

## Fontys totaal

4036 respondenten (72% respons)

De scores zijn vergeleken met de volgende benchmark(s):

2021 = Fontys totaal (2021)

OND = Onderwijs

TOT = Totale beroepsbevolking

## Wendbaar Fontys

	score	2021	OND	TOT
Voldoende verantwoordelijkheden/bevoegdheden	88 %	86	-	-
Werk doet voldoende beroep op eigen kwaliteiten	80 %	72	70	70
Kan qua kennis en vaardigheden goed meekomen	31 %	34	25	26
Kan veranderingen goed aan	82 %	78	72	76
Geven feedback op talenten en ontwikkelpunten	44 %	40	-	-
In team is positieve, ontwikkelingsgerichte cultuur	62 %	62	-	-
Belangrijke bijdrage maatschappelijke vraagstukken	59 %	49	-	-
Iedereen werkt voor een gezamenlijk doel	53 %	42	38	46
Huidige koers van Fontys is helder voor iedereen	31 %	31	21	33
Is er trots op om bij Fontys te werken	75 %	77	-	-

## Psychosociale arbeidsbelasting

Werkdruk	score	2021	OND	TOT
Werkdruk laatste 12 maanden (sterk) toegenomen	49 %	-	-	-
Werkdruk wordt als (veel) te hoog ervaren	42 %	-	-	-

### Ongewenste omgangsvormen

	score	2021	OND	TOT
Meegemaakt	12,1 %	9,9	12,6	12,2
- ongewenste seksuele aandacht	0,8 %	0,6	1,2	1,3
- intimidatie	7,8 %	7,4	9,4	8,1
- lichamenlijk geweld	0,1 %	0,0	0,1	0,1
- pesten	4,8 %	3,4	4,3	4,7
- discriminatie	3,5 %	2,8	2,6	2,8

## Legenda

- geen (benchmark)score beschikbaar op dit onderwerp

\*\*\* te weinig antwoorden op dit onderwerp (privacy cleaning)

Ongewenste omgangsvormen heeft een ondergrens van 15 respondenten

## Hybride werken

Verricht werkzaamheden:	score	2021	OND	TOT
- volledig thuis	0 %	-	-	-
- grotendeels thuis	8 %	-	-	-
- helft thuis en helft op locatie	32 %	-	-	-
- grotendeels op locatie	51 %	-	-	-
- volledig op locatie	9 %	-	-	-

### Basis op orde

Thuiswerkplek voldoende ingericht op hybride werken	71 %	-	-	-
Fontys locatie voldoende ingericht op hybride werken	48 %	-	-	-
Beschikbare IT faciliteiten en software tools voldoende	77 %	-	-	-

### Teamdoel centraal

De doelstellingen van mijn instituut of dienst zijn helder	54 %	59	48	62
Ik weet wat de doelstellingen van mijn team zijn	62 %	67	-	-

### Kaders en voorkeuren

In team zijn kaders (richtlijnen en afspraken) besproken	55 %	-	-	-
In team zijn individuele voorkeuren geïnventariseerd	45 %	-	-	-

### Huidige hybride werkvorm:

- past bij individuele behoeften teamleden	65 %	-	-	-
- past bij kaders waartoe team zich heeft te verhouden	57 %	-	-	-
- draagt bij aan bereiken van doelstellingen team	49 %	-	-	-

### Er zijn duidelijke afspraken gemaakt over:

- percentage vd werkweek op locatie verwacht worden	34 %	-	-	-
- dagen van de werkweek op locatie verwacht worden	47 %	-	-	-
- welke individuele taken op locatie worden gedaan	30 %	-	-	-
- welke teamtaken op locatie worden gedaan	33 %	-	-	-
- of vergaderingen fysiek, online of in combi plaatsvinden	65 %	-	-	-
- hoe besluiten worden genomen	18 %	-	-	-
- hoe aansturing plaatsvindt	19 %	-	-	-
- hoe de afstemming plaatsvindt met andere teams	16 %	-	-	-
- hoe aandacht blijft voor teamontwikkeling /kennisdeling	35 %	-	-	-
- hoe aandacht blijft voor verbinding en sociale interactie	39 %	-	-	-

### Rapportcijfer

Hoe tevreden met huidige hybride werkvorm (1 t/m 10)	7,3	-	-	-
--	-----	---	---	---

75	eigen score significant gunstiger dan deze benchmark score
75	eigen score significant ongunstiger dan deze benchmark score
75	geen significant verschil ten opzichte van deze benchmark score
75	geen statistische toets uitgevoerd ten opzichte van deze benchmark score

## Wendbaar Fontys

Op basis van de strategie Fontys for Society en het 'Kijkkader wendbaar Fontys' zijn in deze verkorte meting die vragen geselecteerd, die hiervoor van belang zijn én waarbij een vergelijking met het vorige onderzoek mogelijk is. De gestelde vragen zijn:

- *Ik heb voldoende verantwoordelijkheden en bevoegdheden om mijn werk goed te kunnen uitvoeren.*
- *Mijn werk doet voldoende beroep op mijn kwaliteiten.*
- *Ik zorg ervoor dat ik qua kennis en vaardigheden goed mee kan komen met veranderingen in mijn werk.*
- *Ik vind dat ik veranderingen goed aankan.*
- *In ons team is sprake van een positieve, ontwikkelingsgerichte cultuur.*
- *In mijn instituut of dienst leveren we een belangrijke bijdrage aan het oplossen van maatschappelijke vraagstukken.*
- *Iedereen werkt bij dit instituut of dienst voor een gezamenlijk doel.*
- *De huidige koers van Fontys is helder voor iedereen.*
- *Ik ben er trots op om bij Fontys te werken.*

## Psychosociale arbeidsbelasting

De vragen naar ervaren werkdruk passen binnen het thema psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Hoe een medewerker zich voelt op het werk, heeft niet alleen invloed op zijn functioneren, maar ook op zijn gezondheid. Als werkomstandigheden niet goed zijn, kan er werkstress ontstaan, ook wel psychosociale arbeidsbelasting genoemd.

Naast werkdruk zijn ongewenste omgangsvormen een belangrijke mogelijke veroorzaker van werkstress. Binnen Fontys wordt dit thema geïnventariseerd op die aspecten die ook door de Nederlandse Arbeidsinspectie als belangrijk worden aangemerkt bij het ontstaan van psychosociale arbeidsbelasting (PSA).

## Hybride werken

Het onderdeel Hybride werken wordt behandeld in de volgende domeinen:

### Locatie

Hybride werken is een fenomeen waarbij thuiswerken wordt afgewisseld met werken op een Fontys (of andere externe) locatie.

### Teamdoel

Hybride werken mag nooit een doel op zich zijn. Het is belangrijk dat het teamdoel (als afgeleide van de doelstellingen van het instituut / de dienst) bekend is en centraal staat en dat het, ook in hybride vorm, kan worden bereikt.

### Kaders

Inzicht in de kaders waartoe het team zich heeft te verhouden, maakt duidelijk welke bewegingsruimte het team heeft om hybride keuzes te maken. Voorbeelden van kaders zijn o.a. gemaakte afspraken in de organisatie over het aantal thuiswerkdagen, hoe er vergaderd wordt (fysiek, online of een combinatie), het lesrooster, de behoefte van de student / interne klant of de onderwijsvisie.

### Voorkeuren

Ook de voorkeuren van de teamleden voor wat betreft thuis- en op de Fontys locatie werken zijn van belang. Bijvoorbeeld, wie wil welke taken waar uitvoeren en hoe wordt er vergaderd? Niet met alle behoeften kan rekening worden gehouden, maar het is goed om de 'gemene deler' te kennen.

### Werkvorm

De uiteindelijke hybride werkvorm (afspraken rondom thuis en/of op locatie werken) dient uiteindelijk gebaseerd te zijn op de belangrijkste keuzes en afspraken die passen bij het teamdoel, de kaders en de behoeften van de teamleden.

### Rapportcijfer

Een rapportcijfer met betrekking tot de tevredenheid over de huidige vorm van hybride werken.

### Open vraag

De antwoorden op de open vraag "Waar moeten volgens jou nog afspraken over worden gemaakt en wat zijn nog belangrijke aandachtspunten om hybride werken (nog meer) tot een succes te maken" zijn te vinden in een apart document.