



Enquêteresultaten

Hoe ervaren jij het werken bij
de gemeente Asten in
coronatijd?

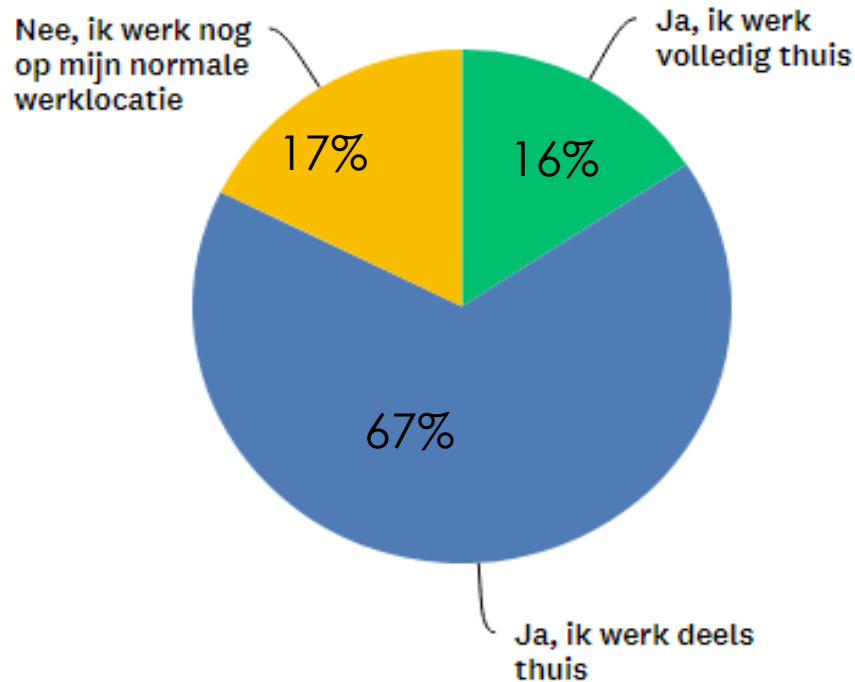
Inhoud van deze presentatie

- Algemene vragen
- Coronamaatregelen op het werk
- Ervaring thuiswerken
- Faciliteiten thuiswerken
- Productiviteit
- Gezondheid en welzijn
- Taken en werkzaamheden
- Samenwerking
- Contact collega en leidinggevende
- Organisatie, dienstverlening en realisatie

Inhoud van deze presentatie

- **Algemene vragen**
- Coronamaatregelen op het werk
- Ervaring thuiswerken
- Faciliteiten thuiswerken
- Productiviteit
- Gezondheid en welzijn
- Taken en werkzaamheden
- Samenwerking
- Contact collega en leidinggevende
- Organisatie, dienstverlening en realisatie

Verhouding thuiswerk vs. locatie gebonden werk (gemeentehuis)



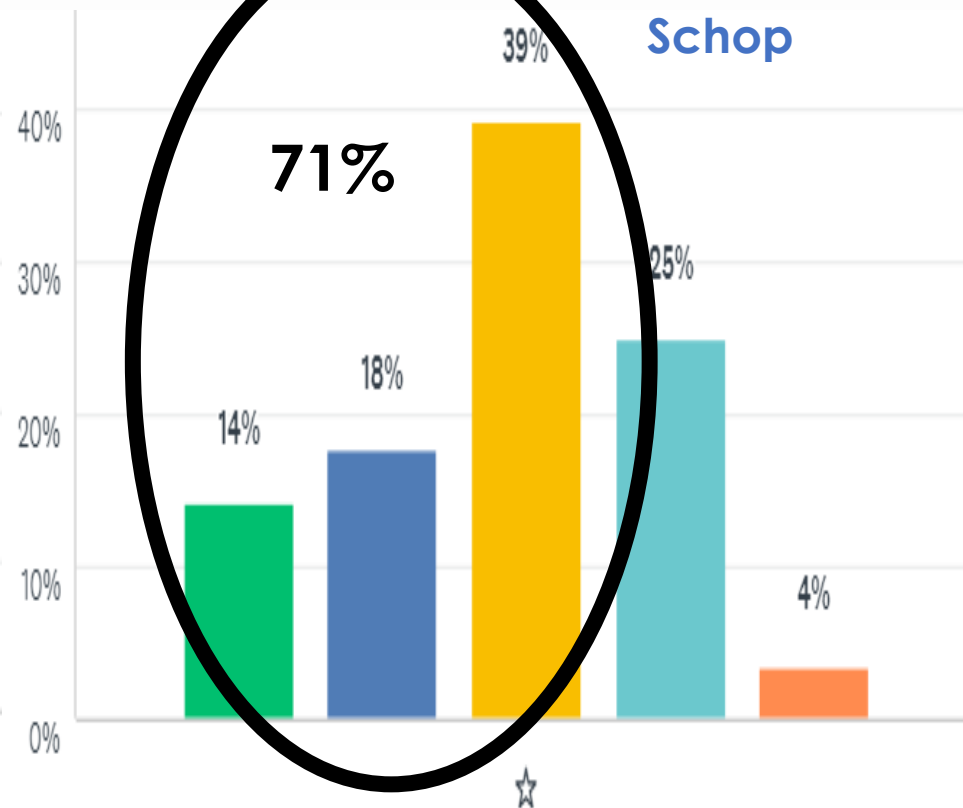
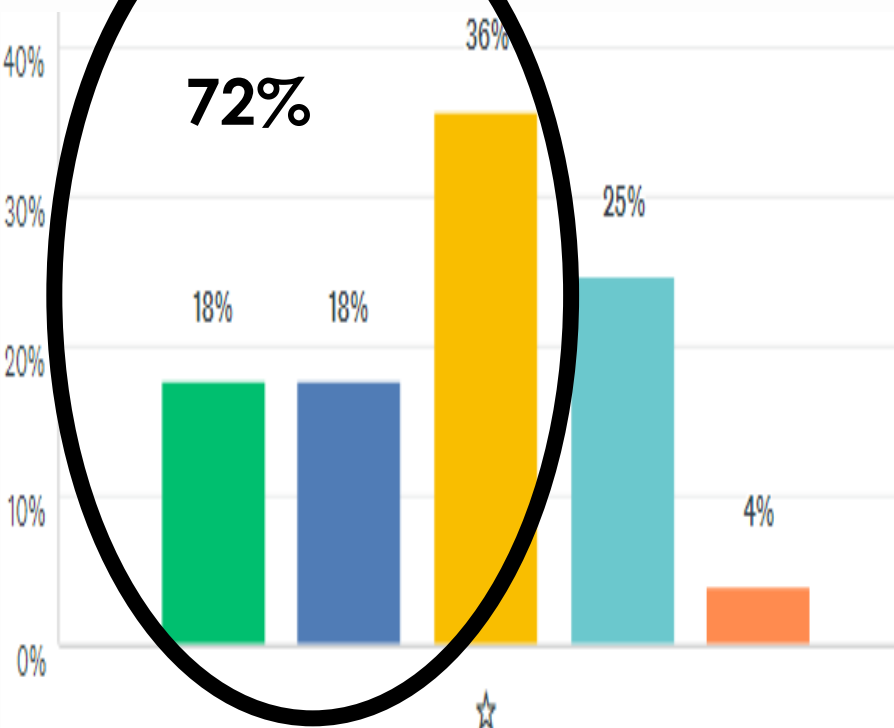
De enquête is een momentopname.

De verhouding thuis- of op locatie werken is nu waarschijnlijk anders vanwege de nieuwe regels.

De impact van corona heeft in het algemeen weinig invloed op mijn gemoed of stemming?

Gemeentehuis

Udas en De Schop



■ Zeer weinig invloed
 ■ Weinig invloed (2)
 ■ Neutraal
 ■ Veel invloed (4)
 ■ Zeer veel invloed

■ Zeer weinig invloed
 ■ Weinig invloed (2)
 ■ Neutraal
 ■ Veel invloed (4)
 ■ Zeer veel invloed

Hoe ervaar je het om in deze tijd te werken?

Gemeentehuis:

77 % ervaart het werken in deze tijd neutraal tot zeer positief

Thuiswerken heeft voor- en nadelen. De sociale interactie met collega's wordt gemist en de samenwerking is moeilijker.

Udas en De Schop:

86 % ervaart het werken in deze tijd neutraal tot zeer positief

De hectiek die de nieuwe coronamaatregelen met zich meebrengt en het aanspreken van mensen op gedrag wordt bij deze vraag voornamelijk genoemd in de toelichtingenvelden.

Betrokkenheid MT-TL en informatievoorziening

3,7★

Gemiddelde
waardering

Gemeentehuis:



In de toelichting geeft men aan dat de TL meer zichtbaar en betrokken is in het contact met de medewerker. Het MT is vooral zichtbaar via Pipa. Veel geven ook aan dat het goed is zo.

93% beoordeelt de informatievoorziening van de organisatie neutraal tot zeer goed. Als tip wordt gegeven dat de belangrijkste (samengevatte) informatie ook per e-mail verstuurd zou mogen worden.

3,8★

Gemiddelde
waardering

Udas en De Schop:



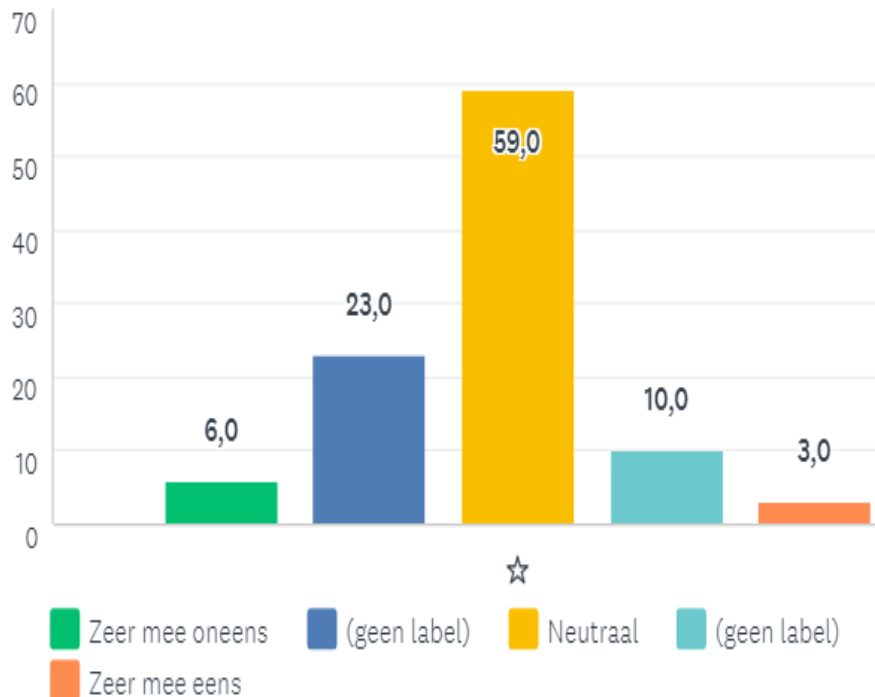
In de toelichting spreekt men over het algemeen waardering uit. Bij Udas geeft een respondent aan het te waarderen als het MT een bezoek brengt aan Udas in verband met onrust over corona.

86% beoordeelt de informatievoorziening van de organisatie neutraal tot zeer goed.

Saamhorigheid

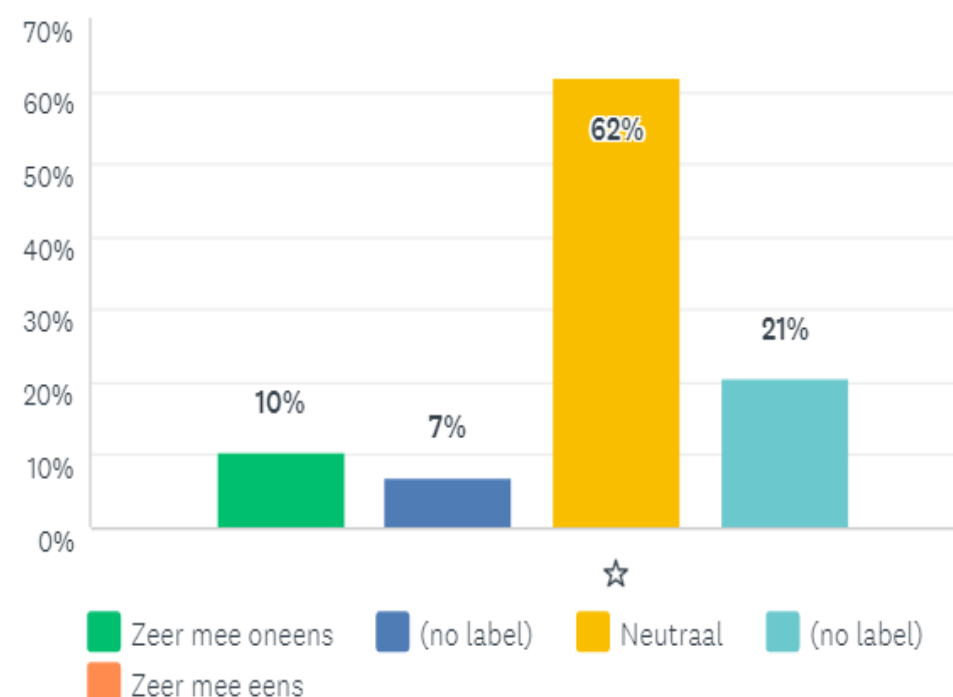
Gemeentehuis:

Velen geven aan dit niet goed te kunnen beoordelen. Degene die vinden dat de saamhorigheid is versterkt, ervaren dit met name binnen het eigen team.

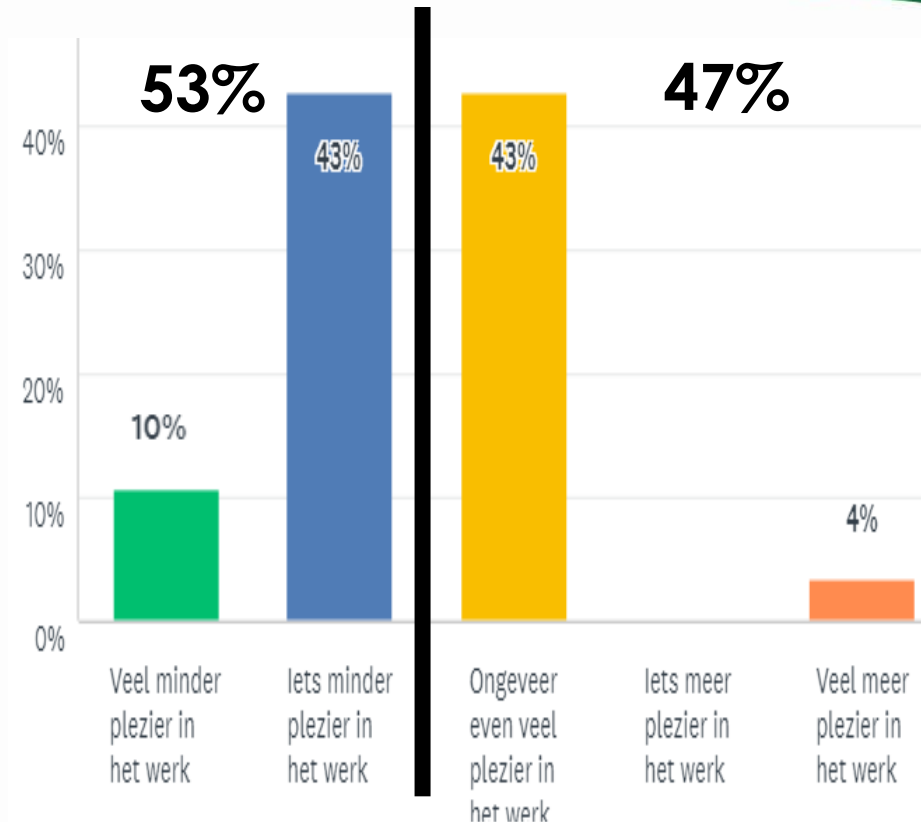
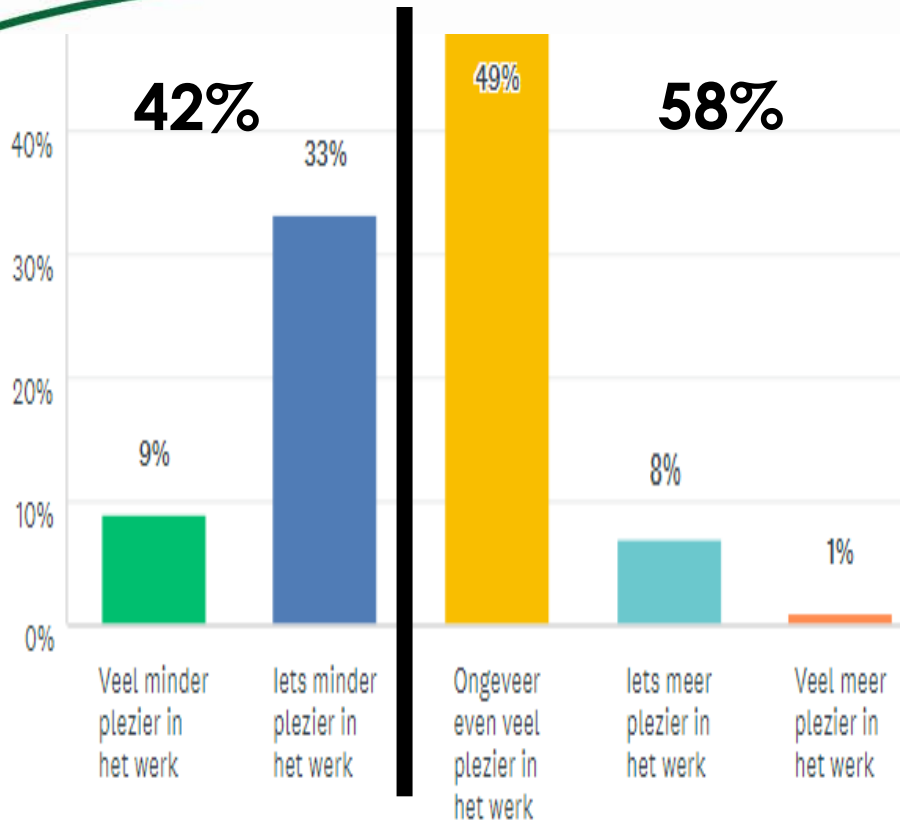


Udas en De Schop:

Corona benadrukt het belang van goede communicatie. De coronasituatie brengt verandering met zich mee en dit kan spanningen opleveren die van invloed is op de saamhorigheid.



Werkplezier in vergelijking met voor corona



Gemeentehuis: **42/58** verhouding

42% minder tot veel minder plezier

58% even tot veel meer plezier

- Sociale aspect thuiswerken

+ Voordelen thuiswerken

Udas en De Schop: **53/47** verhouding

53% minder tot veel minder plezier

47% even tot veel meer plezier

- Extra werkdruk en gasten aanspreken

Inhoud van deze presentatie

- Algemene vragen
- **Coronamaatregelen op het werk**
- Ervaring thuiswerken
- Faciliteiten thuiswerken
- Productiviteit
- Gezondheid en welzijn
- Taken en werkzaamheden
- Samenwerking
- Contact collega en leidinggevende
- Organisatie, dienstverlening en realisatie

Diverse cijfers op een rij

Gemeentehuis	Udas en De Schop
88% is bekend met de coronaprotocollen	93% is bekend met de coronaprotocollen
70% vindt het makkelijk om 1,5 m. afstand te houden	28% vindt het makkelijk om 1,5 m. afstand te houden (44% neutraal)
54% vindt dat er voldoende beschermmiddelen zijn (36% neutraal)	90% vindt dat er voldoende beschermmiddelen zijn
27% geeft aan dat de hygiëne voorschriften goed worden nageleefd (59% neutraal)	24% geeft aan dat de hygiëne voorschriften goed worden nageleefd (66% neutraal)
52% geeft aan dat er snel maatregelen worden getroffen (47% neutraal)	72% geeft aan dat er snel maatregelen worden getroffen (17% neutraal)
67% vindt dat er voldoende maatregelen getroffen zijn (26% neutraal)	68% vindt dat er voldoende maatregelen getroffen zijn (32% neutraal)
74% voelt zich veilig en comfortabel (15% neutraal)	48% voelt zich veilig en comfortabel (52% neutraal)

Wat zou je kunnen doen om de werklocatie nog beter en veiliger te maken?

Samenvatting reacties Udas, De Schop en Gemeentehuis:

- De ruimtes zijn goed ingericht, de gangen te smal en het hangt met name af van ons eigen gedrag.
- Meer beschermings- en ontsmettingsmiddelen ter beschikking stellen.
- Er worden desinfectiedoekjes op iedere kamer gemist en bij de koffieautomaten. Ook wordt er een dispenser met handgel bij de personeelsingang gemist.
- Ventilatie is een punt van aandacht. Zeker in de winter is het moeilijk een raam open te zetten.
- Houding en gedrag (zelf 1,5 meter hanteren, ook klanten aanspreken op 1,5 meter). Beter afspreken wie wanneer aanwezig is op kantoor.
- Kritisch zijn wanneer overleggen wel of niet fysiek moeten.

Inhoud van deze presentatie

- Algemene vragen
- Coronamaatregelen op het werk
- **Ervaring thuiswerken**
- Faciliteiten thuiswerken
- Productiviteit
- Gezondheid en welzijn
- Taken en werkzaamheden
- Samenwerking
- Contact collega en leidinggevende
- Organisatie, dienstverlening en realisatie

Voor- en nadelen thuiswerken (gemeentehuis)

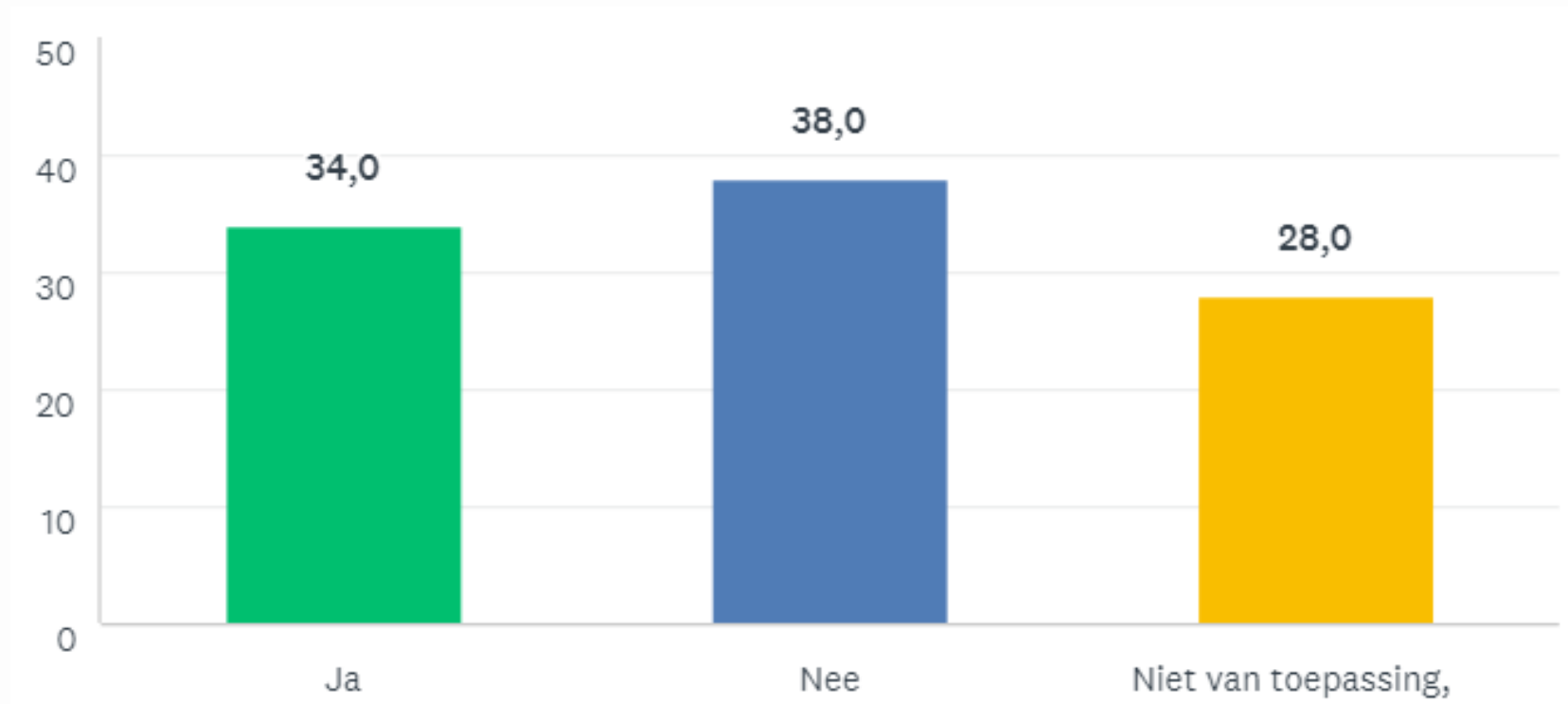
Grootste voordelen van thuiswerken:

- Minder reistijd (61%)
- Meer flexibiliteit (54%)
- Meer focus/concentratie (47%)
- Combinatie werk/privé (42%)
- Efficiënter en effectiever werken (42%)

Grootste nadelen van thuiswerken:

- Minder sociale contacten (67%)
- Lastig laagdrempelig collega's te spreken (65%)
- Minder comfort (35%)
- Werk en privé moeilijker te scheiden (31%)
- Meer fysieke klachten (25%)
- Minder structuur (22%)

Zou je op korte termijn al minder graag thuis willen werken?

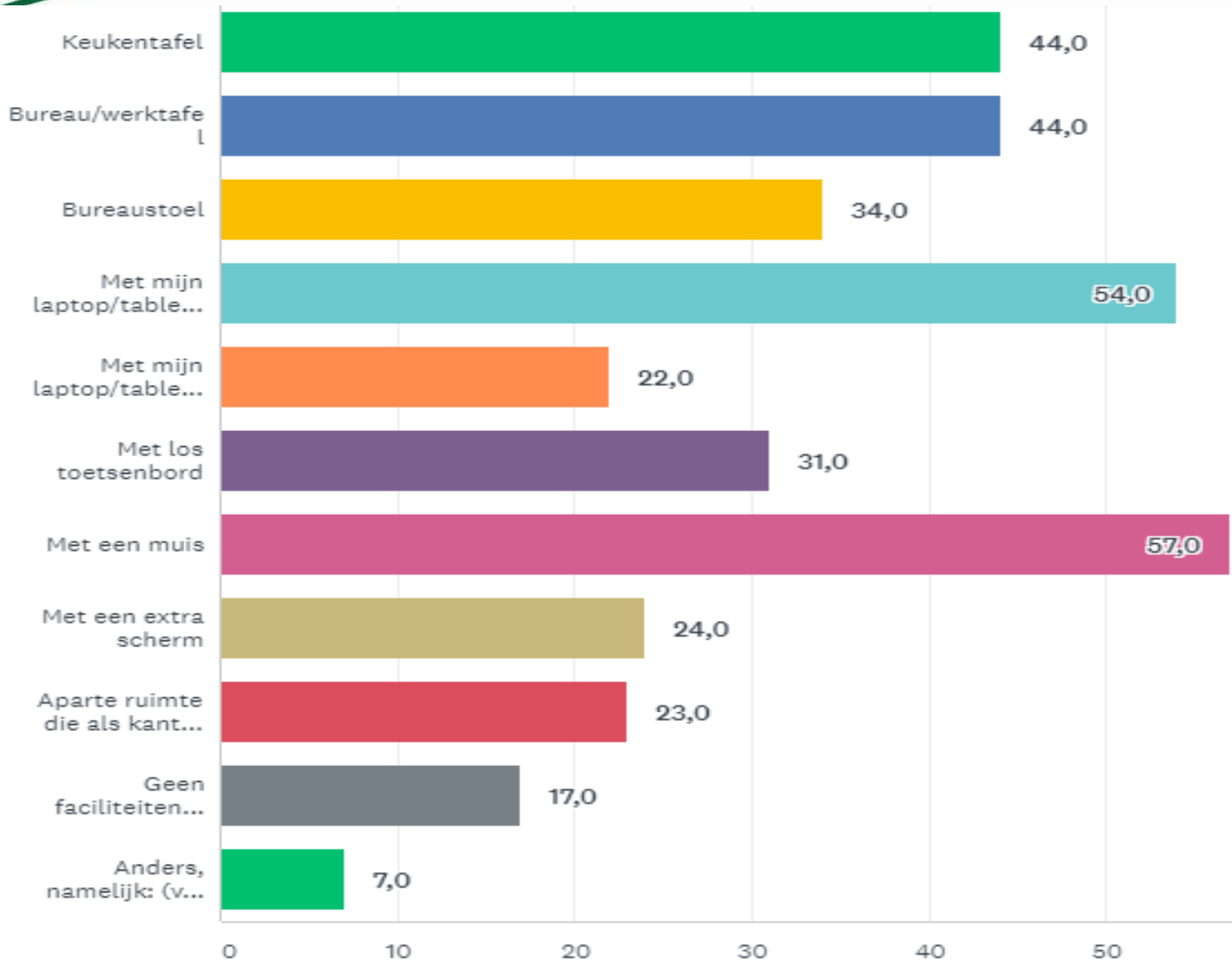


Medewerkers geven aan dat zolang het virus niet onder controle is, ze niet meer naar het werk willen komen dan nu. Meer dan de helft van de ondervraagde geeft dit aan.

Inhoud van deze presentatie

- Algemene vragen
- Coronamaatregelen op het werk
- Ervaring thuiswerken
- **Faciliteiten thuiswerken**
- Productiviteit
- Gezondheid en welzijn
- Taken en werkzaamheden
- Samenwerking
- Contact collega en leidinggevende
- Organisatie, dienstverlening en realisatie

Faciliteiten thuiswerken



58% vindt de ICT faciliteiten goed tot zeer goed (29% neutraal)

Medewerkers gebruiken veelal ook eigen faciliteiten en vinden dat voor nu prima. Als er langere thuis moet worden gewerkt, willen ze meer gefaciliteerd worden.

Faciliteiten thuiswerken

Voorbeelden van wat de werkgever kan doen om het thuiswerken zo aangenaam mogelijk te maken zijn het verstrekken van:

- Bureaustoel
- Mobiele telefoon
- (2) beeldschermen
- Laptop
- Vergoeding (vrij te besteden budget) om zelf je werkplek in te richten. Het is immers maatwerk.

Inhoud van deze presentatie

- Algemene vragen
- Coronamaatregelen op het werk
- Ervaring thuiswerken
- Faciliteiten thuiswerken
- **Productiviteit**
- Gezondheid en welzijn
- Taken en werkzaamheden
- Samenwerking
- Contact collega en leidinggevende
- Organisatie, dienstverlening en realisatie

Enkele cijfers en reacties op een rij over productiviteit (voornamelijk gemeentehuis):

- **32%** maakt langer dagen wanneer hij of zij thuiswerkt. **53%** antwoordt neutraal hierop.
- Medewerkers maken meer verspreid over de week uren, ook 's avonds. Het wisselt, de ene dag langer, de andere dag korter.
- **29%** werkt thuis productiever dan op het werk. **22%** is op het werk productiever dan thuis. **49%** antwoordt hierop neutraal.
- Thuis is er meer rust, maar wordt de afstemming met collega's gemist.
- Niet al het werk leent zich voor thuiswerken.
- Thuiswerkplek is niet optimaal ingericht om productiever te kunnen werken.
- **58%** werkt net zo productief thuis in het begin van de crisis als nu. **31%** werkt nu productiever dan in het begin. De rest **11%** werkt minder productief dan in het begin.

Inhoud van deze presentatie

- Algemene vragen
- Coronamaatregelen op het werk
- Ervaring thuiswerken
- Faciliteiten thuiswerken
- Productiviteit
- **Gezondheid en welzijn**
- Taken en werkzaamheden
- Samenwerking
- Contact collega en leidinggevende
- Organisatie, dienstverlening en realisatie

Gezondheid en welzijn

Voor corona:

7,9★

Gemiddelde waardering



Nu:

7,6★

Gemiddelde waardering



Voor corona:

8★

Gemiddelde waardering



Nu:

8★

Gemiddelde waardering



Gemeentehuis

65% geeft aan dat de fysieke gezondheid hetzelfde is. **18%** geeft aan dat dit slechter is geworden

Voor **82%** is de mentale gezondheid hetzelfde gebleven

67% van de werknemers is nu nog net zo enthousiast/bevlogen en gemotiveerd als voor de crisis. Voor **25%** is dit slechter geworden

Voor **79%** heeft corona geen invloed gehad op de nachtrust

Udas en De Schop

83% geeft aan dat de fysieke gezondheid hetzelfde is. **7%** geeft aan dat dit slechter is geworden

Voor **66%** is de mentale gezondheid hetzelfde gebleven. **24%** geeft aan dat dit slechter is geworden

76% van de werknemers is nu nog net zo enthousiast/bevlogen en gemotiveerd als voor de crisis. Voor **10%** is dit slechter geworden

Voor **83%** heeft corona geen invloed gehad op de nachtrust

Vervolg gezondheid en welzijn

Gemeentehuis	Udas en De Schop
<p>19% voelt zich vaker eenzaam dan voor de coronacrisis. Voor 81% geldt dat niet.</p>	<p>3% voelt zich vaker eenzaam dan voor de coronacrisis. Voor 96% geldt dit niet.</p>
<p>29% is wel bang om ziek te worden, de rest is niet banger geworden dan voor corona.</p>	<p>44% is wel bang om ziek te worden, de rest is niet banger geworden door corona.</p>
<p>49% merkt geen verandering in de werk-privébalans 26% merkt een verbetering en de andere 25% merkt een verslechtering</p>	<p>69% merkt geen verandering in de werk-privébalans 7% merkt een verbetering en de andere 24% merkt een verslechtering</p>

Inhoud van deze presentatie

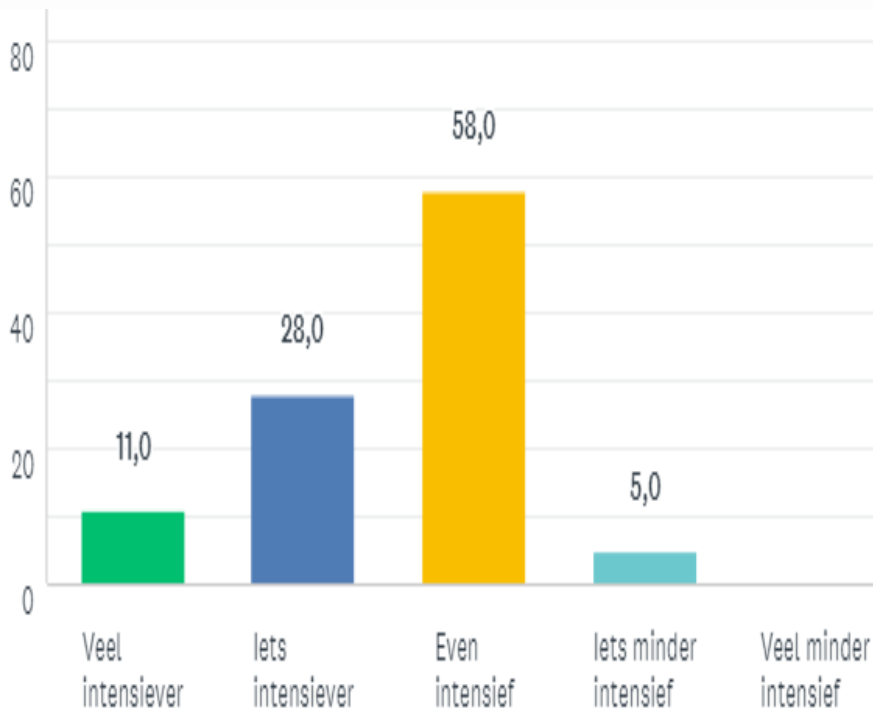
- Algemene vragen
- Coronamaatregelen op het werk
- Ervaring thuiswerken
- Faciliteiten thuiswerken
- Productiviteit
- Gezondheid en welzijn
- **Taken en werkzaamheden**
- Samenwerking
- Contact collega en leidinggevende
- Organisatie, dienstverlening en realisatie

Intensiteit/zwaarte taken en werkzaamheden

Gemeentehuis

Het videobellen wordt als intensiever ervaren.

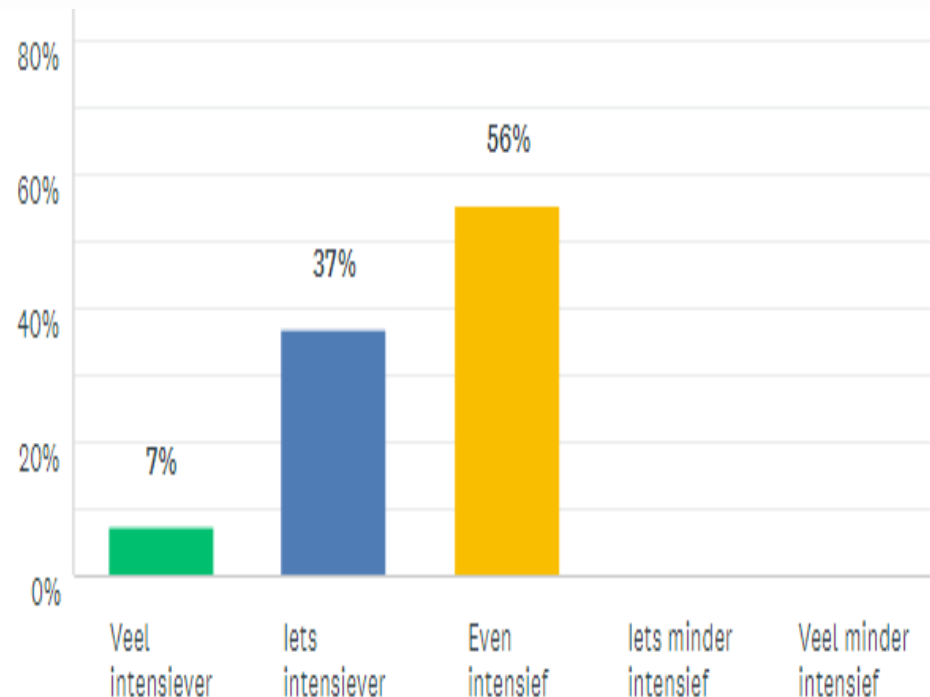
- Samenwerking en afstemming
- Gemis collega's
- Betere thuiswerkfaciliteiten



Udas en De Schop

Er zijn door corona extra taken bijgekomen

- Tijd voor extra werkzaamheden gaat ten koste van andere zaken



Inhoud van deze presentatie

- Algemene vragen
- Coronamaatregelen op het werk
- Ervaring thuiswerken
- Faciliteiten thuiswerken
- Productiviteit
- Gezondheid en welzijn
- Taken en werkzaamheden
- **Samenwerking**
- Contact collega en leidinggevende
- Organisatie, dienstverlening en realisatie

Opmerkingen over samenwerking

Enkele suggesties die gedaan worden om de samenwerking, werksfeer en onderlinge betrokkenheid te vergroten zijn:

- Aandacht voor communicatie. Elkaar meer (digitaal) opzoeken door te bellen en via teams in plaats van via de mail. Ook voor informele momenten.
- Meer persoonlijke aandacht hebben voor elkaar door ook te vragen hoe het met iemand gaat.
- Digitale pubquiz, -borrel of wekelijkse challenge organiseren (PV)
- Teamblog op Pipa plaatsen.
- Betere bereikbaarheid.
- Als het weer kan, dan ook weer fysiek afspreken om met het team te overleggen.

Samenwerking binnen en buiten eigen team

	Gemeentehuis	Udas en De Schop
Samenwerking binnen eigen team	60% goed tot zeer goed 32% neutraal 9% slecht tot zeer slecht	48% goed tot zeer goed 48% neutraal 3% slecht
Samenwerking met collega's buiten eigen team	50% is hetzelfde 11% iets tot veel beter 33% iets minder 7% veel minder	68% is hetzelfde 11% iets tot veel beter 18% iets minder 4% veel minder
Samenwerking met thuiswerkende collega's gaat goed.	48% neutraal 36% eens 2% zeer mee eens 15% oneens	52% neutraal 24% eens 10% zeer mee eens 14% oneens

Contact met collega's

60% vindt niet dat zij voldoende informele contactmomenten met collega's hebben als zij thuiswerken. 23% antwoordt hierop neutraal.

Nu vooral*:

- (nood)zakelijk contact
- Wel ruimte voor social talk, vooral bij 1 op 1
- Lastige introductie voor nieuwe medewerkers

Men wil graag:

Meer persoonlijke, informele (zowel digitaal als fysiek) contactmomenten met collega's.

** Bovenstaande wordt door Udas en De Schop als minder storend of van toepassing ervaren.*

Conclusie: positieve waarderingen en soms een wisselend beeld.

Positieve geluiden:

- Leidinggevende is goed bereikbaar
- Heeft oog en oor voor 'hoe het met me gaat'
- Contactmomenten zijn voldoende
- Fijn contact

Soms daarentegen ook andere geluiden:

- Contact en bereikbaarheid is minder dan dat het geweest is
- Leidinggevende is meer op afstand

Contact leidinggevende

Op de vraag wat je anders zou willen is het volgende geantwoord:

- *Wekelijkse belronde van de TL om de betrokkenheid te vergroten. Hier is behoefte aan.*
- *Meer contactmomenten gewenst.*
- *Meer aandacht voor persoonlijke omstandigheden.*

**Beoordeling
contact LG
Gemeentehuis**

3,9★
Gemiddelde
waardering



**Beoordeling
contact LG
Udas – De Scop**

3,8★
Gemiddelde
waardering



Invloed corona op organisatie, dienstverlening en realisatie doelstellingen en afspraken

	Gemeentehuis	Udas en De Schop
Invloed van corona op doorontwikkeling organisatie	Positieve invloed 24% Negatieve invloed 18% Geen idee 58%	Positieve invloed 3% Negatieve invloed 10% Geen idee 86%
Invloed van corona op de tevredenheid van inwoner over dienstverlening	Positieve invloed 7% Negatieve invloed 16% Geen idee 76%	Positieve invloed 24% Negatieve invloed 14% Geen idee 62%
Invloed corona op realisatie doelstellen en afspraken	Positieve invloed 4% Negatieve invloed 35% Geen idee 61%	Positieve invloed 0% Negatieve invloed 14% Geen idee 86%

Opmerkingen over doorontwikkeling organisatie.

Huidige situatie kan worden aangegrepen om 'nieuwe werken' te versnellen qua implementatie. Drempels die er waren zijn nu al noodgedwongen doorbroken. Vooral een positieve invloed, omdat er nu zaken doorgevoerd worden die anders waarschijnlijk jaren geduurd zouden hebben.

Ik denk een positieve invloed wat betreft digitalisering en flexibiliteit. Maar juist door het thuiswerken is er minder saamhorigheid. Er zijn bijvoorbeeld veel nieuwe collega's gestart waarvan je nu geen idee hebt wie ze zijn.

Mits er aandacht is voor de valkuilen qua integrale afstemming en elkaar vinden. We ontdekken nieuwe mogelijkheden die vast te houden zijn na Corona. Bijv. op het gebied van betere werk/privé balans, efficiënter werken, inzet digitale middelen etc. Corona versnelt dat proces.

Opmerkingen over doorontwikkeling organisatie.

Weinig zicht op, maar ik denk eerder negatief dan positief. Veel tijd gaat nu verloren aan corona en de beperkingen/maatregelen die dat met zich mee brengt. Geen mogelijkheden voor heisessies e.d.

Het doorontwikkelen van het team richting meer zelfstandigheid vraagt meer tijd doordat. Die tijd is er nu niet omdat de 1e prio ligt bij gezond bewegen en wat daaromheen georganiseerd moet worden.

Opmerkingen over de gevolgen van corona voor dienstverlening

- Men denkt over het algemeen dat de dienstverlening aan de burger weinig hinder ondervindt door corona.
- De bereikbaarheid is over het algemeen goed, echter duurt het schakelen langer, omdat niet direct naar thuiswerkende collega's kan worden doorverbonden. Daarnaast is het in deze tijd lastiger om fysieke afspraken te plannen.
- Bij De Schop ervaart men over het algemeen begrip voor de maatregelen, echter soms ook niet. Zie opmerking hieronder:

Over het algemeen krijgen we positieve feedback op onze communicatie en maatregelen. Er is een grote groep die begrip heeft en toont, deze groep wordt echter overschaduwd door een aantal mensen die er negatief in staan. Die toeteren harder, dus dat geluid lijkt sterker, is niet zo. Gelukkig!

Opmerkingen over realisatie van de afgesproken doelstellingen met bestuur (begroting, toekomstagenda)

- *Medewerkers zijn vaker negatief dan positief over de realisatie van de afgesproken doelstellingen.*
- *De prioriteiten zijn verschoven, waardoor eerder afgesproken doelen niet gehaald kunnen worden, omdat er onvoldoende tijd en aandacht is.*
- *Men voorziet veel onvoorziene kosten door corona.*
- *Het uitwerken van lopende projecten gaat door thuiswerken goed. Er kan gefocust worden. Bij de opstart van nieuwe projecten, ziet men de huidige 1,5 m samenleving en richtlijnen als probleem, omdat de mogelijkheid om bijeen te komen als essentieel onderdeel wordt gezien.*

Wat moeten we wel en niet blijven doen na corona?

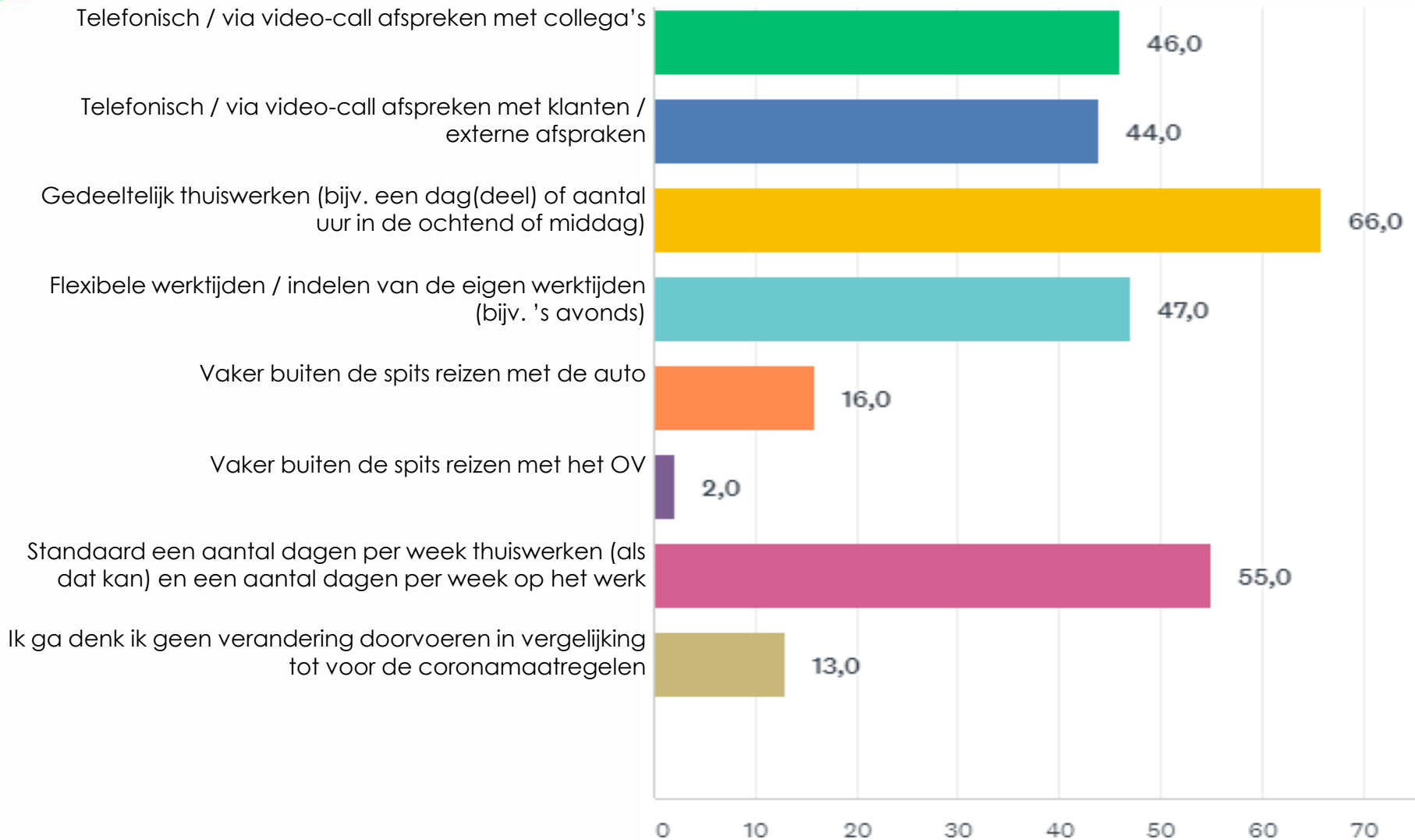
Wel

- Kritisch kijken naar welke overleggen wel en niet noodzakelijk zijn.
- Gedeeltelijk thuiswerken en de digitale mogelijkheden ten volle benutten.
- (Dienst)reizen voorkomen door digitaal vergaderen net zo normaal te blijven vinden als nu het geval is.
- De flexibiliteit die nu door de organisatie getoond wordt, vasthouden.

Niet

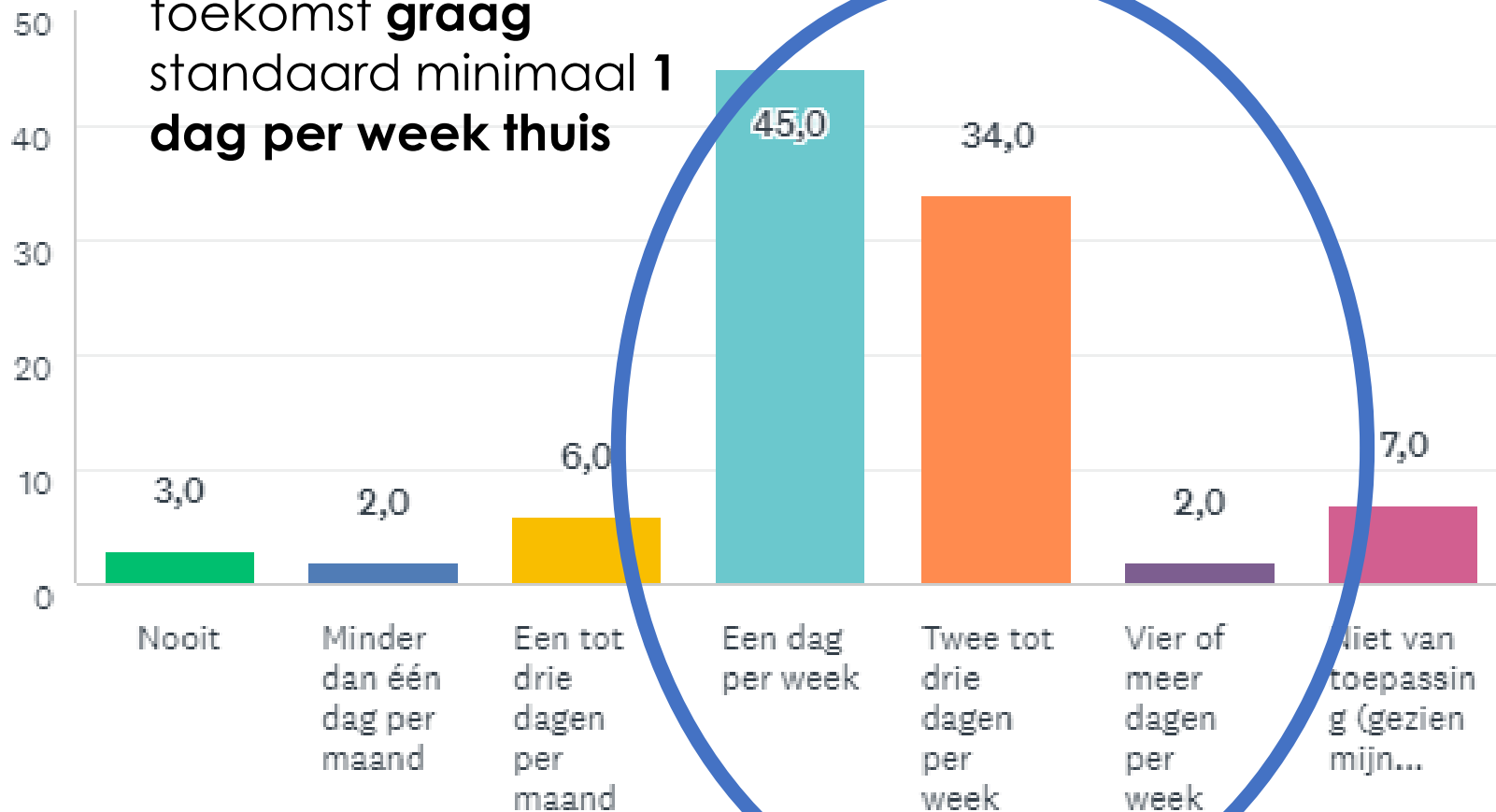
- Alleen maar thuiswerken.
- Overleggen om te overleggen (ook niet face to face).
- Alleen maar digitaal contact zoeken.
- Het vertrouwen en de vrijheden die nu gegeven zijn om het werk zelf in te delen, intrekken of beperken.

Wat moeten we na de coronacrisis behouden?



Thuiswerkbehoefte in de toekomst

81% werkt in de toekomst graag standaard minimaal **1 dag per week thuis**



Factoren die meewegen in de keuze om op kantoor of thuis te willen werken

57% geeft aan dat het hebben van een goede thuiswerkplek veel tot zeer veel invloed heeft op de behoefte wel of niet thuis of op kantoor te willen werken. 30% antwoordt hierop met 'neutraal'.

29% geeft aan dat de aanwezigheid van afleiding thuis veel tot zeer veel invloed heeft op de behoefte om wel of niet thuis of op kantoor te willen werken. Mensen zonder kinderen, beantwoorden deze vraag vaker met 'neutraal' of '(zeer)weinig invloed', zo blijkt uit de toelichtingen.

48% van de ondervraagden geeft aan dat het feit of collega's ook naar het werk gaan, meeweegt in hun beslissing. 13% geeft aan dat dit weinig tot zeer weinig invloed heeft op de behoefte om naar kantoor te komen.

Berichten, tips, ideeën, adviezen voor het MT-TL

Goed idee, deze enquête. Ben benieuwd naar de uitkomsten en het vervolg.

Ben alert, zoek de communicatie op. Let op dat niet iedereen digitaal even vaardig is en geef hierin ondersteuning.

Ik vind dat jullie het fantastisch doen door positief te blijven, ons te ondersteunen en door flexibel handelen.

Ik ben wel benieuwd hoe we op de langere termijn invulling willen geven aan het thuiswerken en met name het inrichten van een goede werkplek.

Verduidelijk Pipa, zodat de belangrijke informatie voor medewerkers zichtbaar is en geen berichtengeschiedenis. Deel de verslaglegging van het crisisteam met de mensen die het echt aangaat en niet met de gehele organisatie.

Berichten, tips, ideeën, adviezen voor het MT-TL

Fijn dat jullie naar onze input luisteren. De enquête was erg uitgebreid. Mij geeft dat het gevoel dat jullie echt openstaan voor input en dat waardeer ik enorm.

Ik zou graag zien dat externe telefoontjes direct worden doorgezet naar collega's.

ik vind dat MT-TL het prima doen voor ons als werknemers, complimenten

Misschien de informatie over de corona-crisis op pipa bundelen? Bij de kopjes AVA, KENNISBANK, MIJN P&O, ...enz. Een kopje CORONA erbij. Daar dan de verslagen van het crisisteam zetten. En misschien actuele op dat moment geldende afspraken

De enquête duurde te lang

Vervolg

- Terugkoppeling aan organisatie middels deze presentatie op Pipa.
- Met de uitkomst van de enquête gaan we aan de slag, om daar waar mogelijk knelpunten weg te nemen en kansen te benutten. Meer informatie over het vervolg is te vinden op Pipa in het inleidende bericht van deze presentatie.

Dank voor jullie aandacht!