

Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

agenda

Betreft	Bestuursraad Bedrijfsvoering
Vergaderdatum en -tijd	11 februari 2021 09:30 – 11:00
Vergaderplaats	WebEx
Aanwezig	pSG, pDGV, pDGCZ, pDGLZ, dbvRIVM, dFEZ, dOBP, dWJZ, pdBPZ, dDICIO, dbvIGJ, IrvbZiNL, adviseur BPZ
Afwezig	-

**Secretaris Generaal / plv.
Secretaris Generaal**
Directie Bestuurlijke en
Politieke Zaken
Bureau Bestuurlijke-politieke
advisering

Bezoekadres:
Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
T 070 340 79 11
F 070 340 78 34

www.rijksoverheid.nl

Inlichtingen bij

5.1.2e
(Senior) Adviseur
T 5.1.2e
M 5.1.2e @minvws.nl

Datum
4 februari 2021

Bijlage(n)
Ja

Aantal pagina's
1

1. Opening

1.1 Conceptverslag BRBV d.d. 28 januari 2021 *Nazending* 09.30 – 09.35

2. Ter bespreking

2.1 Vervolg presentatie DMO en korte introductie *Bijgevoegd* 09.35 – 10.00
Eigentijds Werken

I.a.v. 5.1.2e 5.1.2e
en 5.1.2e (OBP)

2.2 Themasessie: Gezondheid en vitaliteit van *Bijgevoegd* 10.00 – 10.50
medewerkers, met nadruk op jongeren

I.a.v. 5.1.2e en 5.1.2e (OBP)

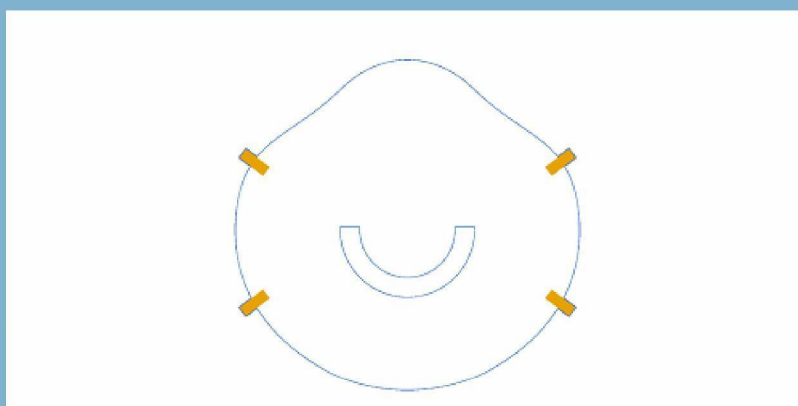
2.3 Actualiteiten 10.50 – 11.00

3. Hamerstukken/stukken ter kennisname

3.1 Voorraadagenda BRBV 2021 *Bijgevoegd*

3.2 Autorisaties MI Dashboard *Bijgevoegd*

ONDERZOEKS RESULTATEN

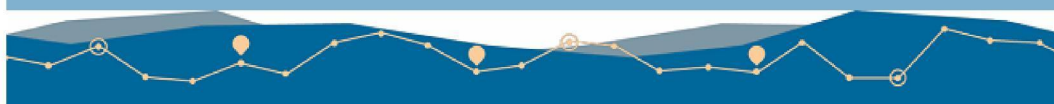


MEDEWERKERS BELEVING CHECK

COVID-19

VWS Kern en De Resident

OBP | December 2020





Inhoud

De conclusies	3
Over de Check Medewerkersbeleving COVID-19.....	5
De respondenten	6
1. Algeheel Hoe gaat het met je?	7
1.1 Algehele gevoel	7
1.2 Werkdruk	9
1.3 Sociaal contact en aandacht leidinggevende.....	10
1.4 Werksituatie.....	11
2. Behoeften Heb je nog ergens behoefte aan?	12
3. Perspectief Hoe kijk je naar de toekomst?	15
4. Nieuwe context Hoe kijk je naar werken in de nieuwe context?	16
4.1 Wat is essentieel?	16
4.2 Hoe blijven we verbonden?	17
4.3 Hoe voel je waardering?	18
4.4 Hoe vind je een goed passende werkplek?	19
4.5 Tips voor digitale tools?	20
4.6 Voor goede leiding op afstand is het goed om?.....	21
5. Thuis- en kantoorwerken Wat is de ideale werkplek?	22
5.1 De ideale thuiswerksituatie	22
5.2 De ideale kantoor situatie	23
6. Tot slot Wat wil je verder nog kwijt?	24





De conclusies



1. Met de meeste medewerkers gaat het nog steeds goed.

Het gaat met de meeste medewerkers goed, of zelfs heel goed. De meerderheid voelt zich fysiek en mentaal goed en ervaart geen zorgen over hun gezondheid. Ten opzichte van de meting in april valt op dat relatief meer medewerkers blijheid en optimisme, en minder bezorgdheid en droefheid, ervaren.



2. Wel groeit het aantal medewerkers waarmee het slecht gaat.

De groep met wie het slecht gaat groeit van 2% naar 5%. Vooral mentaal voelen deze medewerkers zich vaker slecht. Dit komt meestal door dat ze het contact met collega's missen, het gewoon zat zijn om thuis te werken en/of hoge werkdruk ervaren.



3. Medewerkers hebben vooral behoefte aan sociale interactie. Elkaar weer fysiek ontmoeten.

57% van de medewerkers geeft aan sociaal contact met collega's te missen. Om elkaar in het echt te kunnen zien, spreken en spontaan te ontmoeten. Al wordt er online veel georganiseerd, live contact is toch anders. Goede tip is om af te spreken met collega's die in de buurt wonen.



4. Medewerkers willen terug naar kantoor, maar ook blijven thuiswerken.

Voor de sociale interactie, maar voor sommige medewerkers ook voor een goede werkplek, willen medewerkers weer terug naar kantoor. De meeste medewerkers geven echter aan niet volledig terug naar kantoor te willen. Velen ervaren namelijk veel voordelen van het thuiswerken. Bijvoorbeeld het niet hoeven reizen en haasten in de ochtend, in alle rust kunnen werken, en je eigen dag in kunnen delen zorgt ervoor dat veel medewerkers zich fitter en vitaler voelen. Daarnaast willen veel medewerkers niet terug naar een drukke kantoorruimte waar je moet zoeken naar een plek. Concreet geldt dat 75% van de medewerkers 2 of 3 dagen thuis wil blijven werken na COVID-19.

5. Medewerkers ervaren meer werkdruk en stress.



75% van de medewerkers ervaart meer, of zelf veel meer, werkdruk dan voor COVID-19. Ten opzichte van de meting in april is dit percentage opvallend veel gestegen. In lijn daarmee, ten opzichte van april zijn ook meer medewerkers gestrest en hebben veel medewerkers behoefte aan een betere werk-privé balans. Toelichtingen op werkdruk en stress zijn: grenzen tussen werk en thuis vervagen waardoor medewerkers de hele dag aanstaan, werktijden worden ruimer, de hoeveelheid werk is veel, er zouden meer prioriteiten gesteld moeten worden, er is wel aandacht voor werkdruk maar toch wordt er steeds veel gevraagd, dingen moeten gehaast, hele dagen zitten vol gepland met vergaderingen achter een beeldscherm.



6. Voor redelijk wat medewerkers is de aandacht van hun leidinggevende onvoldoende. Vooral op persoonlijk vlak.

Het merendeel is positief over de aandacht van hun leidinggevende tijdens COVID-19. Medewerkers schrijven daar blij mee te zijn. Echter, de groep die de aandacht en begeleiding van hun leidinggevende niet per se goed vindt (24%), slecht vindt (10%) of zelfs heel slecht vindt (4%) is in totaal redelijk groot (38%). Meer dan een derde. Door de hoge werkdruk is er vaak te weinig tijd om contact te hebben met elkaar. Daarnaast, wanneer er contact is gaat het al snel over de inhoud van het werk en mist de persoonlijke aandacht.



7. Groepen die aandacht behoeven.

Net als bij de vorige meting moet onderstreept worden dat er aandacht moet zijn voor het individu. Groepen waar in het bijzonder extra aandacht voor nodig is, zijn:

- Medewerkers met kinderen thuis (helemaal zonder opvang/school),
- Medewerkers zonder goede werkplek (door bijvoorbeeld ruimtegebrek)
- Medewerkers in een COVID-19 risicogroep,
- Nieuwe medewerkers die onboarden.



8. In de nieuwe context willen de meesten:

- Naar kantoor kunnen om collega's te ontmoeten,
- Maar ook thuis kunnen blijven werken, meesten liefst 2 of 3 dagen thuis,
- Het liefst met keuzevrijheid,





- Duidelijke planning en afspraken hoe dat in de praktijk kan,
- Regelmatig contact en aandacht van de leidinggevende,
- Aandacht voor het persoonlijke naast de inhoud van het werk,
- Contact met collega's onderhouden, tijd voor krijgen en maken,
- Het kantoor voor samenwerken, ontmoeten en creatieve sessies,
- Thuis gebruiken voor concentratiewerk,
- Hybride kunnen vergaderen (soms op kantoor soms vanuit huis),
- Niet om een werkplek hoeven vechten
- Voldoende vergader ruimte op kantoor,
- Rustige werkplekken (geen drukke kantoortuin),
- Thuis ook een goede werkplek hebben,
- Teams en Zoom kunnen gebruiken voor de samenwerking met externe partijen.





Over de Check Medewerkersbeleving COVID-19

In dit rapport worden de resultaten van de Medewerkersbeleving check COVID-19 van november 2020 beschreven. De check is gehouden onder medewerkers die werken bij VWS-kern of bij de dienstonderdelen DUS-I, CCMO, GR, RVS en NL Sportraad. De check kon via een anonieme vragenlijst ingevuld worden van 26 november t/m 11 december.

Het doel van de check was om te kijken:

- Hoe het met de medewerkers gaat,
- Of medewerkers nog ergens behoefte aan hebben,
- Met welk perspectief medewerkers naar komend jaar kijken,
- Welke tips en ideeën medewerkers hebben over werken in de nieuwe context.

De check is in opdracht van de directie Organisatie, Bedrijfsvoering en Personeel (OBP) uitgevoerd en afgestemd met de zeggenschap en medezeggenschap bij VWS. De resultaten worden gedeeld via wvs#Net en meegenomen in het nieuwe programma

'Eigentijds Werken' dat in januari 2021 start. Dit programma is het vervolg op het project 'Resident 1.5' en richt zich op het (samen)werken in de nieuwe context (online, offline en hybride).

Het is goed om te realiseren dat er op het moment dat dit onderzoek ingevuld kon worden nog geen sprake was van een tweede lockdown. De impact van deze tweede lockdown kan een versterkend effect hebben op de resultaten gepresenteerd in dit onderzoek.



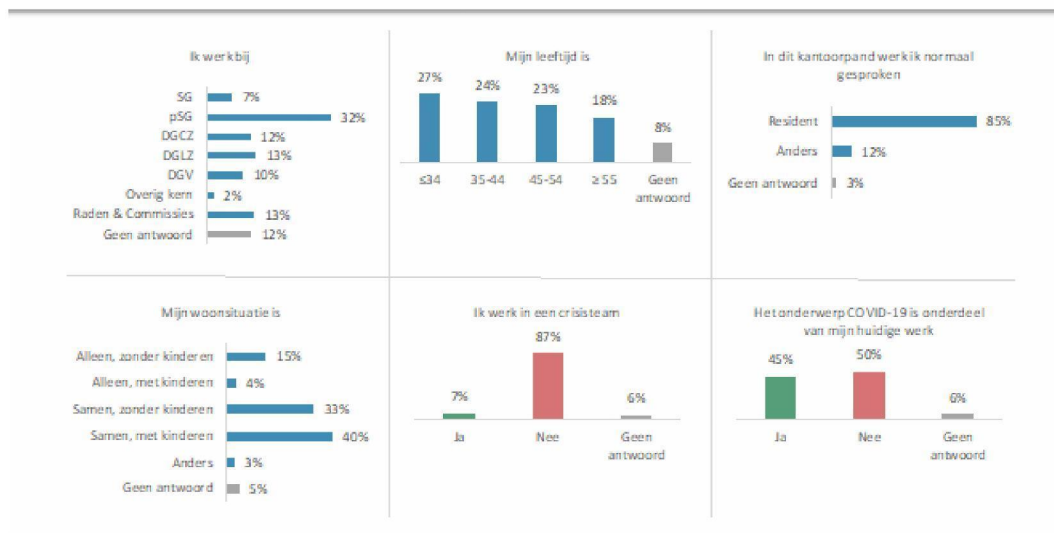


De respondenten

544 collega's werkzaam bij VWS-Kern, DUS-I, CCMO, GR, RVS en NL Sportraad hebben de online vragenlijst ingevuld. Dit komt neer op circa 1 op de 3 medewerkers. De onderdelen DUS-I, CCMO, GR, RVS en NL Sportraad zijn in dit onderzoek samengevoegd als "Raad/ Commissie".

De onderstaande grafieken geven inzicht in de achtergrond van de respondenten. De spreiding over de verschillende categorieën is goed. Over alle categorieën, zoals leeftijd, geslacht, organisatieonderdeel, wel/niet crisisteam en thuisituatie zijn voldoende respondenten om representatieve resultaten te benoemen.

Het onderscheid tussen deze categorieën is onderdeel van de analyse. De inzichten en resultaten uit de analyse worden, wanneer die relevant zijn, benoemd in de verschillende hoofdstukken van dit rapport. Wanneer er aanleiding is om in te zoomen en aanvullende uitsplitsingen te maken van specifieke categorieën dan is dat op aanvraag mogelijk. Mits er een goede doelbinding is en de privacy van respondenten gewaarborgd blijft.

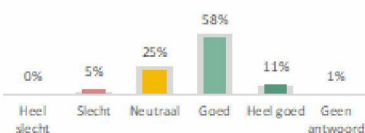




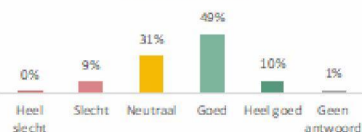
1. Algeheel | Hoe gaat het met je?

Dec '20 Apr '20

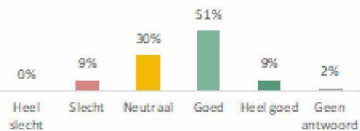
1. Alles bij elkaar genomen, voel ik me



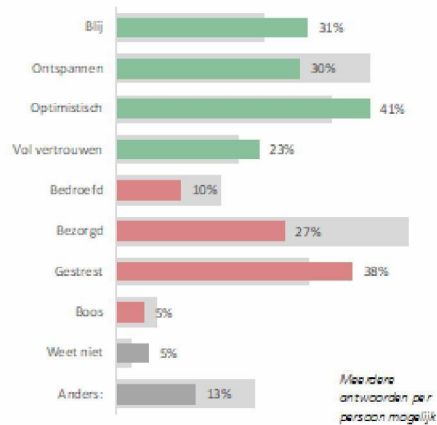
3. Fysiek voel ik me



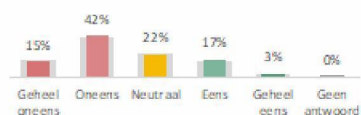
4. Mentaal voel ik me



2. Ik voel me de afgelopen weken



5. Ik maak me zorgen om mijn gezondheid door de COVID-19 situatie



1.1 Algehele gevoel

1. Het gaat goed met de meeste medewerkers

Het gaat met de meeste medewerkers nog steeds goed, of zelf heel goed. De meerderheid voelt zich dan ook fysiek en mentaal goed en ervaart geen zorgen over hun gezondheid.

2. Blijer, optimistischer, maar ook meer stress

Kijkend naar de gevoelens geven relatief meer medewerkers aan blij en optimistisch te zijn. Relatief minder medewerkers zijn bedroefd of bezorgd. Wel geven relatief meer medewerkers aan stress te hebben.

3. Maar ook groei van percentage medewerkers waarmee het slecht gaat

Naast dat het met de meeste medewerkers nog altijd goed gaat is de groep waarmee het slecht gaat gegroeid van 2% naar 5%. Daarvan geeft 87% aan dat het mentaal (ook) slecht gaat, naast dat 32% aangeeft dat het (ook) fysiek slecht gaat. Redenen waardoor het slecht gaat lopen uiteen en zijn persoonlijk. Maar veelal wordt toegelicht dat door het thuiswerken het contact met collega's gemist wordt, wat eenzaam, demotiverend en/of niet inspirerend is. Daarnaast hebben een aantal medewerkers last van hogere werkdruk waardoor zaken sneller en minder secuur moeten, of er bijna alleen nog maar aandacht is voor de inhoud.



van het werk. En vooral voor COVID-19 gerelateerde inhoud waardoor het reguliere werk niet altijd gezien wordt.

4. 20% maakt zich zorgen om zijn of haar gezondheid

Ook maakt nog 20% van de medewerkers zich zorgen over zijn of haar gezondheid, ongeveer net zoveel als de vorige meting in april. Vooral oudere medewerkers. Een aantal medewerkers licht daarbij toe dat ze in een risicogroep vallen, en dus goed moeten blijven opletten dat ze geen COVID-19 oplopen. Veel andere medewerkers die zich zorgen maken benoemen vooral het gemis aan contact met collega's, de stress door werkdruk, en het gebrek aan een gezond levenspatroon door het thuiswerken.

5. Met jongere medewerkers gaat het gemiddeld iets slechter

Kijkend naar de verschillende leeftijdsgroepen van medewerkers valt op dat het met de oudere medewerkers relatief beter gaat. Medewerkers in de groep 34 jaar of jonger geven relatief vaker aan dat het slecht met hen gaat. Vooral mentaal. Ze hebben relatief meer behoefte aan sociale interactie, een aparte werkplek, perspectief en duidelijkheid.

6. Medewerkers bij DGV-kolom zijn iets minder positief

Kijkend naar de verschillende kolommen waar medewerkers werkzaam zijn valt op dat het gemiddeld iets minder goed gaat met de medewerkers in de DGV-kolom. Relatief meer medewerkers ervaren stress, ervaren meer werk ten opzichte van voor COVID-19 en zijn relatief minder tevreden over de hoeveelheid contact met hun collega's en de aandacht van hun leidinggevende. Relatief meer medewerkers hebben behoefte aan sociale interactie en een betere werk-privé balans.

7. Medewerkers in crisisteam ervaren wel meer werkdruk maar zijn wel positiever

Medewerkers die werken in een crisisteam ervaren gemiddeld wel meer werkdruk, maar voelen zich gemiddeld niet slechter dan medewerkers die niet in een crisisteam werken. Deze medewerkers zijn gemiddeld met name positiever over het contact met hun collega's en aandacht van leidinggevende.

1. Alles bij elkaar genomen, voel ik me

	Per leeftijdscategorie						
	Heel slecht	Slecht	Neutraal	Goed	Heel goed	Leeg	Gem.
34 of jonger	0%	6%	29%	55%	10%	0%	3,69
35-44	0%	4%	22%	63%	11%	0%	3,81
45-54	0%	6%	26%	55%	13%	1%	3,76
55 of ouder	0%	3%	16%	69%	10%	1%	3,88
Geen antwoord	2%	7%	44%	37%	7%	2%	3,40

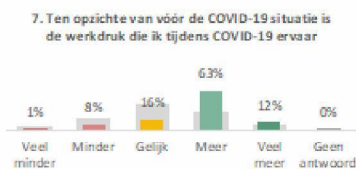
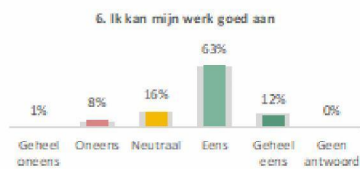
	Per organisatieonderdeel						
	Heel slecht	Slecht	Neutraal	Goed	Heel goed	Leeg	Gem.
SG	0%	3%	16%	70%	11%	0%	3,89
pSG	0%	3%	27%	60%	10%	1%	3,77
DGC2	0%	3%	27%	62%	6%	2%	3,73
DGL2	0%	4%	23%	62%	11%	0%	3,80
DGV	0%	8%	28%	51%	13%	0%	3,70
Overig kern	0%	0%	45%	36%	18%	0%	3,73
Raden & Commissies	0%	4%	13%	64%	19%	0%	3,97
Geen antwoord	2%	14%	34%	44%	5%	2%	3,37





1.2 Werkdruk

Dec '20 Apr '20

**Ervaren werkdruk gestegen t.o.v. meting in april**

Kijkend naar de werkdruk valt op dat relatief veel medewerkers aangeven dat de werkdruk hoger, of veel hoger, is ten opzichte van voor COVID-19. Daarbij, ten opzichte van de vorige meting in april is dit percentage sterk gestegen. In totaal ervaart 75% nu meer werkdruk dan voor COVID-19.

Wel kan het merendeel het werk goed aan

Wel geeft 75% aan dat ze het werk wel aankunnen. Het thuiswerken wordt daarbij door sommige medewerkers als positief aangehaald omdat ze door minder reistijd en een betere efficiëntie thuis minder druk ervaren.

“Werk is goed vol te houden, ondanks sommige nadelen zoals het gemis van sociaal contact.”

Zorgen over toegenomen werkdruk

9% van de medewerkers geeft aan het werk niet, of zelfs helemaal niet, aan te kunnen. Deze groep collega's maakt zich (grote) zorgen over de toegenomen werkdruk, het overwerken en onderbezetting. Dit maakt het moeilijk om te ontspannen en heeft negatieve effecten op de werk-privé balans. Daarbij is de hoeveelheid werk niet altijd groot, maar is de belasting van een hele dag achter een scherm zitten zwaarder.

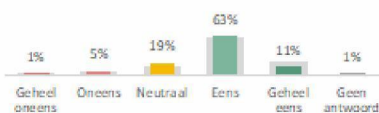
“Aan de ene kant wordt er heel veel gevraagd om te letten op jezelf, genoeg te ontspannen en aan de andere kant wordt er heel veel druk op je uitgeoefend.”



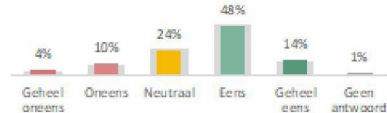


Dec '20 Apr '20

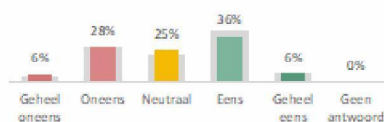
8. Ik word vanuit VWS goed geïnformeerd over de gevolgen van COVID-19 voor mijn werk



9. De aandacht en begeleiding van mijn leidinggevende in de COVID-19 situatie vind ik goed



10. Ik heb genoeg contact met mijn collega's



1.3 Sociaal contact en aandacht leidinggevende

Medewerkers missen het fysiek samenwerken met collega's

Over het contact met directe collega's is meer dan de helft van de medewerkers ontevreden. Dit gevoel is ten opzichte van de vorige meting in april iets gegroeid. Veel medewerkers missen vooral het informele contact dat je hebt als je fysiek samenwerkt. Even bijpraten, een grapje maken, elkaar spontaan tegenkomen, etc. Daarnaast beperkt veel contact zich tot medewerkers van eigen teams en afdelingen.

Onboarding lastig als je collega's nooit fysiek ziet

"Het is ontzettend lastig om volledig digitaal ingewerkt te worden bij VWS. Ik mis het contact met de collega's ontzettend"

Ook medewerkers die net nieuw zijn bij VWS missen contact met collega's. Veel nieuwe medewerkers hebben hun collega's nog nooit fysiek ontmoet. Daarnaast

heb je vaak alleen contact met medewerkers uit je eigen team. Dit maakt onboarding en verbinding met VWS krijgen lastig.

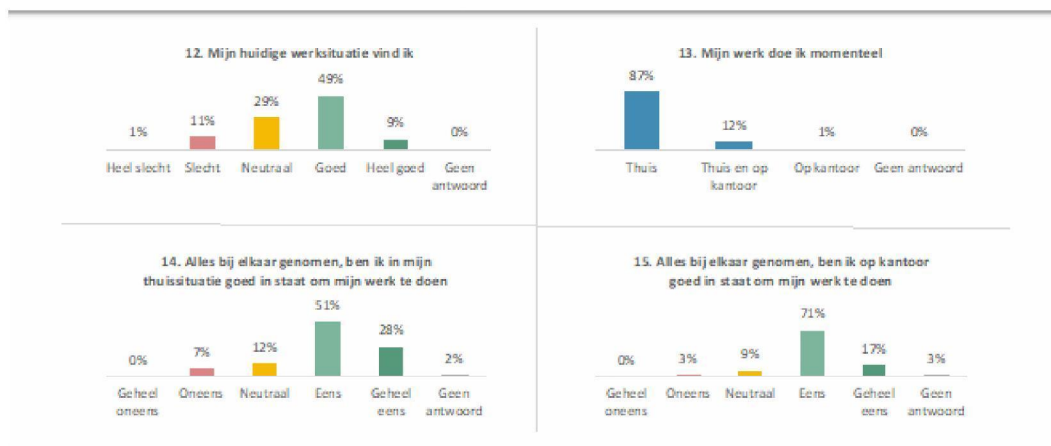
Voor redelijk wat medewerkers is de aandacht van hun leidinggevende onvoldoende. Vooral op persoonlijk vlak

De meerderheid van de medewerkers is nog altijd tevreden over de aandacht en begeleiding van leidinggevenden tijdens de COVID-19 situatie. Sommige medewerkers lichten hoe blij en gelukkig te zijn dat ze zo'n goede leidinggevende hebben. Echter, de groep die de aandacht en begeleiding van hun leidinggevende niet per se goed vindt (24%), slecht vindt (10%) of zelfs heel slecht vindt (4%) is in totaal redelijk groot (38%). Meer dan een derde.

Nog altijd tevreden over communicatie vanuit VWS, wel iets gezakt

Over de communicatie vanuit VWS is driekwart tevreden of zelfs heel tevreden. Wel loopt de tevredenheid over de communicatie vanuit VWS wat terug ten opzichte van de meting in april.





1.4 Werksituatie

Merendeel prima in staat thuis werk te doen

Relatief veel medewerkers zijn prima in staat om thuis hun werk te doen. Ook geven ze aan dat het thuiswerken veel voordelen oplevert door het wegvallen van reistijd en een betere werk-privé balans. Maar er worden ook nadelen benoemd, zo missen ze contact met collega's, maar vrezen meerdere collega's ook dat door het thuiswerken de kwaliteit van het werk achteruit gaat doordat er minder contact is binnen de organisatie. Daarnaast is het vele videovergaderen (zeker wanneer er vergaderlunches bijkomen) vermoeiend voor collega's en vinden ze het

“Doordat het sociaal contact er niet is ervaar ik thuiswerken bij tijd en wijle ook als saai. Maar daarnaast ervaar ik het ook als efficiënt, rustiger en een betere privé werkbalans.”

Echter, 19% niet helemaal in staat thuis goed werk te doen

19% is echter niet goed in staat om thuis te werken. Veel van deze medewerkers zijn gewoon klaar met thuiswerken en willen weer fysiek contact met collega's. Daarnaast hebben sommige medewerkers geen goede werkplek thuis door ruimtegebrek, is het te

druk met kinderen thuis, of is er verbetering nodig aan de digitale mogelijkheden en de stabiliteit van verbindingen (zoals een haperende Webex).

Werksituatie wel prima, maar wel graag weer deels terug naar kantoor

Nog best een grote groep (31% in totaal) is niet per se tevreden, of zelfs ontevreden, met hun werksituatie op dit moment. Zoals gezegd, zij willen vooral weer terug naar kantoor collega's te ontmoeten en samen te werken. Kantoor mag volgens een aantal medewerkers ook op een andere locatie, zoals hubs in Utrecht, Amsterdam of ergens in Brabant.

Meer dan de helft is wel tevreden, of zelfs heel tevreden, over hun werksituatie. Wel geven ook veel van deze medewerkers aan wel weer naar kantoor te willen om hun collega's te zien en spreken. Maar het liefst niet helemaal terug naar kantoor. Sommigen worden zelfs bedroefd van het idee dat ze straks weer in een drukke kantoorruimte met te weinig werkplekken moeten werken.

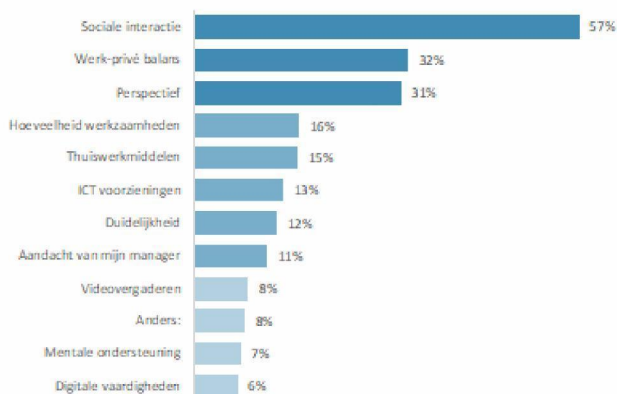
“Thuiswerken werkt stress verlagend in mijn jonge gezin, ook werk ik veel efficiënter. Echter, hét grote nadeel vind ik het missen van informeel contact, de kletspraatjes, de kantoorhumor, het wandelgangen informatiesysteem.”





2. Behoeften | Heb je nog ergens behoefte aan?

16. Ik heb een behoefte op het gebied van



1. Sociale interactie (57%)

Met stip op één staat een behoefte aan sociale interactie. Bijna 6 op de 10 respondenten geeft aan sociaal contact met collega's te missen. Elkaar in het echt kunnen zien en spreken. De spontaniteit van een ontmoeting in de wandelgang, bij het koffieapparaat of in de lift. Via Webex mist spontaniteit en het echte contact. En ook al halen sommigen aan dat er leuke sociale activiteiten via Webex georganiseerd worden, toch vervangen die het echte contact niet. Opvallend is de behoefte humor die enkele keren is genoemd.



2. Werk-privé balans (32%)

Een onderwerp dat twee kanten op uitslaat in dit onderzoek is de werk-privé balans. In sommige vragen komt naar voren dat een groot deel van de collega's erg tevreden is over de verbetering van de werk-privé balans met het vele thuiswerken, met name door het wegvallen van reistijden en de mogelijkheid om geconcentreerd te werken. Echter geeft bijna 1 op de 3 respondenten een behoefte aan op de werk-privé balans. Veel medewerkers geven daarbij aan dat de grens tussen thuis en werk vervaagt. Toegelicht wordt dat dit mede komt door werkdruk, door een gebrek aan sturing of structuur, of dat het de norm lijkt te worden om steeds eerder te beginnen,

langer door te werken en minder pauzes te nemen. Vroege en late vergaderingen, lunchoverleggen en de druk om door te werken als je laptop er toch staat of er een berichtje binnenkomt op de telefoon zorgen ervoor dat je constant "aan" staat, ook buiten kantooruren. De mailstroom lijkt een grote druk te geven, waar dat bij sommige collega's ten koste van hun werk-privé balans gaat. Sommige medewerkers geven aan dat er enerzijds vanuit de leiding wel gezegd wordt dat men rust moet nemen, maar de manager tegelijk het werk ook op blijft stapelen en/of geacht wordt dat het werk wel allemaal gedaan wordt.



3. Perspectief (31%)

Er is behoefte aan perspectief bij bijna 1 op de 3 respondenten. Veelal over de mogelijkheid om weer meer naar kantoor te kunnen daar collega's te kunnen ontmoeten. Wanneer en hoe vaak kan dat weer? Hierbij werd de suggestie gegeven om een soort routekaart te hebben voor wanneer (bij welke besmettingsgraad) wat wel en niet mag wat betreft sociale ontmoetingen en bijeenkomsten/werken op kantoor. Daarnaast stellen medewerkers de vraag hoe dat er dan uit gaat zien. Bijvoorbeeld, als de helft in het echt aan een vergadering deelneemt en de helft vanuit huis, is er grote ongelijkheid in wie écht deelneemt aan de vergadering, of als de helft op kantoor is en



de helft niet zit je dan nog alsnog op kantoor te webexen? En als er overal ge-webext wordt op kantoor, wordt het nieuwe normaal dan dat andere collega's geluidwerende koptelefoons dragen? Of gaan we eisen dat aanwezigheid op vaste teamvergadering dagen wél gewoon verwacht wordt? Maar hoe dwing je dat dan af?



4. Hoeveelheid werkzaamheden (16%)

Een deel van de medewerkers geeft aan het gevoel te hebben ze het nu veel drukker hebben, terwijl sommigen aangeven dat het voor COVID al (te) druk was. Dit komt veelal door extra werk, wat soms ervaren wordt als extra bovenop het reguliere werk. Daarnaast zijn er opmerkingen over het gebrek aan prioritering. Alles moet en alles moet tegelijk. Daarnaast is er soms sprake van gebrek aan capaciteit door vertrek van medewerkers, ziekte of onderbezetting wat extra werkdruk geeft.



5. Thuiswerkmiddelen (15%)

Omdat overleggen via de managed laptop soms matig werkt, maar ook om tegelijkertijd aan stukken te werken en videobellen, heeft een deel van de collega's behoefte aan een tablet/iPad. Ook wordt de behoefte aan een extra beeldscherm genoemd en/of ruimere mogelijkheden om dit soort apparatuur aan te schaffen. En dit geldt nog meer voor een (zit-sta) bureau. Deze dienen mensen nu zelf aan te schaffen omdat dit niet vergoed wordt, waar een deel van de respondenten zich tegen uitspreekt. De behoefte aan een zit-sta bureau is door 7% van de respondenten specifiek benoemd, zonder dat dit specifiek als onderwerp benoemd was in de vragenlijst. Het vermoeden is daarom dat de groep collega's die behoefte heeft aan dergelijke mogelijkheden groter is. Daarnaast wordt door verschillende mensen de behoefte geuit om iemand thuis langs te krijgen die advies geeft over een goede (arbo)werkplek inrichting.



6. ICT-voorzieningen (13%)

Meerdere collega's hebben behoefte aan aanvullende digitale middelen. Middelen die dan genoemd worden zijn: online samenwerkplekken, Teams, Zoom, Adobe Connect, brainstormtools, brownpaper sessie tools, Mural, Conceptboard, Kahoot, Ahaslides (enquête of quiz tools) en R/Power BI (up-to-date en de vrijheid om packages te installeren). Ook is er behoefte aan

ondersteuning op het vlak van het instellen van een goede internetverbinding en/of oplossen van verbindingsproblemen. Eén opmerking ging specifiek over het missen van ICT-ondersteuning op moment dat er Kamervragen behandeld moeten worden. De tijd is dan schaars en de behoefte aan acute hulp bij een probleem des te groter. Er is daarnaast behoefte bij een aantal collega's om te kunnen werken met twee beeldschermen, waarbij opgemerkt wordt dat dit niet door VWS gefaciliteerd wordt.

Ook zijn er enkele collega's die de mogelijkheid om te printen missen. Printen mag wel, maar vanuit de managed omgeving kan niet op een eigen printer geprint worden. Ook wordt een enkele keer aangegeven dat dit niet vergoed wordt.



7. Duidelijkheid (12%)

De behoefte aan duidelijkheid raakt aan de behoefte aan perspectief en sociaal contact. Een deel van de collega's wil graag meer duidelijkheid over wanneer er weer wat meer mag. Voor nieuwe medewerkers wanneer ze collega's buiten hun eigen team kunnen leren kennen (buiten de functionele contacten en de veelal op inhoud gerichte overleggen). Het alleen contact hebben met je directe collega's wordt aangegeven als een risico voor de samenhang/verbinding in de organisatie.



8. Aandacht van mijn manager (11%)

1 op de 10 medewerkers geeft aan geen of onvoldoende contact te hebben met de leidinggevende. Er is veelal geen contact, of als er contact is voelt het niet persoonlijk en draait het om de inhoud. Er wordt vaak aangegeven dat de manager hier (te) druk voor is door COVID-19 en deels is daar ook begrip voor. Echter missen medewerkers dan persoonlijk contact en een inlevende manager. Enkele keren wordt aangegeven dat de medewerker het gevoel heeft dat de manager, die wel op kantoor werkt of die wel een aparte werkkamer heeft, zich niet echt goed kan inleven in hoe de situatie voor de medewerker is. Een enkele medewerker geeft aan een drempel te ervaren om contact met de manager op te nemen en terwijl meerdere collega's vinden dat het initiatief voor contact vanuit de manager dient te komen.



9. Videovergaderen (8%)

Er is de nodige frustratie over het haperen van Webex. Er zijn diverse collega's die aangeven dat vergaderen via Webex op de managed laptop niet goed werkt, dat de verbinding als geheel soms traag is en hapert (zonder dat dit te wijten is aan eigen netwerk). Een deel heeft ook problemen met de wifi in huis, maar weet niet hoe dit op te lossen. Hulp zou daarbij gewenst zijn.

Dat Teams nu niet gebruikt kan worden wordt als (zeer) hinderlijk ervaren door een deel van de collega's, doordat externe partners dat wel gebruiken. Mensen zijn hierdoor gedwongen om op een eigen laptop of mobiel device (via doorsturen van de uitnodiging naar privémail) deel te nemen aan dergelijke overleggen. Een advies van SSC-ICT om alleen Webex te gebruiken kan gewoon niet als een externe partner Teams of Zoom gebruikt.



10. Mentale ondersteuning (7%)

De behoefte aan mentale ondersteuning die is aangegeven, zit op het vlak van motivatie, concentratie en vermoeidheid die gepaard gaat met het vele thuiswerken. Er wordt daarnaast enkele keren aangegeven dat er behoefte is aan sociaal contact, teamgevoel of bijvoorbeeld een open Webex kanaal waar iemand het gevoel van samenwerken kan hebben.



11. Digitale vaardigheden (6%)

Hoewel het niet vaak genoemd is, zijn er nog wel een aantal reacties van mensen die behoefte hebben aan begeleiding bij het gebruik van Webex (tips hoe er meer uit te halen/het beter te gebruiken). En om meer werkvormen te leren kennen die in videovergaderingen kunnen worden toegepast.





3. Perspectief | Hoe kijk je naar de toekomst?



1. Merendeel ziet werksituatie met vertrouwen tegemoet, thuiswerken bevalt goed

79% van de medewerkers ziet het komende jaar de werksituatie met vertrouwen tegemoet. In bijna de helft van alle toelichtingen wordt daarbij benadrukt dat het thuiswerken zeer goed bevalt. Veel medewerker wil nooit meer terug naar de oude norm van dagelijks naar kantoor. En deze positieve ervaring maakt ook dat zij er goed bij zitten en het komende jaar met vertrouwen tegemoet zien. Efficiënter kunnen werken, zonder de stress van op kantoor en een betere werk-privé balans door het wegvallen van de reistijd.

2. Hoop op/vertrouwen in verandering

Opvallend is dat één-op-de vijf medewerkers toelicht hoopvol te zijn en vertrouwen te hebben in een verbetering van de situatie in de komende maanden. Veelgenoemd is ook de hoop dat het vaccin gaat helpen om bijvoorbeeld in het voorjaar weer wat meer te kunnen doen. Let wel, dit onderzoek is uitgevoerd voordat de tweede lockdown is ingevoerd.

3. Hoop weer naar kantoor te kunnen

Medewerkers die de toekomst met minder vertrouwen tegemoet zien kijken uit naar de mogelijkheid om meer op kantoor te kunnen werken, omdat het thuiswerken hen minder of niet goed bevalt. Ze missen een goede werkplek, sociaal contact of gewoonweg de oude situatie.

Medewerkers die hun werksituatie wel met vertrouwen tegemoet zien spreken ook wel vaak de hoop uit om weer 1 a 2 dagen naar kantoor te kunnen. Met name voor de sociale contacten die gemist worden. Daarbij worden wel vragen gesteld over hoe dat dan in de praktijk gaat. Als we hybride gaan werken, dan is er een kantoorinrichting nodig die dat faciliteert. Sommige medewerkers schetsen daarbij een angstbeeld dat we met z'n allen naast elkaar zitten te webexen in een kantoortuin.

Echter zien een aantal medewerkers wel de noodzaak dat het anders gaat zijn, dat we niet meer allemaal zomaar naar kantoor kunnen, immers door de groei in personeel passen we niet meer in het gebouw tegen de tijd dat we er weer heen mogen.

4. Onzekerheid over verandering

De meeste medewerkers die het komende jaar niet met vertrouwen tegemoet zien, uiten op verschillende manieren onzekerheid over de toekomst. Er is een gemist aan perspectief: wanneer mag er weer wat meer? wanneer kunnen we weer naar kantoor? en hoe gaat dat er dan uit zien? Er is bij deze groep mensen een grote behoefte aan iets meer houvast. Een enkele reactie noemt een routekaart als optie. Bij welke besmettingsgraad mag er wat in relatie tot naar kantoor gaan of ontmoetingen met collega's?

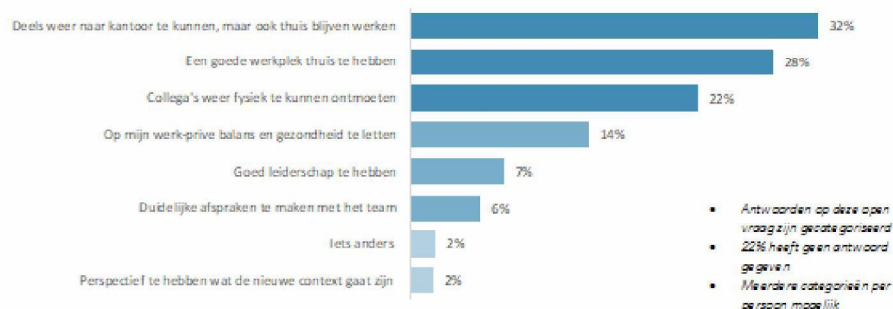




4. Nieuwe context | Hoe kijk je naar werken in de nieuwe context?

4.1 Wat is essentieel?

18. Om mijn werk goed te kunnen doen in de nieuwe context, is het volgens mij essentieel om:



1. Deels weer naar kantoor kunnen, maar ook thuis blijven werken

32% van de medewerkers geeft aan dat het essentieel is dat we weer naar kantoor kunnen gaan, maar ook thuis kunnen blijven werken. Een goede balans tussen thuis en op

"Contact met collega's is essentieel. Een mix van digitaal en fysieke bijeenkomsten lijkt me dan prima."

kantoor (mag ook een andere externe locatie zijn) werken is dus voor veel collega's belangrijk.

2. Een goede werkplek thuis te hebben

28% geeft aan een goede werkplek thuis belangrijk te vinden. Hiervan licht een redelijk groot aantal werknemers (ongeveer 50) toe dat ze überhaupt geen ruimte voor een werkplek hebben. Anderen vragen om goede voorzieningen (bureau, scherm, stoel, etc.), goed werkende ICT, vooral Webex. Verder zou het helpen om optimaal hybride te kunnen vergaderen, om duidelijke afspraken over aanwezigheid te maken, om een digitale handtekening te gebruiken, en om iets voor thuis printen te faciliteren voor wie dat nodig heeft.

3. Collega's weer fysiek te kunnen ontmoeten

22% van de collega's schrijft dat ze het essentieel vinden om hun collega's fysiek te

kunnen ontmoeten. Dit voornamelijk voor: het spontane contact, informeel contact, verbondenheid, aandacht voor elkaar, communicatie, openheid, sparring, eerlijkheid, contacten buiten eigen directie, onboarding van nieuwe collega's.

4. Op mijn werk-privé balans en gezondheid te letten

14% van de medewerkers geeft aan dat het essentieel is om de werk-privé balans in de gaten te houden gezien de vager geworden grenzen tussen thuis en werk. Daarbij ook op de eigen gezondheid te letten. Ideeën zijn om werkdruk te verlagen, minder vergaderen, ruimte voor pauzes, en vooral ook blijven bewegen.

5. Goed leiderschap

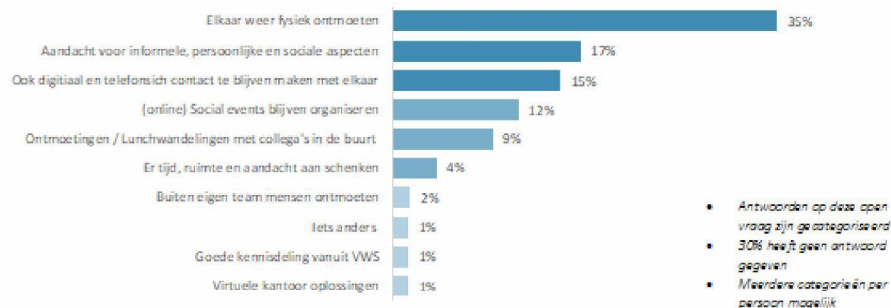
7% van de medewerkers geeft aan dat goed leiderschap essentieel is. Daarbij gaat het vooral om: aandacht voor het individu, om het maken van keuzes, het stellen van prioriteiten, en het geven van perspectief. Afspraken maken in het team. Daarbij vooral duidelijkheid over beschikbaarheid, takenverdeling, werkafspraken, vindbaarheid van contactgegevens en een goede bereikbaarheid.





4.2 Hoe blijven we verbonden?

19. Om met elkaar verbonden te blijven in de nieuwe context, is mijn idee:



1. Elkaar weer fysiek ontmoeten

35% van de medewerkers geeft aan dat ze voor verbondenheid toch echt hun collega's fysiek zouden willen ontmoeten. Om zo nu en dan naar kantoor te kunnen gaan om samen met het team te werken. Of op andere manieren collega's 1-op-1 fysiek te ontmoeten. Dat is toch echt anders dan online contact.

2. Aandacht voor informele, persoonlijke en sociale aspecten

17% van de werknemers geeft aan dat het voor verbondenheid belangrijk is om tijd en aandacht te krijgen, en te maken, voor aspecten buiten de inhoud van het werk. De werkdruk en waan van de dag slokt dit aspect namelijk vaak op. Even vragen hoe het gaat, ruimte inbouwen voor smalltalk, gewoon even iemand bellen los van de inhoud, online koffiemomenten, lunchwandelingen, dingen organiseren los van de inhoud, etc.

"Dat we bewuster en vaker contact met elkaar zoeken. De momenten bij de koffiemachine waarbij je iets anders bespreekt dan werkinhoud zijn immers ook belangrijk voor het werkplezier."

3. Ook digitaal en telefonisch contact te blijven maken met elkaar

Voor verbondenheid geeft een deel (15%) van de medewerkers aan dat ze online meetings met het team moeten blijven organiseren. En dat medewerkers daar ook naar toe blijven komen. Daarnaast ook contact blijven leggen onderling. Elkaar blijven bellen en Webexen.

4. (Online) Social events blijven organiseren

12% van de medewerkers schrijft dat ze de veelal digitale Social events waarderen. Borrels, lunchafspraken, quizen, VWS brede events en andere evenementen. Dit geeft verbondenheid.

5. Ontmoetingen/lunchwandelingen met collega's in de buurt

Een deel van de medewerkers geeft aan dat het 1-op-1 contact via een ontmoeting ergens buiten kantoor helpt bij voor verbondenheid. Vooral even een lunchwandeling doen met een collega uit de buurt wordt daarbij veel genoemd. Een tip is om een lijst met buurtgenoten op te stellen.

6. Concrete tips voor verbondenheid zijn:

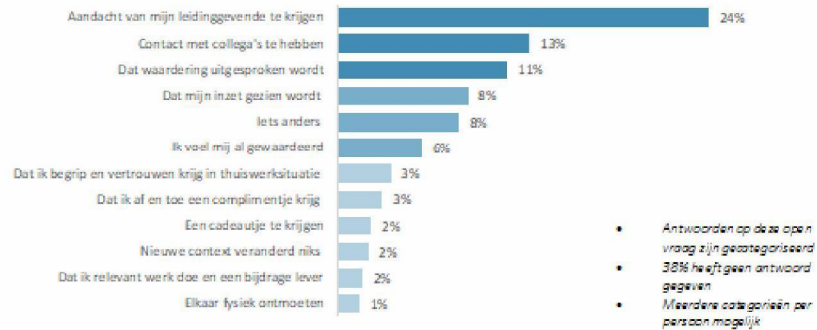
- [Overzicht van dir. Zorgverzekeringen](#)
- Wouter van Noord, NRC, Zaterdag 28 november 2020, nrc.nl/futureaffairs
- Facebook for business





4.3 Hoe voel je waardering?

20. Om me gewaardeerd te voelen in de nieuwe context, is voor mij belangrijk:



1. Aandacht van mijn leidinggevende te krijgen

24% van de medewerkers geeft aan dat het voor waardering belangrijk is om gezien te worden door de leidinggevende. Echt persoonlijke aandacht te krijgen. Helemaal nu je elkaar veel minder ziet. Contact met mijn collega's te hebben. 13% van de medewerkers schrijft dat datzelfde geldt voor onderling contact met collega's. Medewerkers voelen zich gewaardeerd als ze betrokken zijn bij het team. Gezien worden door collega's.

2. Dat waardering uitgesproken wordt

Een deel van de medewerkers (11%) schrijft dat het voor waardering belangrijk is dat het ook echt uitgesproken wordt. Positieve, maar ook opbouwende, feedback te ontvangen.

3. Dat mijn inzet gezien wordt

8% van de medewerkers schrijft dat het belangrijk is dat hun inzet gezien wordt. Dat het harde werk gezien wordt. Daarbij ook aandacht te hebben voor niet COVID-19 werk.

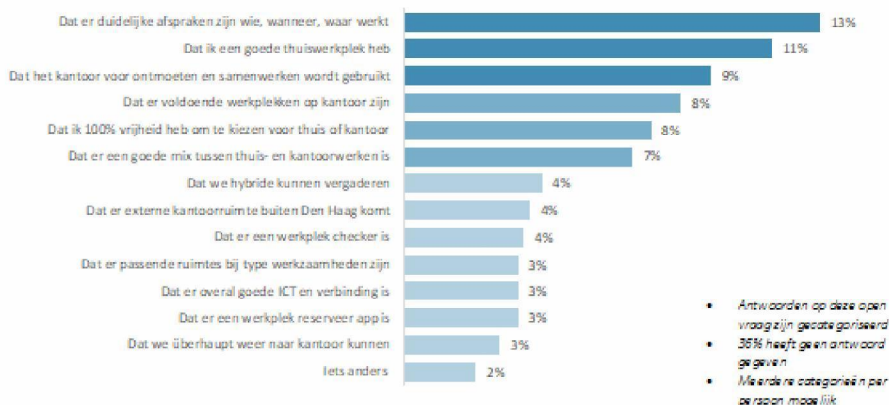
"Waardering is er breed, het is wel belangrijk dat we ook waardering blijven houden voor alles wat bijna als vanzelfsprekend door blijft lopen en waar op de achtergrond mensen heel erg hard mee aan het werk zijn."





4.4 Hoe vind je een goed passende werkplek?

21. Om telkens een goede passende werkplek te kunnen kiezen in de nieuwe context, is volgens mij nodig:



1. Dat er duidelijke afspraken zijn wie, wanneer, waar werkt

13% van de medewerkers geeft aan dat er duidelijk richtlijnen moeten zijn wie er wanneer naar kantoor zou mogen komen. Een heldere planning waarbij teams weer samen op kantoor kunnen werken. Maar ook duidelijkheid wat er van je verwacht wordt als medewerker om thuis of op kantoor te moeten of mogen werken.

2. Dat ik een goede thuiswerkplek heb

11% van de medewerkers schrijft dat een goede thuiswerkplek van belang is om elke keer een goede werkplek te kunnen kiezen. Een deel licht toe dat het al goed geregeld is, bij een aantal anderen echter nog niet.

3. Dat het kantoor voor ontmoeten en samenwerken wordt gebruikt

9% schrijft dat het kantoor hoofdzakelijk voor samenwerken en ontmoeten moet zijn. Er zouden voldoende ruimtes moeten zijn om samen te werken met collega's. Zowel vergaderen als bij elkaar in de buurt werken. Het helpt daarbij als thuiswerken de norm wordt voor individueel werk. Ook zou er meer vergaderruimte moeten komen.

4. Dat er voldoende werkplekken op kantoor zijn

8% van de medewerker geeft aan dat er op kantoor voldoende werkplekken moeten zijn om te kunnen werken. Veel medewerkers lichten toe geen zin meer te hebben in het zoeken naar een werkplek op kantoor. Een aantal medewerkers wil daarbij weer terug naar een vaste werkplek per medewerker. Een deel geeft aan niet terug naar een kantoortuin te willen maar juist op rustige plekken geconcentreerd te willen kunnen werken.

5. Dat ik 100% vrijheid heb om te kiezen voor thuis of kantoor

8% van de medewerkers schrijft dat er geen belemmeringen zouden moeten zijn om thuis of op kantoor te kunnen werken. Je moet als werknemers zelf de mogelijkheid en vrijheid hebben om te kiezen. Een deel geeft aan daar in goed overleg mee om gegaan kan worden.





4.5 Tips voor digitale tools?

22. Voer digitale tools die VWS zou kunnen gebruiken in de nieuwe context, heb ik deze tips:



1. Tools voor videovergaderen (voornamelijk Teams en Zoom)

13% van de medewerkers geven een tip voor tools voor videovergaderen. Het meest is gevraagd om Microsoft Teams. Vooral voor het vergaderen met externe partijen. Maar het werkt ook makkelijk om samen te werken aan documenten tijdens een vergadering. Andere tools die genoemd worden zijn Zoom, Skype, Spatialchat, GotoMeeting.

2. Tools om virtueel samen te werken

11% van de medewerkers geven een tip om een tool te kunnen gebruiken die het mogelijk maakt om virtueel samen te werken aan een project of een stuk. Denk aan werken aan één document, chatten, brainstormen, geeltjes plakken, overzicht houden, creatieve sessies houden, etc. Veelgenoemde tools zijn Miro, Padlet, Mural, Conceptboard, Slack, Trello, GoogleDocs, OneNote, Facebook for business of accounts voor Kahoot en Mentimeter.

"Naast Webex zou het fijn zijn om Teams beschikbaar te stellen omdat veel externe stakeholders Teams gebruiken. Dan kun je ook gezamenlijk en tegelijkertijd aan documenten werken, videobellen en met elkaar chatten."

Top 10 meest genoemde tools

1. Teams	2. Zoom
3. Miro	4. Padlet
5. Mural	6. Conceptboard
7. Slack	8. Skype
9. Trello	10. GoogleDocs

3. Moderne, goedwerkende en voldoende apparaten

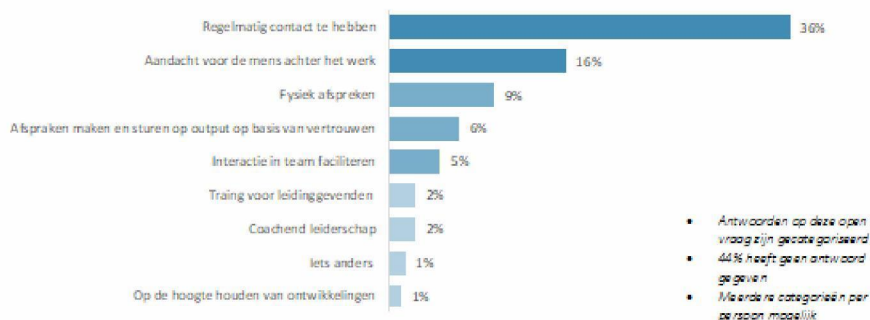
Sommige respondenten (8%) geven als tip om in het algemeen moderne, goedwerkende en/of voldoende apparaten te hebben. Toelichtingen daarbij zijn dat het vergaderen op een managed laptop nog niet goed werkt, dat Webex stabiel kan zijn, dat stukken lezen en vergaderen tegelijkertijd niet makkelijk is waarbij een 2^e beeldscherm of een iPad handig zou zijn. Verder wordt gevraagd om een printer, noise cancelling headphone, porte replicator, zakelijk internet of een modem.





4.6 Voor goede leiding op afstand is het goed om?

23. Voor goede leiding op afstand in de nieuwe context, denk ik dat het goed is om:



1. Regelmatig contact te hebben

36% van de medewerkers geeft aan dat simpelweg 1-op-1 contact tussen medewerker en leidinggevende belangrijk is voor goede leiding op afstand. Door de drukke agenda's van leidinggevenden schiet contact met medewerkers er vaak bij in. Door het thuiswerken zijn er ook geen spontane ontmoetingen en raak je als medewerker snel uit het zicht. Als tip wordt geopperd om de managers van te veel neven- en inhoudelijke taken te ontlasten om ruimte voor contact met medewerkers te maken.

2. Aandacht voor de mens achter het werk

16% schrijft dat het voor goede leiding op afstand belangrijk is niet alleen maar werkinhoudelijke gesprekken te hebben maar ook aandacht voor mens achter het werk te hebben. Het persoonlijke contact. Daarbij is empathie, betrokkenheid en oprechtheid belangrijk. Durf te vragen hoe het echt met iemand gaat. Ook het besef dat behoeftes (bijvoorbeeld op het gebied van thuiswerken) persoonlijk zijn en sterk uiteen kunnen lopen.

3. Fysiek afspreken

9% geeft aan dat voor goede leiding op afstand het noodzakelijk is om ook zo nu en dan fysiek met elkaar af te spreken. Bijvoorbeeld door wandelen, thuisbezoek, koffiedate of gewoon op kantoor.

4. Afspraken maken en sturen op output op basis van vertrouwen

6% geeft aan dat de nieuwe context nog meer vraagt om te sturen op output en niet op zichtbaarheid. Visie neerzetten, prioriteiten stellen en vervolgens heldere afspraken maken met elkaar. Daarbij belangrijk om dat te doen vanuit onderling vertrouwen. Werken met programmamanagers in plaats van middenmanagers wordt daarbij door een aantal als verbetering benoemd.

5. Interactie in team faciliteren

5% van de medewerkers schrijft in de nieuwe context de leidinggevende ook aanwezig moet zijn in het team. Om de interactie binnen het team te faciliteren. Tip, digitale room waarin medewerkers binnen kunnen lopen.

6. Training geven aan leidinggevenden

2% schrijft dat er scholing en training voor managers om leiding te geven op afstand moet komen. Om digitale gespreksvaardigheden te ontwikkelen.

7. Coachend leiderschap

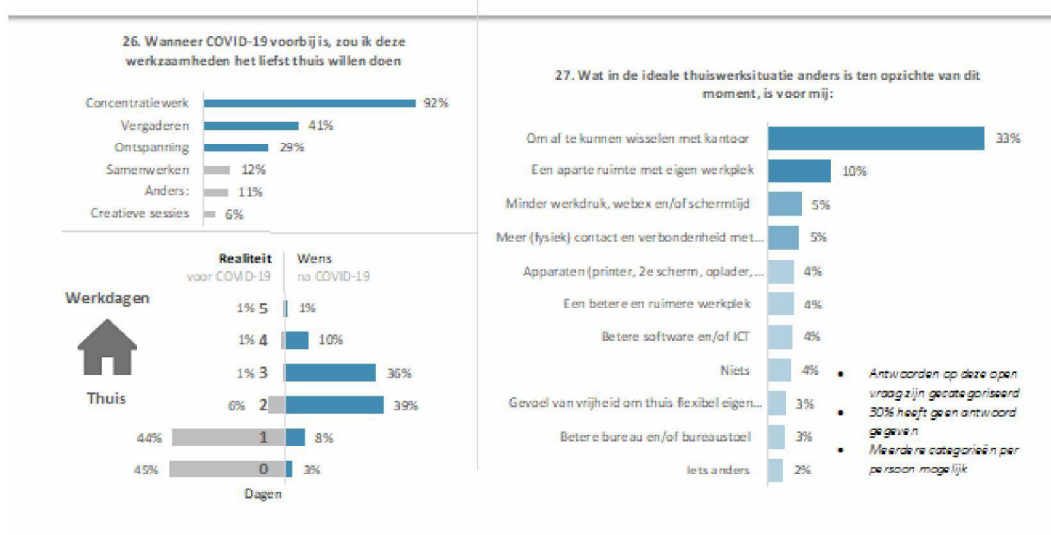
2% beschrijft een belangrijke eigenschap die een moderne leidinggevende zou moeten hebben. Een goede leidinggevende coacht, faciliteert, geeft het goede voorbeeld, complimenteert, ondersteunt, voert het goede gesprek en geeft feedback.





5. Thuis- en kantoorwerken | Wat is de ideale werkplek?

5.1 De ideale thuiswerksituatie



1. Concentratiewerk thuis

92% van de medewerkers wil concentratiewerk het liefst thuis doen.

"Ik zou al het concentratiewerk het liefst thuis doen. Voor COVID-19 ging ik eigenlijk standaard naar kantoor. In de toekomst zou ik het liefst nog maar enkele dagen naar kantoor gaan vanwege het contact met collega's en om te vergaderen."

Samenwerken met collega's en creatieve sessies houden doen weinig medewerkers graag thuis. Over thuis deelnemen aan een vergadering is meer verdeeldheid, dat is namelijk maar voor een deel van de medewerkers prima thuis te doen.

2. Meer thuiswerken, liefst 2 of 3 dagen

Medewerkers willen duidelijk vaker thuiswerken dan voor dat ze voor COVID thuiswerkten. Het merendeel wil of 2 (39%) of 3 (36%) dagen thuiswerken. Voor COVID werkten ongeveer de helft nooit thuis, en ongeveer de andere helft hoogstens een dag. Wel zijn er ook medewerkers die helemaal niet thuis willen werken als COVID voorbij is.

3. Dat het afgewisseld kan worden met kantoor

33% van de medewerkers schrijft dat de thuiswerksituatie een stuk beter zou zijn als ze het kunnen afwisselen met kantoor. Voor sommigen omdat bepaalde activiteiten (zoals vergaderen en samenwerken) beter op kantoor gedaan kunnen worden. Voor anderen om gewoon de afwisseling en keuze te hebben.

4. Een aparte ruimte met eigen werkplek

10% van de medewerkers geeft aan graag een aparte werkkamer met een eigen vaste werkplek te hebben thuis. Nu zitten ze vaak aan een keukentafel en worden door kinderen of partner gestoord. Daarbij moeten ze elke dag alles weer opnieuw opzetten.

5. Minder werkdruk, Webex en/of schermtijd

5% van de medewerkers zou meer balans in Webex en andere werkzaamheden willen hebben. Niet de hele dag in online vergadering moeten zitten. Minder werkdruk om ook voldoende pauze te kunnen houden.





5.2 De ideale kantoor situatie

**1. Kantoor voor ontmoeten en samenwerken**

Kantoor zou voor veel medewerkers vooral een plek zijn om elkaar te ontmoeten en samen te werken (75%). Ook voor veel medewerkers (74%) om creatieve sessies te doen. Veel medewerkers willen voor vergaderingen ook naar kantoor kunnen (60%), maar dat geldt niet voor iedereen. Concentratiewerk kan voor veel medewerkers prima thuis, al wil 17% van de medewerkers het kantoor ook gebruiken voor *concentratiewerk*.

2. Minder op kantoor werken

Veel medewerkers willen minder op kantoor werken. Een groot gedeelte wil het liefst 1 (21%), 2 (47%), of 3 (19%) dagen op kantoor werken terwijl ze voor COVID-19 3 (23%), 4 (39%) of 5 (19%) dagen op kantoor werkten. In de toelichting geven zij aan vooral het concentratiewerk thuis te willen doen. Verder wordt aangegeven dat vooral de afwisseling en de keuzevrijheid tussen thuis- en kantoorwerken daarbij gewenst is. Volledig tijd en plaats onafhankelijk (TPAW) te kunnen en mogen werken.

3. Rustige werkplek, geen kantoortuin meer

13% van de medewerkers geeft aan een rustige werkplek te willen. Een goede werkplek voor concentratiewerk. Voor COVID was het vaak te druk en hectisch. Een deel wil daarom af van de kantoortuin.

4. Niet meer zoeken naar een werkplek

13% geeft aan dat echt niet meer terug willen naar de oude situatie waarbij ze geen werkplek konden vinden. Liever thuiswerken dan bijvoorbeeld in een vensterbank op kantoor.

5. Meer vergaderruimte

8% geeft aan meer vergaderruimtes te willen, die goed te reserveren zijn.

6. Medewerkers die op dit moment op kantoor werken willen vooral andere collega's op kantoor zien

De medewerkers die op dit moment op kantoor werken willen vooral meer collega's op kantoor zien. Dit om collega's gewoon weer te ontmoeten, omdat ze nu alsnog moeten Webexen (maar dan op kantoor) of omdat ze snel even wat willen kunnen vragen aan collega's.

"Als ik naar kantoor zou moeten komen dan wil ik een eigen, rustige werkplek en geen competitie om de werkplek."





6. Tot slot | Wat wil je verder nog kwijt?

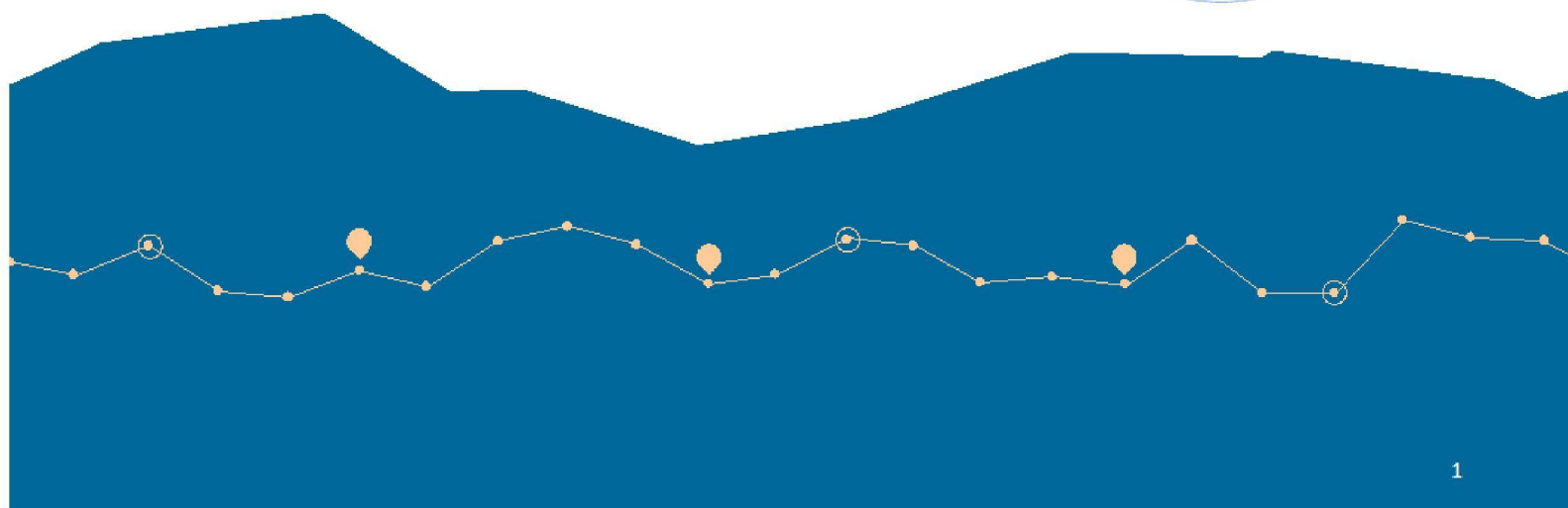
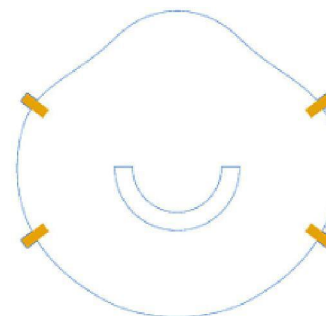
<p>Complimenten aan VWS en leidinggevend</p> <p>Een aantal collega's maakt VWS en leidinggevend een compliment hoe ze met COVID-19 situatie omgaan. Natuurlijk is het ook zoeken, maar daar zijn we allemaal zelf bij. Ook complimenten voor de moeite die gedaan wordt om verbinding te houden.</p>	<p>Aandacht voor lastige thuiswerksituaties</p> <p>Een aantal collega's vraagt nogmaals aandacht voor bepaalde lastige thuiswerksituaties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantelzorgers, • Jonge medewerkers met weinig ruimte, • Medewerkers met kinderen thuis, • Nieuwe medewerkers, • Medewerkers met afstand tot arbeidsmarkt 	<p>Vergoedingen</p> <p>Een aantal collega's zouden een vergoeding waarderen voor verschillende zaken. Zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tuinkantoor • Sportschool • Thuiswerkvergoeding • Stagiaires • Alleenwonenden (hebben relatief meer kosten)
<p>Thuiswerken bevalt slecht</p> <p>Een aantal collega's benadrukt dat ze helemaal klaar zijn met thuiswerken. Het is gewoon heel anders werken en niet iedereen gedijt daar goed bij.</p>	<p>Aandacht voor niet COVID-19 werk</p> <p>Een aantal medewerkers vraagt aandacht en waardering voor niet COVID-19 gerelateerd werk. Daarbij geven aan aantal ook aan aandacht te hebben voor dienstonderdelen buiten VWS-kern.</p>	<p>Aanmerkingen op deze check</p> <p>Iemand vond het te lang, iemand vraagt zich af waarom er naar wel/niet werken in een crisisteam werd gevraagd, iemand miste aandacht voor cultuuraspecten, meer voorbeelden waarover je een mening kan geven, en iemand vond de vraagstelling soms onduidelijk.</p>
<p>Thuiswerken bevalt goed</p> <p>Een aantal collega's benadrukt nogmaals dat thuiswerken erg goed bevalt.</p>	<p>Kantoorruimte buiten Den Haag</p> <p>Een aantal benadrukt dat kantoorruimte buiten Den Haag gewenst is.</p>	<p>Start een denktank</p> <p>Enkele medewerkers tippen om medewerkers te betrekken (bijvoorbeeld een denktank) en niet met instrumentele oplossingen te komen.</p>
<p>Collega's worden gemist</p> <p>Een aantal collega's benadrukken nogmaals het gemis van collega's. Volgens hen zou het echt meerwaarde hebben om collega's weer te zien en weer met het hele team samen te kunnen zitten. Ook weer het spontane en informele contact te hebben.</p>	<p>Pas op voor korte termijn bril</p> <p>Er wordt gewaarschuwd voor beslissingen op de korte termijn. Vanuit een lockdown situatie. Hierdoor kunnen we een organisatie creëren waar mensen elkaar nauwelijks kennen.</p>	<p>Echte verandering</p> <p>Sommige collega's geven aan dat ze echt vernieuwingen zouden willen zien. Het lef om het kantoor echt anders in te richten. Of om gedragsregels en cultuur weer opnieuw te definiëren.</p>
<p>Printer voor thuis</p> <p>Een aantal collega's benadrukken nogmaals dat het kunnen printen vanuit huis een verbetering zou zijn.</p>	<p>Bewondering voor collega's</p> <p>Er wordt bewondering uitgesproken voor de collega's die zich zo hard inzetten voor de bestrijding van COVID-19.</p>	<p>Fijn dit onderzoek</p> <p>Een aantal medewerkers geeft aan dat het heel goed is dat dit onderzoek wordt gedaan. Fijn om mee te denken.</p>



Eigentijds Werke

Resultaten Werkbelevingsonderzoek CO'

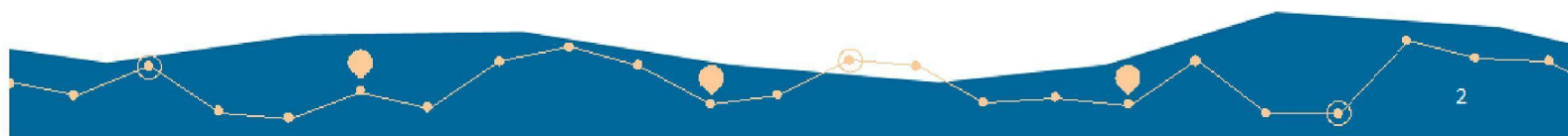
December 2020



Over de check

- Periode uitvraag: 26 november - 11 december (net vóór de lockdown)
- Doel uitvraag: Weten hoe het gaat met medewerkers
Ideeën en beelden over *Eigentijds Werken* ophalen
- Scope: VWS-kern, DUS-I, CCMO, GR, RV&S en de Sportraad NL
- Benchmark: Check Medewerkersbeleving Covid 19 (april 2020)

544
respondenten



Conclusies



1. Met de meeste medewerkers gaat het nog steeds goed.



2. Groeiend aantal medewerkers waarmee het slecht gaat.



3. Vooral behoefte aan sociale interactie. Elkaar weer fysiek ontmoeten



4. Medewerkers willen terug naar kantoor, maar ook blijven thuiswerken



5. Medewerkers ervaren meer werkdruk en stress



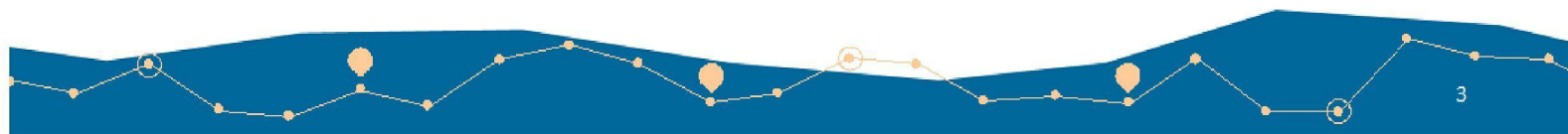
6. Voor redelijk wat medewerkers is de aandacht van hun leidinggevende onvoldoende. Vooral op persoonlijk vlak.



7. Groepen die aandacht behoeven



8. In de nieuwe context willen de meesten:

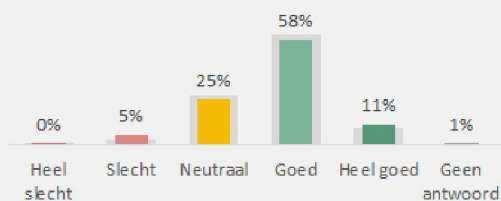




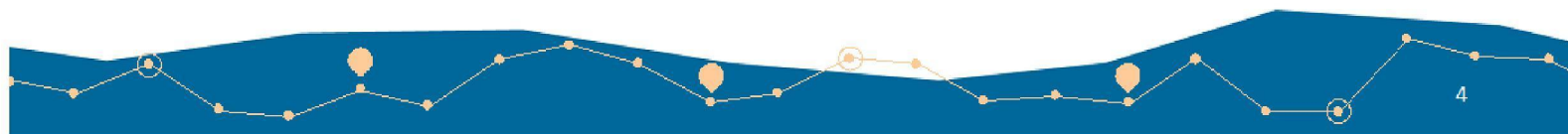
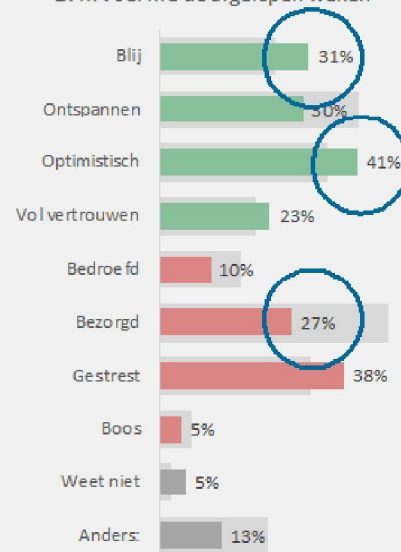
1. Met de meeste medewerkers gaat het nog steeds goed.

Het gaat met de meeste medewerkers goed, of zelfs heel goed. De meerderheid voelt zich fysiek en mentaal goed en ervaart geen zorgen over hun gezondheid. Ten opzichte van de meting in april valt op dat relatief meer medewerkers blijheid en optimisme, en minder bezorgdheid en droefheid, ervaren.

1. Alles bij elkaar genomen, voel ik me



2. Ik voel me de afgelopen weken

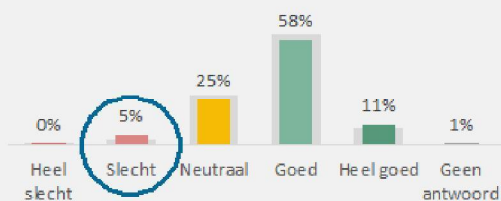




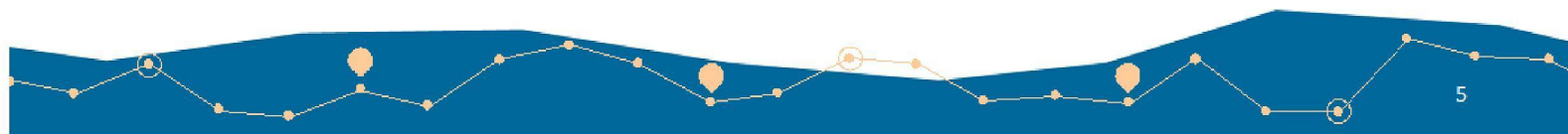
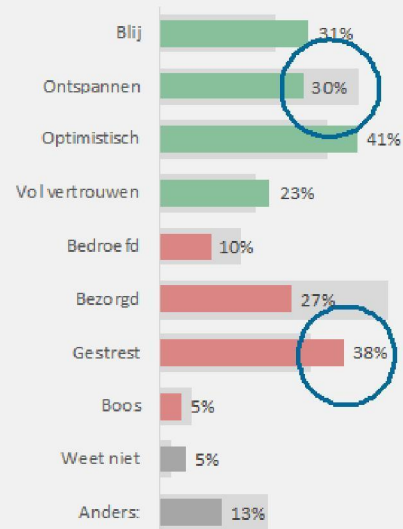
2. Groeiend aantal medewerkers waarmee het slecht gaat.

De groep met wie het slecht gaat groeit van 2% naar 5%. Vooral mentaal voelen deze medewerkers zich vaker slecht. Dit komt meestal doordat ze het contact met collega's missen, het gewoon zat zijn om thuis te werken en/of hoge werkdruk ervaren.

1. Alles bij elkaar genomen, voelik me



2. Ik voel me de afgelopen weken



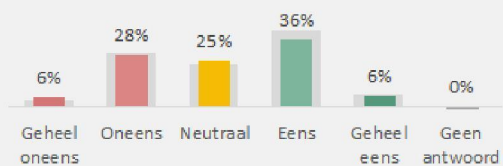


3. Vooral behoefte aan sociale interactie. Elkaar weer fysiek ontmoeten

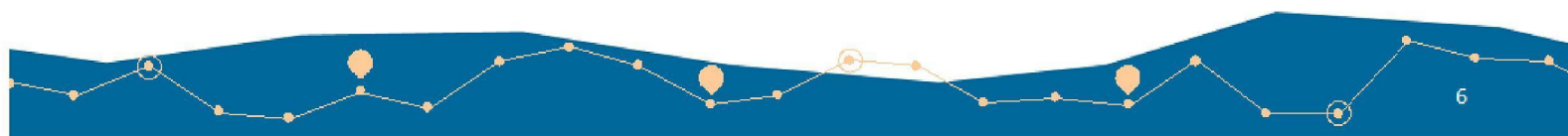
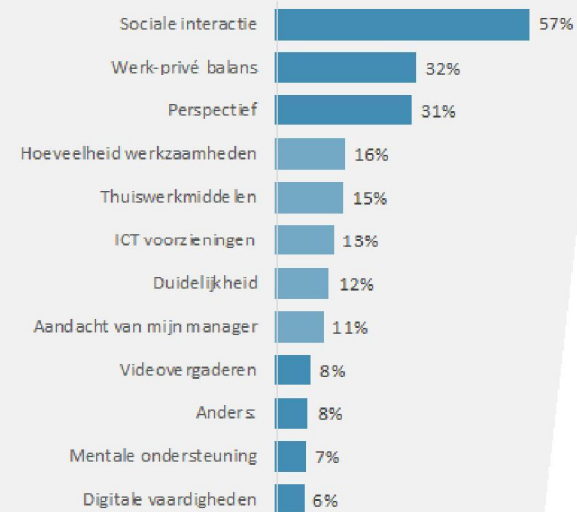
57% van de medewerkers geeft aan sociaal contact met collega's te missen. Om elkaar in het echt te kunnen zien, spreken en spontaan te ontmoeten. Al wordt er online veel georganiseerd, live contact is toch anders. Goede tip is om af te spreken met collega's die in de buurt wonen.

online veel georganiseerd, live contact is toch anders. Goede tip is om af te spreken met collega's die in de buurt wonen.

10. Ik heb genoeg contact met mijn collega's

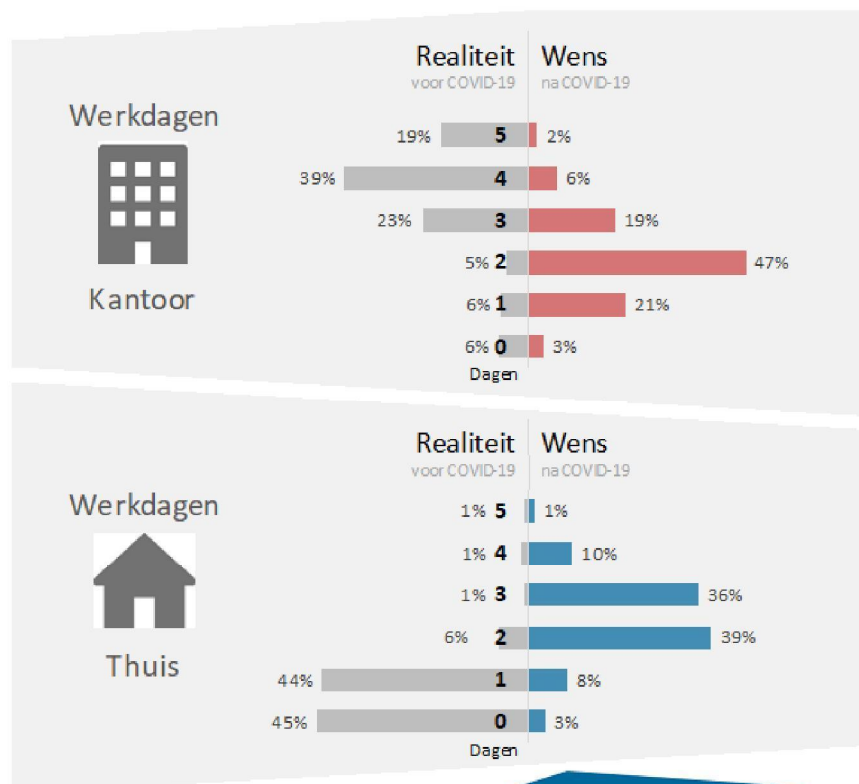


16. Ik heb een behoefte op het gebied van



4. Medewerkers willen terug naar kantoor, maar ook blijven thuiswerken

Voor de **sociale interactie**, maar voor sommige medewerkers ook voor een **goede werkplek**, willen medewerkers weer terug naar kantoor. De meeste medewerkers geven echter aan **niet volledig terug** naar kantoor te willen. Velen ervaren namelijk veel voordelen van het thuiswerken. Bijvoorbeeld het niet hoeven reizen en haasten in de ochtend, in alle rust kunnen werken, en je eigen dag in kunnen delen zorgt ervoor dat veel medewerkers zich fitter en vitaler voelen. Daarnaast willen veel medewerkers niet terug naar een drukke kantoortuin waar je moet zoeken naar een plek. Concreet geldt dat **75% van de medewerkers 2 of 3 dagen thuis** wil blijven werken na COVID-19.





5. Medewerkers ervaren meer werkdruk en stress

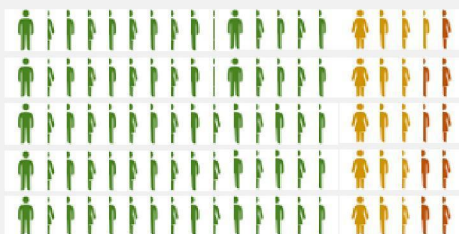
75% van de medewerkers ervaart meer, of zelf veel meer, werkdruk dan voor COVID-19. Ten opzichte van de meting in april is dit percentage opvallend veel gestegen. In lijn daarmee, ten

opzichte van april zijn ook meer medewerkers gestrest en hebben veel medewerkers behoefte aan een betere werk-privé balans. Toelichtingen op werkdruk en stress zijn; grenzen tussen werk en thuis vervagen waardoor medewerkers de hele dag aanstaan, werktijden worden ruimer, de hoeveelheid

werk is veel, er zouden meer prioriteiten gesteld moeten worden, er is wel aandacht voor werkdruk maar toch wordt er steeds veel gevraagd, dingen moeten gehaast, hele dagen zitten vol gepland met vergaderingen achter een beeldscherm.

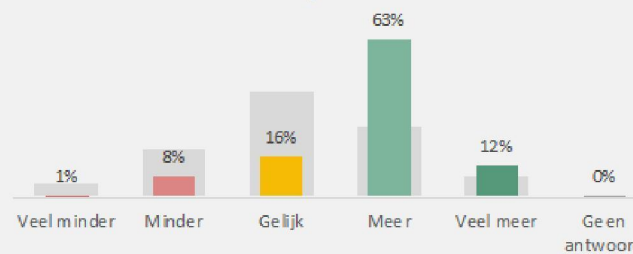
6. Ik kan mijn werk goed aan:

75%



25%

7. Ten opzichte van vóór de COVID-19 situatie is de werkdruk die ik tijdens COVID-19 ervaar

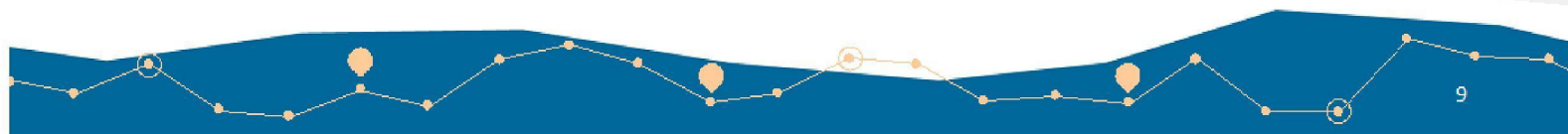
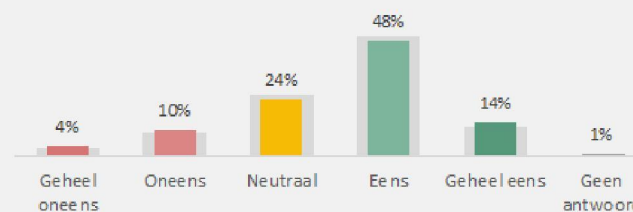




6. Voor redelijk wat medewerkers is de aandacht van hun leidinggevende onvoldoende. Vooral op persoonlijk vlak.

Het merendeel is positief over de aandacht van hun leidinggevende tijdens COVID-19. Medewerkers schrijven daar blij mee te zijn. Echter, de groep die de aandacht en begeleiding van hun leidinggevende niet perse goed vindt (24%), slecht vindt (10%) of zelfs heel slecht vindt (4%) is in totaal redelijk groot (38%). Meer dan een derde. Door de hoge werkdruk is er vaak te weinig tijd om contact te hebben met elkaar. Daarnaast, wanneer er contact is gaat het al snel over de inhoud van het werk en mist de persoonlijke aandacht.

9. De aandacht en begeleiding van mijn leidinggevende in de COVID-19 situatie vind ik goed





7. Groepen die aandacht behoeven

Net als bij de vorige meting moet onderstreept worden dat er aandacht moet zijn voor het individu. Groepen waar in het bijzonder extra aandacht voor nodig is, zijn:

- Medewerkers met kinderen thuis (helemaal zonder opvang/school),
- Medewerkers zonder goede werkplek (door bijvoorbeeld ruim tegebrek)
- Medewerkers in een COVID-19 risicogroep,
- Nieuwe medewerkers die onboarden.

Thuis met kinderen



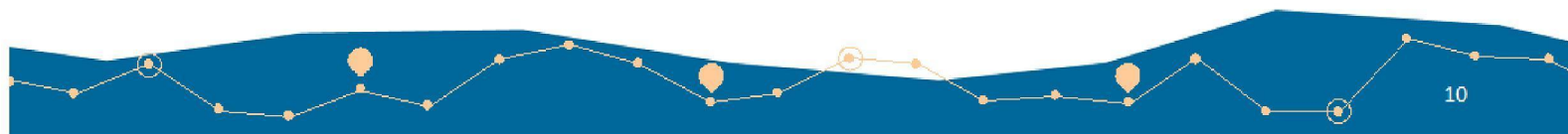
Zonder goede werkplek



Risicogroep COVID-19



Nieuwe medewerkers





Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Bestuursraad Bedrijfsvoering

nota

Vitaliteit in COVID-tijd: faciliteren van jongeren

(ter informatie)

Paraaf directeur

**Secretaris Generaal / plv.
Secretaris Generaal**
Dir Organisatie, Bedrijfs- en
Personeel
Afdeling R&O

Ontworpen door
Eather Dukker
Preventiemedewerker, sr.
beleidsadviseur
M +31(0)6-52761327
5.1.2e@minvws.nl

5.1.2e
Sr. beleidsadviseur
M +31(0)6-15038471
5.1.2e@minvws.nl

Datum
2 februari 2021

Kenmerk

Zaaknummer

Bijlage(n)
2

1 Aanleiding voor deze nota

In de BRBV van 5 november 2020 is aan de orde geweest dat de vitaliteit van medewerkers in tijden van COVID-19 extra aandacht behoeft, met name die van jongeren. Tijdens de bespreking is de behoefte geuit om een aparte sessie over dit onderwerp binnen de BRBV te organiseren. Met deze nota geven wij u graag informatie vooraf over de inhoud en aanpak van deze sessie en geven we u graag vooraf enkele vragen voor de discussie mee.

2 Belangrijkste vragen voor deze bijeenkomst

In de bijeenkomst willen wij graag met u het gesprek voeren over vitaliteit van en ondersteuning voor jongeren, hierbij komen de volgende vragen aan de orde:

Centrale vraag:

- o Op welke manier kunnen organisatie en leidinggevenden jongeren (nog beter) ondersteunen om vitaal en bevlogen hun werk te kunnen doen?

Specifieke vragen:

- o Wat kunnen de verschillende dienstonderdelen van elkaar leren als het gaat om deze begeleiding?
- o Hoe kunnen we het vitaliteitsaanbod nog beter ontsluiten, specifiek voor jongeren?

3 Informatie voor de bijeenkomst

In de bijeenkomst geven wij een algemeen beeld van de situatie van jongeren voor en tijdens COVID-19. Hiervoor gebruiken wij gegevens over actuele landelijke trends en ontwikkelingen t.a.v. jongeren.

Vervolgens geven wij een beeld van de vitaliteit van jongeren VWS-breed. Hiervoor gebruiken wij o.a. verzuimcijfers voor de periode 2017-2020 voor verschillende leeftijdsgroepen, uitkomsten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) 2019-2020 en het medewerkersbelevingsonderzoek (MBO) Kern+ van november 2020. Ook de uitkomsten van een recente inventarisatie onder 12 jongeren afkomstig uit verschillende dienstonderdelen vormt input. Deze jongeren zijn bevestigd over hun bekendheid met vitaliteitsinstrumenten en deelname hieraan tijdens de COVID-periode.

Secretaris Generaal / plv.
Secretaris Generaal
Dir. Organisatie, Bedrijfsveiligheid
Personeel
Afdeling P&O

Kenmerk

Aan de hand hiervan organiseren wij graag het gesprek met u over dit onderwerp. Wij hebben een vijftal jongeren uit de organisatie gevraagd aan te sluiten bij de BRBV-bijeenkomst, zodat zij mee kunnen praten over hun situatie en mogelijke oplossingen voor de uitdagingen waar zij voor staan.

De volgende jongeren zullen aanwezig zijn:

- Helena Kat
- Floris Hooghiemstra
- 5.1.2e
- 5.1.2e
- 5.1.2e

Uitkomsten uit de themasessie zullen worden gebruikt voor verdere ontwikkeling van het vitaliteitsaanbod en voor de communicatie hiervan.

In de bijlagen treft u informatie t.b.v. de sessie aan:

- Het huidige vitaliteitsaanbod, hierin is het aanbod gearceerd dat aan kan sluiten bij de behoeften van jongeren.
- Specifiek voor VWS-Kern: informatie over vijf workshops die Lifeguard aanbiedt, speciaal voor de DG-MT's als compensatie voor de onderuitputting op het budget voor de organisatiescan die in 2019 is uitgevoerd.

Wij zien uit naar het gesprek.

Met vriendelijke groet,

Esther Dukker
preventiemedewerker, sr. beleidsadviseur P&O

5.1.2e
sr. beleidsadviseur P&O



Vitaliteit in Coronatijd Tips en adviezen voor VWS medewerkers



Tips & adviezen voor fysieke vitaliteit



Thuiswerken
Thuiswerken kan een goede manier zijn om te werken tijdens de coronatijd. Het kan je helpen om je werk te doen zonder te worden blootgesteld aan het virus. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is.

Dagelijks ritme
Zorg voor een vast ritme. Het is belangrijk om een vast ritme te hebben. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is.

Sport & beweging
Maak een vast ritme. Het is belangrijk om een vast ritme te hebben. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is.

Overgang
Dit is de overgang. Het is belangrijk om een vast ritme te hebben. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is.

Tips & adviezen voor sociaal emotionele vitaliteit

Sociaal contact
Het is belangrijk om sociaal contact te hebben. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is.

VWS buddies
Maak een vast ritme. Het is belangrijk om een vast ritme te hebben. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is.

Relatie gezin & kinderen
Het is belangrijk om een vast ritme te hebben. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is.

Zorg op afstand
Het is belangrijk om een vast ritme te hebben. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is.

Rouw
Het is belangrijk om een vast ritme te hebben. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is. Het is belangrijk om te weten dat thuiswerken niet altijd mogelijk is.



Vitaliteit in Coronatijd

Tips en adviezen voor VWS medewerkers



Tips & adviezen voor zingeving

Sta met elkaar stil bij de dingen die je hebt kunnen bereiken. Benoem dit concreet en complimenteer elkaar. Hou de hoop op elkaar erkenning voor het belangrijke werk dat je aan het doen bent. Vind je positief denken moeilijk? Met deze [aandeling](#) wordt positief denken een eitje.

Hoop en positiviteit

Humor

Humor is belangrijk. Humor kan zorgen voor ontspanning en relativering in spanningsvolle situaties. Lat erop dat belangrijke emoties niet worden overschadwd of genegeerd en dat het niet onnodig kwetsend is voor anderen. Bedenk hoe dit er in jouw team uitziet en wat voor jou belangrijk en helpend is. Geef het aan als je het gedrag van anderen als kwetsend ervaart, mogelijk heeft iemand niet door en is het niet zo bedoeld.

Som mige medewerkers ervaren stigma of angst bij hun omgeving. Dat kan de situatie extra moeilijk maken. Probeer zoveel mogelijk (digitaal) contact te houden met je dierbaren. Praat erover met een buddy. Zoek hulp op het gebied van coaching. Voor iedereen met ontwikkelvragen over persoonlijke ontwikkeling en gedrag, geraadpleegd aan het functioneren op het werk, is er [coaching](#).
In dit [filmje](#) krijg je een beeld. Zolang de coronamaatregelen van kracht blijven, verloopt het coachen uiteraard op afstand via telefoon of Skype. Je kunt je hier [aankmelden](#).

Stigma

Onderbelasting

Het is in deze periode juist ook mogelijk dat je werkzaamheden zijn afgenomen. Je collega's op andere afdelingen werken hard, je zou hen graag ondersteunen, maar het kan (nog) niet. Je zal mogelijk verveling, machteloosheid, schuldgevoelens of onderbelasting ervaren. Probeer jezelf en je collega's bezig te houden. Daag jezelf en elkaar uit.

Maak een planning en structuur voor de dag. Verdiep je in relevante onderwerpen en breng elkaar op de hoogte. Ook in dit soort periodes zorgen voor jezelf en anderen op fysiek en mentaal vlak is erg belangrijk. Bespreek waar je mee kampt altijd met je leidinggevende. Bezoek de bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werk als je er mentaal last van ondervindt.



Tips voor leidinggevenden

Door de corona crisis krijgen leidinggevenden met andere uitdagingen te maken. Hier zijn een aantal tips voor leidinggevenden in tijden van corona.
Tips om leiding te geven op afstand en tips voor leidinggevenden van vitale beroepen.
Heeft een medewerker meer nodig en wil hij/zij stoom afblazen, het hoofd leeg maken of kan de medewerker jouw steun goed gebruiken? Er zijn tools beschikbaar om het dialoog te voeren die daarbij kunnen helpen, bv. het [reflectiegesprek](#), of de tool om [stoom af te blazen](#).





Work from home | Achtergrond

Lifeguard heeft een programma gemaakt om het welzijn te verbeteren van collega's die meer energie willen tijdens het thuiswerken. Lifeguard helpt uw medewerkers met het creëren van (nieuwe) gewoontes om hun welzijn te behouden en helpt hen effectiever vanuit huis te werken in een serie van 5 interactieve webinars.

Tegenwoordig worden onze mentale kracht en veerkracht zwaarder belast dan voorheen. We hebben onze manier van werken en leven grotendeels op adrenaline veranderd om ons aan te passen aan de constant veranderende omgeving tijdens de coronapandemie. Maar nu, maanden later, zien we dat mensen opbranden omdat we ons niet op een duurzame manier hebben aangepast. Ze ondervinden ernstige problemen met hun energie management. Voor sommige medewerkers veranderde het werk zelf, voor bijna iedereen zijn de praktische faciliteiten om thuis te werken sub optimaal ten opzichte van de faciliteiten op kantoor. Dit leidt tot een hogere werkdruk, en impliciet tot meer stress. Belangrijker nog is dat de psychologische veiligheid onder druk staat door de afstand met collega's en het leiderschap. Dit zorgt voor een voortdurende drang om prestaties te leveren, om blij te geven van toewijding aan de baan en de bereidheid om hard te werken. Tegelijkertijd zijn oude gewoontes en routines die goed werkten op de werkplek niet meer van toepassing, en hebben veel mensen geen nieuwe duurzame gewoontes gecreëerd in hun nieuwe manier van werken thuis.

In de 'Work from home' webinar serie (1 uur per sessie) gaan we dieper in op vijf onderwerpen waarvan we weten dat mensen daarin geïnteresseerd zijn:

- 1) Nieuwe gewoontes creëren voor duurzame energie
- 2) Omgaan met stress in de nieuwe situatie
- 3) Een positieve mindset opbouwen
- 4) Leer ontspannen als een professional
- 5) Je focus houden onder druk



DE VITALE FACTOR

Work from home | 5 webinars

1. Energy management – New reality, new routines

Het doel van deze sessie is om mensen te laten nadenken over en handelen naar hun eigen levensstijl; hoe duurzaam is je manier van leven onder de huidige omstandigheden? Mensen weten wel wat ze moeten doen, maar hebben de neiging om het korte termijn voordeel te laten prevaleren boven de gevolgen op lange termijn. In deze sessie laten we je reflecteren op je huidige gedrag, het gewenste gedrag, en activeren we je om de obstakels aan te pakken en verandering teweeg te brengen om zo een duurzamere manier van leven op te bouwen.

2. Managing stress

Het doel van deze sessie is om te reflecteren en te handelen naar de huidige stressbalans. We bespreken wat stress is, en hoe het fysiologisch en neurofysiologisch werkt. We vergroten je bewustzijn van signalen om chronische stressbelasting te herkennen en activeren mogelijkheden om een optimale stressbalans te creëren.

3. Building a positive mindset

Wat gebeurt er in de hersenen waardoor mensen in tijden van crisis gaan hamsteren? Waarom is de 'beloning' van alcohol 's avonds contra-productief? Dit zijn enkele gedragingen die kunnen worden verklaard door het menselijk brein te verduidelijken. In deze sessie kom je meer te weten over de manier waarop je brein functioneert en leer je een vijf stappen aanpak om een positieve mindset te behouden tijdens deze bijzondere tijd.

4. Learn to relax like a pro

Overdag lijken veel mensen moeite te hebben met het nemen van momenten van ontspanning en rust. Het lijkt vaak meer lonend voor mensen om door te werken dan om pauzes te nemen. Soms ontbreken de kennis en vaardigheden om een (functioneel) herstelmoment te organiseren. Maar soms denken we er ook gewoon niet over na, omdat de stroom van de dag ons prikkelt om door te werken in plaats van stil te staan en een pauze te nemen. In deze sessie reflecteren en handelen we naar beide; creëer meer motivatie om pauzes te nemen, en leer hulpmiddelen om de effectiviteit van de pauzes zelf te vergroten.

5. Keeping focus under pressure

De omstandigheden waaronder we moeten werken in de huidige tijd zijn radicaal veranderd, en voor velen van ons is het zelfs een grotere uitdaging om focus te creëren of te behouden. In deze sessie gaan we in op het thema focus; hoe kun je je aandacht richten, hoe herken je afleiding, hoe kan je je hersenen trainen om je focus vermogen te vergroten en hoe houd je je focus onder druk? Een tipje van de sluier: verander je omgeving om zo de kans op afleiding te verkleinen.

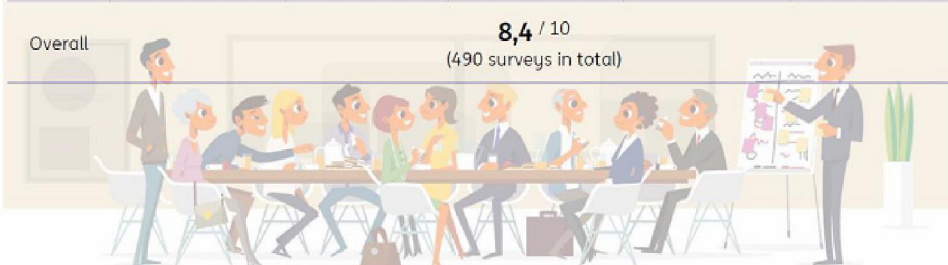


DE VITALE FACTOR

Work from home | Kwantitatieve feedback

We asked in the survey: How likely are you to recommend this session to your colleagues? (1 - Not at all ; 10 - Definitely!)

	WFH 1	WFH 2	WFH 3	WFH 4	WFH 5
Average score/ session	8,0 /10 (111 respondents)	8,4 /10 (98 respondents)	8,4 /10 (109 respondents)	8,5 /10 (91 respondents)	8,5 /10 (81 respondents)
Overall	8,4 /10 (490 surveys in total)				



WFH 1: Energy management: new reality, new routines
 WFH 2: Managing stress
 WFH 3: Building a positive mindset
 WFH 4: Learn to relax like a pro
 WFH 5: Keeping focus under pressure

Lifeguard

DE VITALE FACTOR

Work from home | Kwalitatieve feedback

Het is een krachtige manier om weer even stil te staan bij hoe je actief, positief en gelukkig kunt blijven, niet alleen professioneel, maar ook in je persoonlijk leven.

Het is een goede en praktische workshop over energiemangement die hier hard nodig is, gezien de huidige tijd die voor ons allemaal uitdagend is.

Ik vond de sessie erg leerzaam, met praktische tips en ook het feit dat mensen gemotiveerd werden om na te denken over de toepassing op hun persoonlijke situatie is handig. Dank daarvoor.

Het was inspirerend en ik weet dat veel van mijn collega's momenteel worstelen met hun persoonlijke energiemangement, gezien de huidige situatie met Covid en het feit dat we de rest van het jaar vanuit huis moeten werken!

Erg leuk de presentatie, best ontspannend. Het was als een koffiegesprek met collega's, waar wij allemaal zo naar verlangen in deze tijden.

Reflectie op je dagelijkse gedrag is erg belangrijk en deze sessie heeft me erg geholpen bij het nemen van beslissingen bij het balanceren tussen werk en sociaal leven. Bovendien maakt de interactie met alle andere deelnemers duidelijk: 'je bent niet de enige'.



Lifeguard DE VITALE FACTOR

www.lifeguard.nl

 <https://twitter.com/LifeguardNL>

 <https://www.linkedin.com/company/lifeguard/>

 +31(0)30 240 06 38

 info@lifeguard.nl

Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Voorzitter en de leden van de BRBV

**Directie Organisatie,
Bedrijfsvoering &
Personeel**
Informatievoorziening &
Facilitair Management

Ontworpen door
S. I. Ze

Informatiemanager

T (070)-340

M (31)-611797466

S. I. Ze@minvws.nl

Datum document

nota

(ter informatie) Autorisaties MI Dashboard

Paraaf directeur

Kenmerk

1818418-217512-0BP

Bijlage(n)

-

1 Aanleiding voor deze nota

Het ministerie van VWS zal in februari 2021 het MI Dashboard (een nieuwe toepassing voor Management Informatie) in productie nemen. In het MI Dashboard zijn ook privacygevoelige gegevens (o.a. personeelsgegevens) te raadplegen. Om een bevoegde toegang tot de gegevens te regelen is het van belang dat een autorisatiematrix wordt opgesteld. In deze nota wordt een voorstel gedaan voor deze autorisatiematrix.

2 Samenvatting en conclusies

Een besluit dient te worden genomen over wie toegang krijgt tot welke gegevens in welk verzorgingsgebied bij het gebruik van het MI Dashboard. Het betreft hier in 1^o instantie financiële en personele gegevens, met inbegrip van de privacy gevoelige gegevens, maar in de toekomst kunnen ook andersoortige gegevens in het MI Dashboard worden opgenomen (o.a. subsidiegegevens, stukkenstroom, duurzaamheid etc.).

Voor het gebruik van het MI Dashboard onderkennen we de volgende soorten of type gebruikers:

- Budgethouders, (SG, pSG, DG's, HIGJ)
- Uitvoerend budgethouders (directeuren, hoofden van dienst)
- Afdelingshoofden
- Financieel adviseurs
- HR-adviseurs
- Overige medewerkers (FEZ, P&O of beleidsmedewerkers)
- Informatiespecialisten/Beheerfuncties

De randvoorwaarde is dat gebruikers in het MI Dashboard niet meer persoonsgegevens zien dan in de bronssystemen.

Dit betekent concreet dat de volgende autorisaties zullen worden toegekend:

- Directeuren/hoofden van dienst en afdelingshoofden krijgen autorisatie voor rapporten op geaggregeerde en detailniveau voor de eigen directie/dienst/afdeling of basis van hun functie (analoog aan autorisatie P-Direktportaal).
- Financieel (of soortgelijke) adviseurs en overige medewerkers (gemandateerd) krijgen in principe autorisatie voor rapporten op geaggregeerd niveau voor de eigen directie/dienst, tenzij deze functionaris het mandaat krijgt om rapporten/dashboards op detailniveau te mogen zien.

Directie Organisatie,
Bedrijfsvoering & Personeel
Informatievoorziening &
Facilitair Management

Kenmerk
18 18418-217512-0BP

De autorisatiematrix bepaald dat geaggregeerde gegevens door iedereen ingezien mogen worden. Personele details alleen door leidinggevende van de medewerkers, gemandateerde personen en personen die vanuit hun functie bij deze informatie moeten kunnen.

3 Belangrijkste punten van informatie

Voor het autorisatiemodel is onderstaande matrix leidend:

Functie	Mandaat (2)	Domein (3)	Financieel - Geaggregeerd	Financieel - Details (4)	Personeel - Geaggregeerd	Personeel - Details
Manager (hoofd van dienst)	n.v.t.	Directie / Dienst	JA	JA	JA	JA
	n.v.t.	Overige informatie	JA	JA	JA	NEE
Afdelingshoofd (5)	n.v.t.	Directie / Dienst	JA	JA	JA	NEE
	n.v.t.	Afdeling	JA	JA	JA	JA
	n.v.t.	Overige informatie	JA	JA	JA	NEE
CFA's/FA's	zonder	Directie / Dienst	JA	JA	JA	NEE
	zonder	Overige informatie	JA	JA	JA	NEE
	met	Directie / Dienst	JA	JA	JA	JA
	met	Overige informatie	JA	JA	JA	NEE
HR-Adviseurs	n.v.t.	Directie / Dienst	JA	JA	JA	JA
	n.v.t.	Overige informatie	JA	JA	JA	JA
Overige medewerkers (FEZ, P&O of beleidsmedewerkers)	n.v.t.	Alle directies / diensten	JA	JA	JA	NEE
SG / p&G / DG's	n.v.t.	Alle directies / diensten	JA	JA	JA	NEE (6)
Beheer-light (1)	n.v.t.	Alle directies / diensten	JA	JA	JA	NEE
Beheer-heavy (1)	n.v.t.	Alle informatie	JA	JA	JA	JA

(1) Beheer = FEZ-functionarissen (Beheer-light), OBP-beheerfunctionarissen (Beheer-heavy).

(2) Mandaat = zonder of met toestemming bevoegd gezag doorgemandateerd

(3) Domein = wel of niet een beperking in de te raadplegen gegevens d.m.v. budgetplaats of organisatie-eenheid

(4) Bijvoorbeeld bij factuuromschrijvingen waarbij persoonsgegevens zijn geregistreerd.

(5) Teams zijn niet in het MI Dashboard opgenomen.

(6) Tenzij deze functionaris direct verantwoordelijk is voor een afdeling of organisatie-eenheid.

Leidend voor de autorisatiematrix zijn de gemaakte keuzes in de autorisaties van de bestaande bronssystemen; t.w.:

- * F-gegevens (inclusief informatievoorziening Subsidies):
 Beleidslijn bij VWS is het besluit, dat op 30-6-2011 in de stuurgroep 3F/VWS is genomen, om de informatievoorziening in SAP-3F volledig beschikbaar te stellen voor alle gebruikers. Deze gebruikers mogen in SAP-3F alle F-gegevens **raadplegen**. Hierdoor zijn in bepaalde gevallen privacygevoelige gegevens zichtbaar (bij facturen kan in de omschrijving privacygevoelige informatie staan). Bij **invoer** van gegevens wordt het domein beperkt door de **budgetplaats** waartoe de gebruikers zijn gerechtigd.
- * P-gegevens:
 Inrichting bij P-Direkt is gebaseerd op de organisatie-eenheid, en afdelingsniveau daaronder, waartoe men behoort. Manager en afdelingshoofd hebben dus hier beperkte toegang (**verwerken** en **raadplegen**) tot P-gegevens. Op 10-3-2011 is de stuurgroep Vernieuwing HRM/P-Direkt akkoord gegaan met het inrichtingsdocument overgang P-Direkt. De mandaatregeling Personele Aangelegenheden 2007 is leidend geweest bij dit inrichtingsdocument.

Directie Organisatie,
 Bedrijfsvoering & Personeel
 Informatievoorziening &
 Facilitair Management

Kenmerk
 18 18418-217512-0BP

De F-gegevens zijn dus alleen in bepaalde gevallen privacygevoelig. De P-gegevens zijn voor het overgrote deel privacygevoelig.

In de toekomst is het mogelijk dat andersoortige informatie zal worden toegevoegd aan het MI Dashboard (bijvoorbeeld inzake duurzaamheid, beveiliging, inkoop en stroom). Het toekennen van autorisaties voor deze onderwerpen zal in het licht van deze nota worden bepaald.

Quickscan Informatiebeveiliging en Gegevensbeschermingseffectbeoordeling (PIA)

Voor het MI Dashboard is een Quickscan Informatiebeveiliging en Gegevensbeschermingseffectbeoordeling uitgevoerd. Deze zijn nog niet volledig afgerond, maar de voorlopige uitkomsten zijn dat het MI Dashboard departementaal vertrouwelijke gegevens (w.o. bijzondere persoonsgegevens, medische gegevens) bevat en dat het uitvoeren van een GEB noodzakelijk is.

Interne afstemming heeft plaatsgevonden met medewerkers van OBP (o.a. privacy-functionarissen + P&O en I-Team).

De gevolgen voor de administratieve lasten zijn minimaal. Het toepassen van de autorisatiematrix valt onder de reguliere beheertaken.

5.1.2e

Informatiemanager