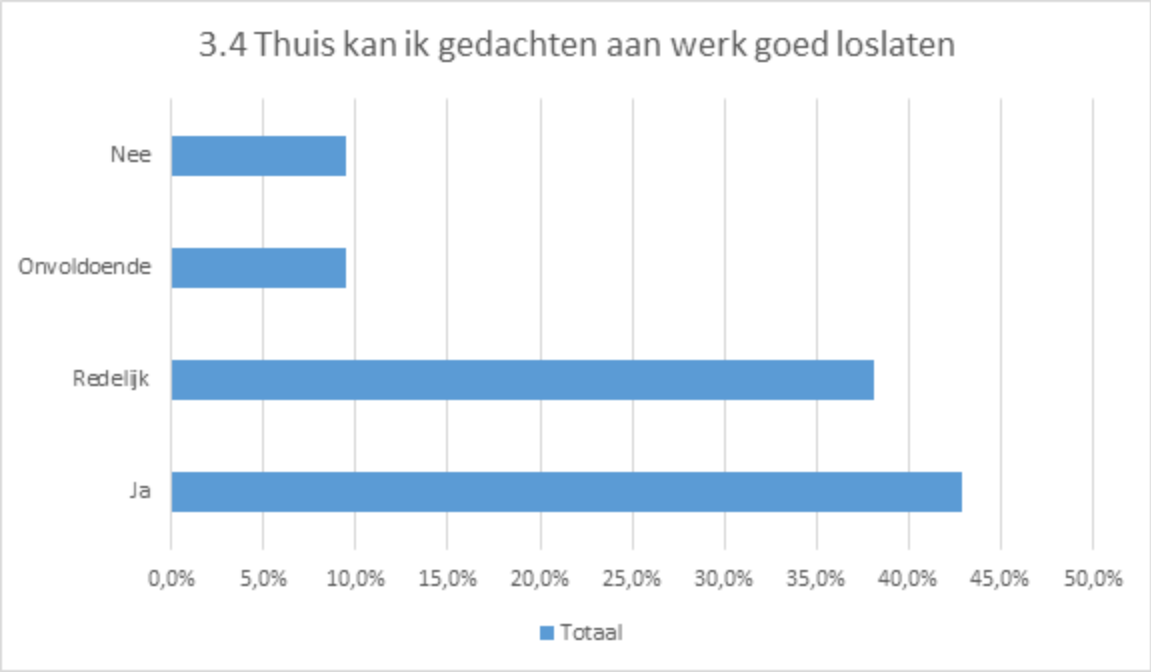

3.6 Bekendheid met informatie/maatregelen TiU
Ja, gezien, maar ik ervaar een drempel om gebruik te maken van de aangeboden ondersteuning
Ja, gezien, en ik maak gebruik van:
Ja, gezien, maar ik heb het niet nodig.
Nee, niet gezien, maar ik ben wel geïnteresseerd.
Nee, niet gezien en ik ben niet geïnteresseerd.
0,0%
10,0%
20,0%
30,0%
40,0%
50,0%
60,0%
70,0%
Totaal
OBP
WP

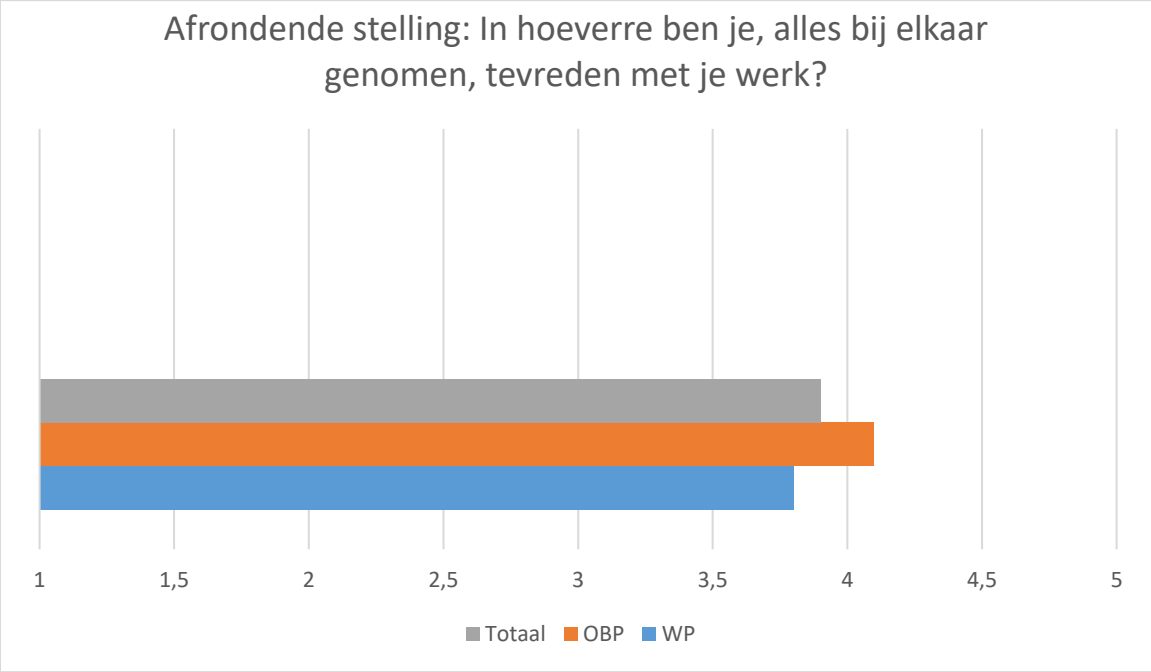

3.7 Ontwikkeling via aanbod trainingen TiU
Nee, geen belangstelling voor
Nee, geen tijd voor
Nee, maar wel interesse
Ja
0,0%
5,0%
10,0%
15,0%
20,0%
25,0%
30,0%
35,0%
40,0%
45,0%
50,0%
Totaal
OBP
WP


3.8 Maak je je zorgen om het behoud je baan?
Nee
Ja
0,0%
10,0%
20,0%
30,0%
40,0%
50,0%
60,0%
70,0%
80,0%
90,0%
Totaal
OBP
WP


1.6 Ik kan mijn werk aan de universiteit veilig uitvoeren tijdens corona crisis
Helemaal niet mee eens
Niet mee eens
Mee eens
Helemaal mee eens
0,0%
10,0%
20,0%
30,0%
40,0%
50,0%
60,0%
Totaal


1.7 Tilburg University biedt goede ondersteuning om veilig te werken tijdens de coronacrisis
Nee
Onvoldoende
Redelijk
Ja
0,0%
5,0%
10,0%
15,0%
20,0%
25,0%
30,0%
35,0%
40,0%
45,0%
50,0%
Totaal


3.4 Thuis kan ik gedachten aan werk goed loslaten
Nee
Onvoldoende
Redelijk
Ja
0,0%
5,0%
10,0%
15,0%
20,0%
25,0%
30,0%
35,0%
40,0%
45,0%
50,0%
Totaal


Afrondende stelling: In hoeverre ben je, alles bij elkaar genomen, tevreden met je werk?
1
1,5
2
2,5
3
3,5
4
4,5
5
Totaal
OBP
WP

C. Vragenlijst “thuiswerken”

Kies je taal

Choose your language

- Nederlands
- Engels

Door de coronacrisis werk ik:

- Thuis
- Deels thuis, deels op de campus
- Op de campus

Basisgegevens

1. Werk je bij de wetenschappelijke of ondersteunende staf?
   - Wetenschappelijk Personeel (WP)
   - Ondersteunend en Beheerspersoneel (OBP)
2. Bij welke School of Divisie werk je?
   - Tilburg School of Economics and Management (TiSEM)
   - Tilburg Law School (TLS)
   - Tilburg School of Social and Behavioral Sciences (TSB)
   - Tilburg School of Humanities and Digital Sciences (TSHD)
   - Tilburg School of Catholic Theology (TST)

   - Academic Services (AS)
   - Executive Services (ES)
   - Facility Services (FS)

- Finance & Control (F&C)
- Human Resources (HR)
- Library & IT Services (LIS)
- Marketing & Communication (M&C)
- Overig

3 In welke leeftijdsklasse val je?

- t/m 34 jaar
- 35 t/m 44 jaar
- 45 t/m 54 jaar
- 55 jaar of ouder

4. Wat is je geslacht?

- Man
- Vrouw
- Anders, namelijk

5. Heb je thuiswonende kinderen t/m 14 jaar?

- Ja
- Nee

Deel 1. Hoe gaat het met je werk?

1. De coronacrisis heeft effect op mijn werk.
    - Ik kan mijn werk nog volledig uitvoeren.
    - Ik kan mijn werk grotendeels uitvoeren.
    - Ik kan mijn werk redelijk uitvoeren.
    - Ik kan mijn werk onvoldoende uitvoeren.

2. In de huidige situatie worden er in overleg met mijn direct leidinggevende prioriteiten gesteld en keuzes in mijn werkzaamheden gemaakt, zodat helder is welke resultaten van mij verwacht worden.
    - Helemaal mee eens
    - Mee eens
    - Niet mee eens
    - Helemaal niet mee eens

3. Door de coronacrisis is de hoeveelheid werk:
    - Sterk toegenomen
    - Enigszins toegenomen
    - Gelijk gebleven
    - Enigszins afgenomen
    - Sterk afgenomen

4. Door de coronacrisis is de inhoud van mijn werk:
    - Gelijk gebleven
    - Grotendeels gelijk gebleven
    - Enigszins gewijzigd
    - Grotendeels gewijzigd
5. Ik moet extra hard werken.
    - Nooit
    - Soms
    - Vaak
    - Altijd

6. Ik heb de juiste ondersteuning om mijn werk te kunnen doen. Je kunt meerdere antwoorden aanvinken.

- Toegang tot het netwerk en tot software
- Beschikbaarheid van apparaten (denk aan pc, laptop, beeldscherm, printer)
- Beschikbaarheid van informatie en data
- Beschikbaarheid van collega's
- Anders, namelijk …

7. Zou je door je huidige thuiswerkervaring vaker thuis willen werken?
    - Ja
    - Nee
    - Ik weet het niet
    - Niet van toepassing

7.1 Indien je de voorgaande vraag met 'ja' hebt beantwoord: hoeveel procent van je dienstverband zou je thuis willen werken?

- 0 – 20%
- 20 - 40%
- 40 – 60
- 60 – 80%
- 80 – 100%

8. In hoeverre ben je het er mee eens of oneens dat door de coronacrisis de volgende aspecten **positief worden beïnvloed** (SPELLING) door thuiswerken?

	Sterk mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Sterk mee oneens
Thuis kan ik geconcentreerd werken.					

Ik krijg de mogelijkheid om werk te doen waarvoor ik normaliter geen tijd voor heb.					
Ik hoef geen tijd te besteden aan lange vergaderingen.					
Ik kan pauzeren wanneer het mij uitkomt.					
Ik waardeer meer samenzijn met huisgenoten/huisdieren.					
Ik bespaar reistijd van en naar mijn werk.					
Ik krijg een kans om mijn oude gewoontes te doorbreken en routines te veranderen.					
Aan het einde van de werkdag voel ik me fit.					

9. In hoeverre ben je het ermee eens of oneens dat door de coronacrisis de volgende aspecten **negatief worden beïnvloed** (SPELLING) door thuiswerken?

	Sterk mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee Oneens	Sterk mee oneens
Ik zie mijn collega's niet zoveel als ik zou willen.					
Werken kost mij moeite nu ik mijn normale routines niet kan gebruiken.					
Ik vind het moeilijk om gefocust te blijven wanneer ik thuiswerk.					

Ik krijg onvoldoende beweging als ik niet op mijn werkplek ben.					
De fysieke omstandigheden in mijn huis bieden geen goede werkomgeving. (denk aan verstelbare stoel en tafel, genoeg licht, stilte, goede monitor, etc.)					
Ik ervaar lichamelijke klachten vanwege de thuiswerkplek. (denk aan rug, nek, schouders, armen, polsen, handen)					
Ik voel me thuis meer "vastzitten aan mijn computer" dan op mijn werkplek.					

Open vraag over dit deel van de survey: (thuis)werken
Heb je nog zaken nodig vanuit Tilburg University om je werk goed te kunnen doen? Zo ja, welke?

- Nee
- Ja, invulveld…

Deel 2. Hoe verloopt de samenwerking?

In hoeverre ben je het eens met de volgende vijf stellingen?

	Sterk mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee Oneens	Sterk mee oneens
Met het departement/de vakgroep/ afdeling maken we afspraken over alternatieve manieren van werken.					

Mijn collega's hebben persoonlijke aandacht voor me.					
Mijn direct leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg.					
Mijn direct leidinggevende heeft zicht op het effect van de Coronacrisis op mijn werk en output.					
Mijn direct leidinggevende biedt ruimte en flexibiliteit.					

Open vraag over dit deel van de survey: samenwerken
Heb je nog zaken nodig vanuit je leidinggevende, departement/vakgroep/afdeling, of Tilburg University? Zo ja, welke?

- Nee
- Ja, invulveld …

Deel 3. Hoe staat het met je welzijn?

1. Hoe is over het algemeen je gezondheid?
    - Zeer goed
    - Goed
    - Gaat wel
    - Slecht
    - Zeer slecht

2. Sinds de coronacrisis hebben de volgende factoren invloed op mijn werk. (Je kunt meerdere antwoorden aanvinken.)
    - Angst
    - Isolatie en gebrek aan sociaal contact
    - Gebrek aan structuur in de dag

- Zorgtaken
- Thuisonderwijs
- Afleiding door huisgenoten
- Vermoeidheid
- Financiële zorgen
- Anders: … invulveld
- Niet van toepassing

3. Thuis kan ik werktijd en privétijd goed scheiden.
    - Ja
    - Redelijk
    - Onvoldoende
    - Nee

4. Mis je of verwaarloos je familie- of gezinsactiviteiten door je werk?
    - Nee, nooit
    - Ja, een enkele keer
    - Ja, vaak
    - Ja, zeer vaak

5. Mis je of verwaarloos je je werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden?
    - Nee, nooit
    - Ja, een enkele keer
    - Ja, vaak
    - Ja, zeer vaak

6. Ik ben bekend met de informatie en maatregelen voor gezondheid en welzijn die Tilburg University aanbiedt op intranet:
    - Nee, niet gezien en ik ben niet geïnteresseerd.
    - Nee, niet gezien, maar ik ben wel geïnteresseerd.
    - Ja, gezien, maar ik heb het niet nodig.
    - Ja, gezien, en ik maak gebruik van: …invulveld
    - Ja, gezien, maar ik ervaar een drempel om gebruik te maken van de aangeboden ondersteuning, namelijk …

    Open vraag: Heb je nog andere behoeftes in relatie tot gezondheid en welzijn? Invulveld

7. Ook in deze periode onderneem ik activiteiten op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en loopbaanontwikkeling via het aanbod trainingen van Tilburg University.
    - Ja.
    - Nee, maar ik heb hier wel interesse in.
    - Nee, want daar heb ik geen tijd voor.
    - Nee, want ik heb hier geen belangstelling voor.

8. Ik maak me zorgen om het behoud van mijn baan.
    - Ja
    - Nee

Open vraag over dit deel van de survey: welzijn
Zijn er zaken die Tilburg University nog op zou kunnen pakken? Zo ja, welke?

- Nee
- Ja, … invulveld

Afrondende stellingen

	Sterk mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee Oneens	Sterk mee oneens
Ik ben tevreden over hoe Tilburg University omgaat met de coronacrisis.					
Tilburg University stelt de belangen en veiligheid van onze mensen centraal tijdens de coronacrisis.					
Ik ben tevreden over de informatievoorziening door Tilburg University tijdens de coronacrisis.					

Slotvraag

In hoeverre ben je, alles bij elkaar genomen, tevreden met je werk?

- Zeer tevreden
- Tevreden
- Neutraal
- Ontevreden
- Zeer ontevreden

///

Veel dank voor het invullen van het medewerkersonderzoek.

Indien je vragen of opmerkingen hebt, kun je contact opnemen hrpolicy@tilburguniversity.edu.

D. Vragenlijst “werken op campus”

Medewerkersonderzoek naar werk en welzijn tijdens de coronacrisis

Versies NL en EN: op de campus werken

Introtekst

Beste collega,

Dank voor je deelname aan het **Medewerkersonderzoek naar werk en welzijn tijdens de coronacrisis**. We hechten veel waarde aan het verkrijgen van inzicht in de ervaringen met de aangepaste werksituatie. Zo kunnen we bepalen of er aanvullende acties nodig zijn om medewerkers te ondersteunen bij een gezonde uitoefening van werk.

De enquête bevat na de uitvraag van enkele basiskenmerken drie korte onderdelen met vragen. Het invullen duurt zo’n 7 minuten. De vragen spitsen zich toe op:

1. Hoe gaat het met je werk?
2. Hoe verloopt de samenwerking?
3. Hoe staat het met je welzijn?

Ieder onderdeel eindigt met een open vraag met ruimte voor eigen inbreng.

De vragen zijn ontwikkeld door HR en TSB (HRS en MTO) en deels samengesteld uit bestaande nationale en internationale onderzoeken, zodat er de mogelijkheid is voor een benchmark. Antwoorden worden **vertrouwelijk en anoniem** verwerkt. Je wordt dan ook niet gevraagd naar

je naam of specifieke afdeling. Mocht je gestoord worden, de vragenlijst kan tussentijds gestopt en weer hervat kan worden.

Indien je vragen of opmerkingen hebt, kun je contact opnemen hrpolicy@tilburguniversity.edu. Meer informatie over welzijn van medewerkers vind je hier.

Met vriendelijke groet,

Het College van Bestuur

Start de enquête

Kies je taal

Choose your language

- Nederlands
- Engels

Door de coronacrisis werk ik:

- Thuis
- Deels thuis, deels op de campus
- Op de campus

Basisgegevens

1. Werk je bij de wetenschappelijke of ondersteunende staf?
    - Wetenschappelijk Personeel (WP)
    - Ondersteunend en Beheerspersoneel (OBP)

2. Bij welke School of Divisie werk je?

- Tilburg School of Economics and Management (TiSEM)
- Tilburg Law School (TLS)
- Tilburg School of Social and Behavioral Sciences (TSB)
- Tilburg School of Humanities and Digital Sciences (TSHD)
- Tilburg School of Catholic Theology (TST)

- Academic Services (AS)
- Executive Services (ES)
- Facility Services (FS)
- Finance & Control (F&C)
- Human Resources (HR)
- Library & IT Services (LIS)
- Marketing & Communication (M&C)
- Overig

3 In welke leeftijdsklasse val je?

- T/m 34 jaar
- 35 t/m 44 jaar
- 45 t/m 54 jaar
- 55 jaar of ouder

4. Wat is je geslacht?

- Man
- Vrouw
- Anders, namelijk …

5. Heb je thuiswonende kinderen t/m 14 jaar?

- Ja
- Nee

Deel 1. Hoe gaat het met je werk?

10. De coronacrisis heeft effect op mijn werk.
    - Ik kan mijn werk nog volledig uitvoeren.
    - Ik kan mijn werk grotendeels uitvoeren.
    - Ik kan mijn werk redelijk uitvoeren.
    - Ik kan mijn werk onvoldoende uitvoeren.

11. In de huidige situatie worden er in overleg met mijn direct leidinggevende prioriteiten gesteld en keuzes in mijn werkzaamheden gemaakt, zodat helder is welke resultaten van mij verwacht worden.
    - Helemaal mee eens
    - Mee eens
    - Niet mee eens
    - Helemaal niet mee eens

12. Door de coronacrisis is de hoeveelheid werk:
    - Sterk toegenomen
    - Enigszins toegenomen
    - Gelijk gebleven
    - Enigszins afgenomen
    - Sterk afgenomen

13. Door de coronacrisis is de inhoud van mijn werk:
    - Gelijk gebleven
    - Grotendeels gelijk gebleven
    - Enigszins gewijzigd
    - Grotendeels gewijzigd
14. Ik moet extra hard werken.
    - Nooit
    - Soms
    - Vaak
    - Altijd

15. Ik kan mijn werk aan de universiteit veilig uitoefenen tijdens de coronacrisis.
    - Helemaal mee eens
    - Mee eens
    - Niet mee eens
    - Helemaal niet mee eens

    Optioneel: toelichting….
16. Tilburg University biedt goede ondersteuning om veilig te werken tijdens de coronacrisis.
    - Ja
    - Redelijk
    - Onvoldoende
    - Nee

    Optioneel: toelichting….

17. Welke voordelen en nadelen zie je bij het huidige werken op de campus?

Invulveld

Open vraag over dit deel van de survey: werken tijdens de coronacrisis
Heb je nog zaken nodig vanuit Tilburg University om je werk goed te kunnen doen? Zo ja, welke?

- Nee
- Ja, invulveld …

Deel 2. Hoe verloopt de samenwerking?

In hoeverre ben je het eens met de volgende vijf stellingen?

	Sterk mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee Oneens	Sterk mee oneens
Met de afdeling/het departement/de vakgroep/ maken we afspraken over werken tijdens de coronacrisis.					
Mijn collega's hebben persoonlijke aandacht voor me.					
Mijn direct leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg.					
Mijn direct leidinggevende heeft zicht op het effect van de coronacrisis op mijn werk en output.					
Mijn direct leidinggevende biedt ruimte en flexibiliteit.					

Open vraag over dit deel van de survey: samenwerking
Heb je nog zaken nodig vanuit je leidinggevende, departement/vakgroep/afdeling, of Tilburg University? Zo ja, welke?

- Nee
- Ja, invulveld …

Deel 3. Hoe staat het met je welzijn?

9. Hoe is over het algemeen je gezondheid?
    - Zeer goed
    - Goed
    - Gaat wel
    - Slecht
    - Zeer slecht

10. Sinds de coronacrisis hebben de volgende factoren invloed op mijn werk. Je kunt meerdere antwoorden aanvinken.
    - Angst
    - Isolatie en gebrek aan sociaal contact
    - Gebrek aan structuur in de dag
    - Zorgtaken
    - Thuisonderwijs
    - Afleiding door huisgenoten
    - Vermoeidheid
    - Financiële zorgen
    - Anders: … invulveld
    - Niet van toepassing

11. Thuis kan ik gedachten aan werk goed loslaten.
    - Ja
    - Redelijk
    - Onvoldoende
    - Nee

12. Mis je of verwaarloos je familie- of gezinsactiviteiten door je werk?
    - Nee, nooit
    - Ja, een enkele keer
    - Ja, vaak
    - Ja, zeer vaak

13. Mis je of verwaarloos je je werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden?
    - Nee, nooit
    - Ja, een enkele keer
    - Ja, vaak
    - Ja, zeer vaak

14. Ik ben bekend met de informatie en maatregelen voor gezondheid en welzijn die Tilburg University aanbiedt op intranet.
    - Nee, niet gezien en ik ben niet geïnteresseerd.
    - Nee, niet gezien, maar ik ben wel geïnteresseerd.
    - Ja, gezien, maar ik heb het niet nodig.
    - Ja, gezien, en ik maak gebruik van: …invulveld
    - Ja, gezien, maar ik ervaar een drempel om gebruik te maken van de aangeboden ondersteuning, namelijk …invulveld

    Open vraag: Heb je nog andere behoeftes in relatie tot gezondheid en welzijn? Invulveld

15. Ook in deze periode onderneem ik activiteiten op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en loopbaanontwikkeling via het aanbod trainingen van Tilburg University.
    - Ja.
    - Nee, maar ik heb hier wel interesse in.

- Nee, want daar heb ik geen tijd voor.
- Nee, want ik heb hier geen belangstelling voor.

16. Ik maak me zorgen om het behoud van mijn baan.
    - Ja
    - Nee

Open vraag over dit deel van de survey: welzijn
Zijn er zaken die Tilburg University nog op zou kunnen pakken? Zo ja, welke?

- Nee
- Ja, invulveld …

Afrondende stellingen

	Sterk mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee Oneens	Sterk mee oneens
Ik ben tevreden over hoe Tilburg University omgaat met de coronacrisis.					
Tilburg University stelt de belangen en veiligheid van onze mensen centraal tijdens de coronacrisis.					
Ik ben tevreden over de informatievoorziening door Tilburg University tijdens de coronacrisis.					

Slotvraag

In hoeverre ben je, alles bij elkaar genomen, tevreden met je werk?

- Zeer tevreden
- Tevreden
- Neutraal
- Ontevreden
- Zeer ontevreden

///

Veel dank voor het invullen van het medewerkersonderzoek.

Indien je vragen of opmerkingen hebt, kun je contact opnemen hrpolicy@tilburguniversity.edu.