

## **Reactie College van Bestuur op uitkomsten Coronamonitor**

In juni is de eerste Coronamonitor verstuurd, de vragenlijst waarmee we op verschillende momenten willen polsen hoe het met de VU-medewerkers gaat in deze coronatijd. We zijn blij met de hoge respons: maar liefst 57% van de medewerkers heeft de Coronamonitor ingevuld. Het onderwerp leeft onder medewerkers, evenals de behoefte om samen te kijken wat nodig is om in deze nieuwe situatie te kunnen functioneren. Niet alleen tijdens de coronacrisis, maar ook op de langere termijn. Want dat deze crisis onze manier van werken blijvend en structureel verandert, dat is inmiddels wel duidelijk.

### **Trots**

De afgelopen maanden heeft iedereen een enorme inspanning geleverd om het beste te maken van een onverwachte situatie. Het doet ons goed dat medewerkers tevreden zijn over de communicatie in de coronacrisis. Ook de waardering voor de VU als werkgever is hoog. Daar zijn we trots op en dat willen we vasthouden in de komende periode.

### **Zorgpunten**

Zorgpunten zijn er ook. De abrupte overgang naar thuiswerken is voor veel medewerkers ingrijpend geweest. Medewerkers ervaren een nog hogere werkdruk en een verslechterde balans tussen werk en privé. Ook de verminderde verbondenheid met collega's en de VU is reden tot zorg. Vanaf juni zijn de activiteiten op de campus weer voorzichtig en beperkt opgestart en we zoeken naar mogelijkheden om die verder uit te breiden. We leren en oefenen hoe we de universiteit zo goed mogelijk kunnen inrichten, rekening houdend met de anderhalve meter. Maar we weten ook dat we niet binnen afzienbare tijd allemaal terug kunnen naar de campus. Het wordt dus nog belangrijker om te onderzoeken hoe we de schaarse ruimte op de campus zo goed mogelijk kunnen benutten. We zullen ook andere manieren moeten vinden om met elkaar in contact te blijven en iedereen betrokken te houden bij de VU, bijvoorbeeld online of buiten de campus.

### **Na de coronacrisis**

De uitkomsten laten ook zien dat we alvast moeten nadenken over de VU ná de coronacrisis. Thuiswerken biedt ook voordelen: meer flexibiliteit, minder reiskosten en het wegvallen van soms aanzienlijke reistijd. Veel medewerkers willen ook na de coronacrisis een gedeelte van hun werktijd thuiswerken. Dit vraagt om aanpassingen in beleid. Hoe gaan we bijvoorbeeld met reiskosten om en hoe zorgen we voor een goede thuiswerkplek. Meer thuiswerken betekent ook een verschuiving in datgene waarvoor je naar de VU komt: dan worden de sociale aspecten van het werk belangrijker, zoals bijpraten, netwerken en elkaar inspireren, creatieve processen. Hoe richten we onze gebouwen zo in dat we dit kunnen faciliteren? Hoe geef je leiding aan een team in een hybride situatie? En hoe behouden we een duurzaam beleid in woon-werkverkeer als het OV voor sommige medewerkers minder aantrekkelijk is? Over deze vragen wordt al uitgebreid gebrainstormd.

### **Uitkomsten bespreken**

We nodigen eenieder ook uit om de uitgebreide rapportage van de Coronamonitor te bekijken en de uitkomsten te bespreken in het team en met de leidinggevende: welke uitkomsten zijn herkenbaar, wat is voor jou en het team nu belangrijk? Zo kunnen we gezamenlijk de route vinden die ons zo goed mogelijk door de coronacrisis loodst en ons klaarmaakt voor een toekomst waarin nog veel zaken onzeker blijven.

