

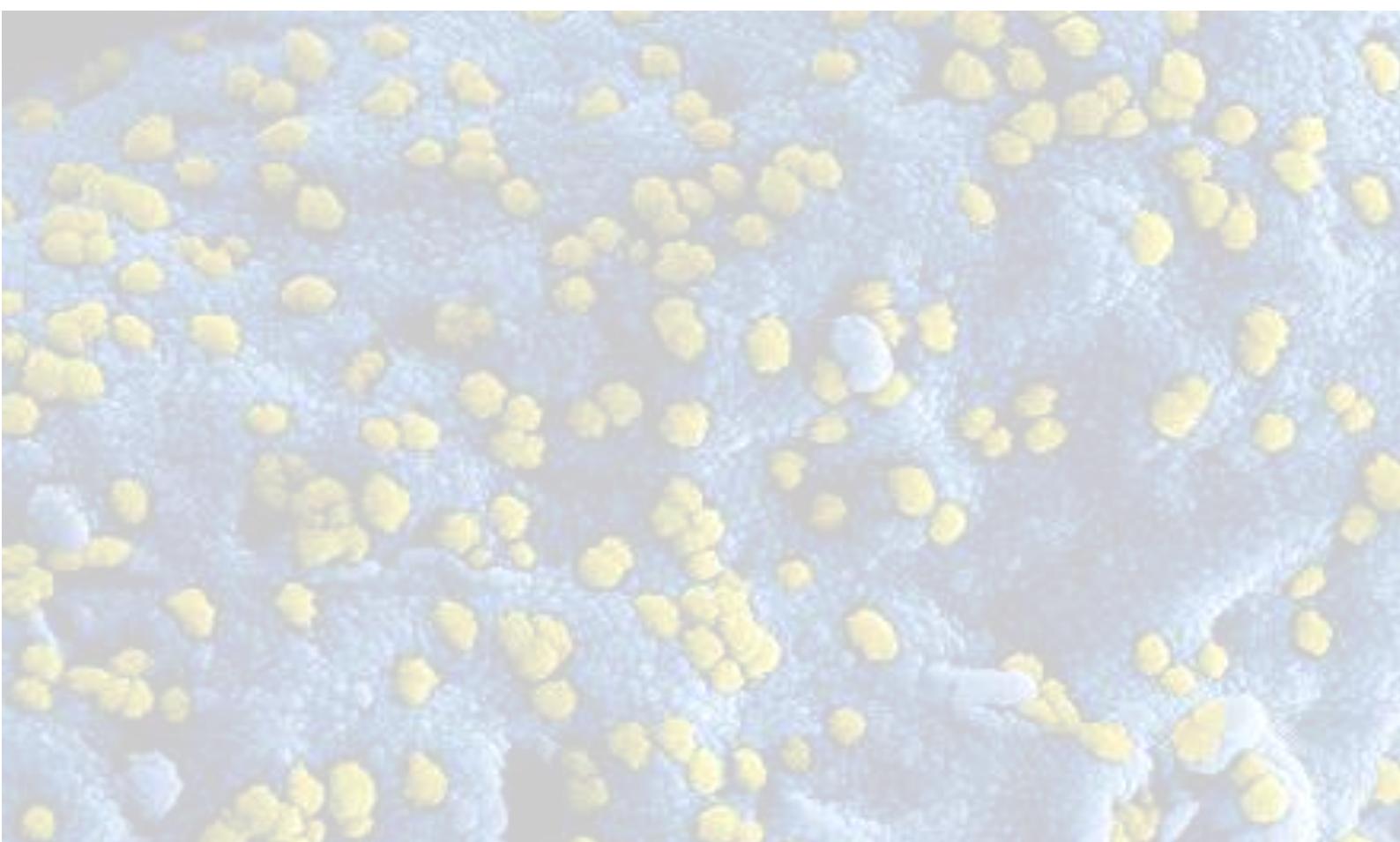
# Onderzoeksrapport

Hoe wordt het welzijn van de werknemers van Simac beïnvloed door de huidige werkomstandigheden?



## Inhoudsopgave

<b>Introductie .....</b>	<b>3</b>
<b>De opdracht .....</b>	<b>3</b>
<b>Onderzoeksopzet .....</b>	<b>3</b>
<b>Deskresearch.....</b>	<b>6</b>
<i>Op welke manieren hebben de huidige werkomstandigheden het algemene welzijn van de werknemers beïnvloed, zowel fysiek als mentaal?.....</i>	<i>6</i>
<i>Sociale interactie op de werkvloer.....</i>	<i>8</i>
<i>Zelf en samendoen.....</i>	<i>9</i>
<b>Fieldresearch.....</b>	<b>10</b>
<b>Conclusie .....</b>	<b>12</b>
<b>Aanbevelingen .....</b>	<b>12</b>
<b>Literatuurlijst .....</b>	<b>13</b>
<b>Bijlage.....</b>	<b>14</b>
<i>Enquête vragen .....</i>	<i>14</i>



## Introductie

Sinds de maatregelen van 12 maart 2020 werken bijna alle mensen thuis en is er veel veranderd op de werkvloer. Ook bij Simac merken ze dat er minder interactie is tussen werknemers en de verbonden- en betrokkenheid minder wordt. Omdat deze betrokken- en verbondenheid wel bij de kernwaarden horen van Simac, willen ze graag een technische oplossing om deze hoog te houden.

## De opdracht

Simac wil meer verbinding tussen collega's en Simac door een getest prototype of concept in te zetten die bijdraagt aan het doel en de effecten zichtbaar kunnen worden gemaakt.



## Onderzoeksopzet

### Hoofdvraag

Hoe kan de sociale interacties tussen de werknemers van Simac versterkt worden door middel van een virtuele omgeving, zodat zij zich meer verbonden voelen tijdens het thuiswerken?

### Onderzoeksvraag

Hoe wordt het welzijn van de werknemers van Simac beïnvloed door de huidige werkomsstandigheden?

Om meer te weten te komen over de betrokkenheid en verbondenheid bij de medewerkers van Simac, moet er gekeken worden naar het succes van betrokkenheid en verbondenheid vóór de corona crisis en hoe de huidige situatie dit heeft beïnvloed.

### Methode

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden, wordt er gebruik gemaakt van deskresearch en fieldresearch. De ervaringen en meningen van Simac medewerkers zijn heel waardevol, omdat zij de verandering in welzijn meemaken. En literatuuronderzoek kan meer inzicht geven over onderzoeken die zijn gedaan rondom welzijn en beïnvloeding door de corona crisis.



## Onderzoeksopzet

### Soort onderzoek

Om te achterhalen of het welzijn van de werknemers van Simac beïnvloed worden door de huidige werkomsstandigheden voer ik kwalitatief en kwantitatief onderzoek uit.

### Data verzamelen

Hier voor maak ik gebruik van deskresearch en fieldresearch. Voor het deskresearch ga ik rapporten en literatuur verzamelen over het welzijn van werknemers voor en tijdens de corona crisis. Ook wordt er voor fieldresearch een enquête opgesteld die wordt ingevuld door medewerkers van Simac. Deze enquête gaat over hoe zij de werksituatie voor en na COVID-19 ervaren. De gegevens worden vervolgens omgezet naar resultaten, zodat het meegenomen kan worden voor een goed onderbouwd concept.

## **Data omschrijven**

### *Kwantitatief*

Voor mijn fieldresearch ga ik eenmalig een enquête afnemen bij minstens 20 werknemers van Simac. De werknemers zijn minstens 2 jaar werkzaam binnen Simac en werken door de corona crisis thuis.

De medewerkers van Simac zijn geselecteerd op basis van werkzame jaren bij Simac. Er is geen onderscheid gemaakt tussen geslacht, opleidingsniveau of opleidingsniveau. Alleen medewerkers van Simac mogen meedoen. Hierbij zijn de medewerkers geselecteerd die 2 jaar of langer bij Simac werken.

### *Kwalitatief*

Voor het literatuuronderzoek worden ten minste 3 verschillende betrouwbare bronnen gebruikt over welzijn rondom mensen en werk. Ook worden bestaande onderzoeken gebruikt om meer informatie over welzijn en werkomstandigheden.

Omdat welzijn op het werk niet alleen te maken heeft met werk, maar ook op persoonlijk vlak, wordt er ook gezocht naar literatuur waarin het welzijn van de mens wordt beschreven.

## **Data-analyse**

Om te achterhalen wat voor welzijn de medewerkers van Simac ervaren, worden de enquêteresultaten in Excel ingevoerd, zodat antwoorden kunnen worden gebundeld en vergeleken. En voor deskresearch worden de conclusies bij elkaar gelegd en gezocht naar patronen en bruikbare resultaten.

## **Betrouwbaarheid**

De respondenten van de enquête zijn binnen 5 werkdagen geïnterviewd, waarin het onderwerp thuiswerken door de coronamaatregelen niet veranderd zijn (Van der Donk & Van Lanen, 2013). Hierdoor heeft het onderwerp COVID-19 en de maatregelen geen invloed gehad op de antwoorden van de medewerkers van Simac.

## Deskresearch



Op welke manieren hebben de huidige werkomstandigheden het algemene welzijn van de werknemers beïnvloed, zowel fysiek als mentaal?

De huidige werkomstandigheden bij Simac worden beïnvloed door COVID-19. Dit coronavirus verspreid zich sinds eind 2019 over de hele wereld. In februari 2020 is de eerste patiënt in Nederland gemeld. Vanaf dat moment heeft Nederland maatregelen vastgesteld om verspreiding van het virus tegen te gaan.

Dit heeft grote gevolgen voor de manier waarop in Nederland nu gewerkt wordt en het mentale welzijn van de werknemers (Inspectie SZW, 2020). Het SCP (2020) geeft 3 terreinen aan waar risico's liggen:

- Werklooheid
- Psychsociale arbeidsbelasting (thuiswerken kan leiden tot extra psychische druk. Want op het werk verdien je niet alleen je inkomen, maar heb je ook sociale contacten en betekenisgeving. Als deze factoren verarmen, kan dat leiden tot stressklachten en burn-out verschijnselen.)
- Psychische gevolgen. Het risico om ziek te worden leidt tot psychische druk, omdat er veel baanonzekerheid is, wat kan leiden tot stressklachten en burn-out verschijnselen.

De medewerkers van Simac konden voor 12 maart 2020 (voor de COVID-19 thuiswerkmaatregelen) flexibel de werktijden neerzetten. Simac is een bedrijf dat 24/7 doorgaat, waardoor de medewerkers van Simac soms juist flexibel moeten werken. Soms werken ze vooral tijdens werkdagen, maar het kan ook voorkomen dat de werkuren in het weekend worden ingezet. Nadat de maatregelen ingezet zijn tegen de verspreiding van COVID-19 is er aardig wat veranderd voor de medewerkers van Simac. Thuiswerken is de norm geworden en de mogelijkheid om met collega's af te spreken om samen te werken, waarbij sociale interactie plaatsvindt, is helemaal weggevallen. Iedereen moet thuis werken en het kantoor bevindt zich nu bij de mensen thuis. De medewerkers mogen nog wel naar kantoor komen, maar dit moet van tevoren besproken worden.

Bij het thuiswerken veranderen veel dingen waar de werknemer mee moet om kunnen gaan. Zo speelt de woonsituatie een grote rol en moeten ze zelf een fijne werkplek inrichten. Wanneer dit niet goed aangepakt wordt, kan dit van invloed zijn op het welzijn.

Welzijn gaat over het fysiek en mentaal goed voelen. Je welzijn is persoonlijk, het is een gevoel en is niet afhankelijk van bezit of rijkdom. Als het welzijn goed is, ervaar je geluk en gaat het op sociaal vlak, mentaal en lichamelijk goed. De kwaliteit van leven is goed (Zelfvertrouwen.com, zd.).



Bedrijven worden zich er ook steeds meer van bewust dat wanneer het welzijn van het personeel goed is, ze hiervan kunnen profiteren. En wanneer het de werknemers tevreden zijn, zullen klanten hier ook weer van profiteren.

Waar bedrijven een aantal jaren geleden alleen nog keken naar het fysieke welzijn, omdat ze de kosten van chronische aandoeningen en behandelingen laag wilden houden, wordt er nu gekeken naar het gehele plaatje: de holistische kijk. De holistische kijk is in te delen in 5 delen: emotioneel, fysiek, sociaal, financieel en carrière.

Het lichamelijke welzijn kan slecht worden beïnvloed door slechte voeding en een gebrek aan slaap en lichaamsbeweging. Denk aan minder productiviteit door ziekteverzuim. Bedrijven kunnen het lichamelijk welzijn versterken door bijvoorbeeld beweging te stimuleren, behandeling van aandoeningen vergemakkelijken en gezond gedrag stimuleren.

Financiële lasten kunnen flink de emotionele toestand negatief beïnvloeden. Denk aan onderwijsuitgaven, woningschuld, etc. Dit kan invloed hebben op de gezondheid, geluk en prestaties. Bedrijven kunnen hierop inspelen door educatieve programma's en financiële planningen te maken om de werknemers een duidelijk overzicht te bieden van de inkomsten en uitgaven.



Waar eerst nog alleen gekeken werd naar fysieke welzijn, is het emotionele welzijn tegenwoordig soms wel nog belangrijker geworden. Werknemers die zich op fysiek en emotioneel niveau goed voelen, hebben namelijk 20% meer kans om deel uit te kunnen maken van goed presterende teams. Bedrijven spelen hierop in door werknemers te betrekken bij het evalueren van de werkomgeving en de problemen aan te pakken. Ook werken aan een emotionele gezondheidsstrategie kan bijdragen aan het gezonde emotionele welzijn. Onderdelen kunnen zijn: stigma verminderen, bewustzijn vergroten en programma's opzetten voor emotionele ondersteuning.

Het sociale welzijn heeft ook invloed op het algemene welzijn. Eenzaamheid is te koppelen aan een lagere kwaliteit van emotionele en fysieke gezondheid (AON, zd.). In het onderzoek van Jadey wordt hier meer op ingegaan. Wanneer mensen met anderen in verbinding staan, kan dit een positief effect hebben op de productiviteit en de drive op de werknemer. Wanneer een bedrijf zijn werknemers verbonden houdt met elkaar, kan dit de sociale relaties bevorderen en daarmee ook de bedrijfscultuur (AON, zd.).

Al bovenstaande factoren kunnen ook worden beïnvloed door je carrière. Werken is namelijk gezond en zorgt voor een stabiel inkomen. Het draagt bij aan zingeving van het leven. Maar tegelijkertijd heeft werken ook invloed op de emotionele en fysieke gesteldheid. Dit hangt ervan af of je wel of geen voldoende ontwikkelingsmogelijkheden krijgt, het werkniveau van werkzaamheden, de sociale steun, de feedback die je krijgt, autonomie en de waardering die je krijgt (AON, zd.).

De gevolgen van het thuiswerken zijn complex en hebben invloed op het welzijn. Daarom moet Simac goed onderzoeken hoe zij het welzijn van de werknemers goed kunnen houden of krijgen. De fysieke arbeidsomstandigheden zijn voor werknemers anders: meer beeldschermwerk, meer zitten en veel herhalende bewegingen. Landelijk hebben ongeveer 4 op de 10 mensen daarnaast ook behoefte aan extra middelen om thuis goed te kunnen werken. Jongeren en mensen met kinderen kunnen moeilijk concentreren en een juiste werk-privébalans creëren wat weer tot problemen leidde (Arbomed, 2020). Om dit probleem aan te pakken, zijn er tips die de balans al snel goed kunnen krijgen: trek grenzen, zorg voor structuur, stel doelen en neem de regie over je werkdag (NOS, 2020). Alleen werkt dit niet voor iedereen, omdat het sociale gemis blijft.

### Sociale interactie op de werkvloer

Doorgaans wordt er tijdens informele ontmoetingen tussen werknemers de belangrijkste informatie gedeeld.

Collega's ontmoeten elkaar bijvoorbeeld bij de koffiehoek. Een voordeel hiervan is dat er kruisbestuiving plaatsvindt tussen verschillende afdelingen. Collega's creëren meer begrip voor elkaar situatie en werkwijze en ze voelen zich meer een onderdeel van een andere afdeling wanneer er samengewerkt moet worden om een probleem op te lossen (Ondernemersbelang, 2018).



Een bedrijf kan sturen in de sociale interactie die werknemers met elkaar hebben. Een eenvoudige manier is om de werkplekken in te richten dat de werknemers elkaar kunnen zien en het mogelijk is om te praten. Het kantoor fungeert daarnaast ook als een soort arena voor samenwerking, innovatie, communicatie en informele bijeenkomsten (Service Futures, 2020). Hierbij vindt ook veel interactie plaats. Door de maatregelen om de verspreiding van COVID-19 tegen te gaan, vindt er nu nauwelijks interactie plaats tussen de medewerkers van

Simac. Sommige medewerkers komen soms nog naar het kantoor van Simac, maar het grotendeel is al maanden niet meer op kantoor geweest. Hierdoor missen ze de gesprekken tussen teams onderling en is er minder kennis over elkaars projecten. De gesprekken die worden gehouden, vinden voornamelijk plaats op Teams. Deze gesprekken worden ingepland en worden kort en bondig gehouden. Een oplossing zou daarom meer betrekking moeten hebben op sociale interactie dat niet direct werk gerelateerd is (Buttons, zd.).

### Zelf en samendoen

Mensen hebben tegenstrijdige behoeftes als het gaat om dingen zelf willen doen en aan de andere kant dingen samendoen. De mens wil de vrijheid ervaren om zelf te bepalen hoe het leven ingericht wordt, maar tegenover staat een behoefte aan verbondenheid en sociale eenheid. Hiertussen balanceren is ontzettend moeilijk, en nu tijdens COVID-19 al helemaal. Mensen die nu al langere tijd thuiswerken kunnen zoals eerder aangegeven last krijgen van eenzaamheid, somberheid of neerslachtigheid. Als bedrijf is het belangrijk om sociale steun te geven aan de werknemers. Dit is een energiebron die deels wegvalt doordat er geen sociale interactie plaatsvindt op de werkvloer (Arboned, 2020). Maar als bedrijf kun je meer betekenen dan alleen een arena voor samenwerking, innovatie, communicatie en informele bijeenkomsten (Service Futures, 2020). Het is ook de waardering die je een werknemer kan geven en de hulp van een collega die iemand kan geven. Online toepassingen kunnen hier een oplossing voor zijn (Arboned, 2020).



## Fieldresearch

Om de onderzoeksraag ‘Hoe wordt het welzijn van de werknemers van Simac beïnvloed door de huidige werkstandigheden?’ te beantwoorden, zijn er in het fieldresearch een aantal vragen gesteld die dit gaan beantwoorden.



Belangrijk is dat er informatie komt over de situatie voor en na COVID-19. Daarom is er een duidelijke scheidingslijn gemaakt, en zijn precies dezelfde vragen gesteld over de situatie voor en na COVID-19. De vragen die voor nu belangrijk zijn gaan over de tevredenheid over het werk, wat voor sociale interactie voor en na COVID-19 plaats vond en of ze meer of minder contact met collega's willen.

De werknemers van Simac geven aan dat ze voor COVID-19 vaak aanwezig zijn op kantoor. Dit verschilt natuurlijk per functie, maar gemiddeld waren ze 4 dagen aanwezig. Na de maatregelen rondom COVID-19 werken de werknemers gemiddeld 1 dag per week op kantoor. Dit zorgt voor minder sociale interactie en meer werken op afstand.

### Voor COVID-19

Ik ben tevreden met mijn dagelijkse routine tijdens werk.		
	Helemaal eens	3 mensen
	Eens	8 mensen
Soms voel ik me eenzaam		
	Helemaal eens	1 mensen
	Eens	2 persoon
	Niet eens	3 personen
	Helemaal niet eens	4 mensen

### Tijdens COVID-19

Ik ben tevreden met mijn dagelijkse routine tijdens werk.		
	Helemaal eens	3 mensen
	Eens	6 mensen
	Neutraal	1 persoon
	Niet eens	1 persoon
Soms voel ik me eenzaam		
	Eens	3 persoon
	Niet eens	5 personen
	Helemaal niet eens	4 mensen

Wat vond u van deze activiteiten? Waarom vond u deze activiteiten positief of negatief?	<ul style="list-style-type: none"><li>Was positief om collega's weer eens te spreken</li><li>Tijd met dingen samen te doen is heel leuk en gezellig</li><li>leuk en positief</li><li>Positief</li><li>wel gezellig maar je mist het persoonlijk contact</li><li>Overleg via teams is fijn om elkaar in ieder geval te spreken regelmatig</li><li>Ja prima. Welkom afwisseling</li><li>Belangrijk nu het niet in het echt kan, Normaal zou ik even langs de persoon gelopen zijn.</li><li>Dit vind ik leuk en belangrijk, vooral omdat we elkaar nu heel weinig zien, dus positief</li><li>Positief; ik ben blij met iedereen die zich inzet om iets te organiseren.</li><li>Fijn, met deze collega wandel ik normaal gesproken iedere pauze dus het was fijn om weer eens samen te wandelen.</li></ul>
---	--

Overall zijn de werknemers van Simac voor COVID-19 tevreden over de routine op het werk en voelen ze zich meestal niet eenzaam. Ze zijn natuurlijk niet meer op het werk, waardoor

ze minder mensen zien. Maar sommigen voelen zich juist thuis minder eenzaam. Werknemers voelen zich op hun gemak bij en verbonden met hun collega's en ze voelen zich als een familie bij Simac. Toch hoeven de werknemers van Simac niet per se meer van elkaar te leren of te weten.

Na het ingaan van de maatregelen van COVID-19 zie je een verandering van gedrag en mening bij de werknemers van Simac. Ze zijn iets minder positief over de werkroutine (nog steeds positief), en voel zich iets minder op hun gemak en verbonden bij/met collega's. De sociale interactie is flink afgangen en hebben soms zelf helemaal geen sociale interactie meer met anderen. Wanneer ze naar een klant kunnen, vinden ze dit heel leuk. Online zijn er nog wel activiteiten, omdat de werknemers elkaar anders nooit meer zien of spreken. Dit is dus een welkome afwisseling. Verder zien ze in dat er nu niet zoveel mogelijk is, dus is het contact voor nu goed genoeg. Persoonlijk contact, zoals gezellige gesprekken, zijn welkom, maar het is niet zo dat de werknemers van Simac dit heel erg missen op het moment.

## Conclusie

Om antwoord te geven vanuit het welzijnsperspectief op de vraag ‘Hoe kan de sociale interacties tussen de werknemers van Simac versterkt worden door middel van een virtuele omgeving, zodat zij zich meer verbonden voelen tijdens het thuiswerken?’ is er gekeken naar bestaande informatie, onderzoek en de ervaringen van de werknemers van Simac.

Uit het deskresearch komen een aantal interessante punten naar voren die voor Simac belangrijk zijn. Zo heeft de mens behoefte aan sociale interactie, maar willen ze wel zelf bepalen wanneer ze toe zijn aan interactie. Dit zorgt voor een beter welzijn. Interactie dat ‘gedwongen’ wordt, kan alleen maar afleiden van het uiteindelijke doel: meer verbondenheid en betrokkenheid.

Er moet naar meer gekeken worden dan alleen interactie tussen werknemers voor een beter welzijn. Simac moet ook rekening houden met het emotionele, fysieke, sociale en het financiële gedeelte. Voor een oplossing kan gekeken worden naar educatieve programma’s voor financiële en fysieke welzijn. En moet er vanuit Simac veel steun en verbondenheid komen, zodat werknemers zich gehoord voelen.

Uit het fieldresearch komt naar voren dat de werknemers van Simac zich tot nu toe goed redden tijdens het thuiswerken. Ze komen regelmatig nog op kantoor en hebben niet direct behoefte om collega’s beter te leren kennen of goed contact te houden. Ze zien goed in dat deze situatie uitzonderlijk is en blijven positief. Deze positieve instelling zal deels te danken zijn aan de al bestaande verbondenheid en betrokkenheid van Simac werknemers. Wanneer er een oplossing bedacht wordt voor meer verbondenheid, hoeft dit voor de werknemers niet per se in het teken te staan van meer informatie uitwisselen over het persoonlijke leven. Contact wanneer ze er zelf behoefte aan hebben, flexibel zijn dus, zou een goed uitgangspunt zijn voor een concept.

## Aanbevelingen

Voor Simac komen de volgende aanbevelingen uit de onderzoeksresultaten:

De werknemers vinden de interactie tussen elkaar (voor en na COVID-19) prettig. Meer contact met elkaar, en dus meer interactie, is niet iets waar de werknemers direct behoeft aan hebben. Toch zouden ze het leuk vinden om soms elkaar wat vaker te spreken. Dit hoeft niet over persoonlijke dingen te gaan. Om een technisch concept beter aan te laten sluiten bij de werknemers van Simac moet er dus niet gekeken worden naar een vervanging van interactie, maar een toevoeging van een leuke oplossing wat in het teken staat van gezelligheid en verbondenheid.

## Literatuurlijst

AON. (zd.). *Vijf tips om het welzijn van werknemers te verbeteren*. Geraadpleegd op 2 maart 2021, van

<https://www.aon.com/netherlands/newsroom/nieuwsbrief/2019/januari/factoren-die-welzijn-van-werknemers-verbeteren>

Arboned. (2020). *Thuiswerken tijdens de coronacrisis: zo houdt u het teamgevoel vast*. Geraadpleegd op 3 maart 2021, van <https://www.arboned.nl/nieuws/corona-thuiswerken-en-teamgevoel>

Buttons. (zd.). *Gedwongen thuiswerken door Corona*. Geraadpleegd op 16 maart 2021, van <https://www.my-buttons.com/nl/blog-hr-hrm/thuiswerken-in-crisistijd/>

NOS. (2020). *Steeds meer thuiswerskers zitten erdoorheen, spanningsklachten nemen toe*. Geraadpleegd op 3 maart 2021, van [https://nos.nl/artikel/2329237-steeds-meer-thuiswerskers-zitten-erdoorheen-spanningsklachten-nemen-toe.html?\\_ga=2.6026483.137392090.1614783208-98561529.1614783208](https://nos.nl/artikel/2329237-steeds-meer-thuiswerskers-zitten-erdoorheen-spanningsklachten-nemen-toe.html?_ga=2.6026483.137392090.1614783208-98561529.1614783208)

Ondernemersbelang. (2018). *De waarde van informele meetings en sociale interactie op kantoor*. Geraadpleegd op 3 maart 2021, van <https://www.ondernehmersbelang.nl/kennisbank/de-waarde-van-informele-meetings-en-sociale-interactie-op-kantoor/>

SCP. (2020). *SCP coronakompas: Werk, kwaliteit van leven in tijden van corona*. Geraadpleegd op 2 maart 2020, van <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/10/30/coronakompas>

Service Futures. (2020). *De werkplek en werkplekbeleving na corona*. Geraadpleegd op 3 maart 2021, van <https://www.servicefutures.com/nl/de-werkplek-en-werkplekbeleving-na-corona>

Service Futures. (zd.). *Wat is het belang van sociale relaties op het werk?* Geraadpleegd op 3 maart 2021, van <https://www.servicefutures.com/nl/het-belang-van-sociale-relaties-op-het-werk>

Van der Donk, C., & Van Lanen, B. (2013). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn*. Bussum: Coutinho.

Zelfvertrouwen. (zd.). *Wat is welzijn?* Geraadpleegd op 1 maart 2021, van <https://zelfvertrouwen.com/zelfvertrouwen-kennisbank/het-leven/wat-is-welzijn/>

## Bijlage

### Enquête vragen

#### Algemene vragen

1. Leeftijd
2. Werkzaam op welke afdeling en welke functie

#### Situatie voor COVID-19 thuiswerk maatregelen (12 maart 2020)<sup>1</sup>

Vragen: (antwoorden: nooit, heel soms, soms, regelmatig, vaak, heel vaak)<sup>2</sup>

3. Op mijn werk bruis ik van energie
4. Als ik werk voel ik me fit en sterk.
5. Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan.

#### Situatie na COVID-19 thuiswerk maatregelen (12 maart 2020)

Vragen: (antwoorden: nooit, heel soms, soms, regelmatig, vaak, heel vaak)

6. Als ik thuis werk, bruis ik van energie
7. Als ik thuis werk voel ik me fit en sterk.
8. Als ik 's morgens opsta heb ik zin om thuis aan het werk te gaan.

#### Vragen over sociale interactie binnen Simac

Vragen: open vragen

1. Wat voor sociale interactie vond er met Simac (met je collega's, werkgever, et cetera) plaats voor 12 maart 2020?
  - Wat voor gevoel kreeg je van deze interactie?
2. Wat voor sociale interactie vond er met Simac (met je collega's, werkgever, et cetera) plaats na 12 maart 2020?
  - Wat voor gevoel krijg je van deze interactie?
  - 3. Wat voor sociale activiteiten met Simac medewerkers heb je al ondernomen/meegemaakt tijdens het thuiswerken? Denk bijvoorbeeld aan een zelf geplande borrel meeting, online bingo, fietsen met een collega...
  - Wat vond je van deze activiteiten? Waarom vond je deze activiteiten positief of negatief?
4. Wil je nog iets kwijt over het onderwerp thuiswerken, sociale interactie met collega's of iets anders?

---

<sup>1</sup> Rijksoverheid. (2020). Maart 2020: Maatregelen tegen verspreiding coronavirus, intelligente lockdown. Geraadpleegd op 4 maart 2021, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-tijdlijn/maart-2020-maatregelen-tegen-verspreiding-coronavirus>

<sup>2</sup> Toma, L. (2018). Meten is weten: Een lijst met wetenschappelijke vragenlijsten voor je organisatie. Geraadpleegd 0- 4 maart 2021, van <https://www.linkedin.com/pulse/meten-weten-een-lijst-met-wetenschappelijke-voor-je-organisatie-toma/>

Omdat de vragen van mij en Jadey veel gelijkenissen hadden, hebben we deze samengevoegd waar het volgende uit kwam:

Situatie **voor** COVID-19 thuiswerk maatregelen (12 maart 2020)

*Enquête: invullen*

(antwoorden: *Helemaal eens, eens, neutraal, niet eens, helemaal niet eens*)

1. Ik voel me tevreden met mijn werk en de sfeer
2. Ik ben tevreden met mijn dagelijkse routine tijdens werk
3. Ik ben tevreden met mijn dagelijkse routine buiten werk
4. Ik zorg voor mijn geestelijke gezondheid
5. Ik zorg voor mijn lichamelijke gezondheid
6. Soms voel ik me eenzaam
7. Soms voel ik sociale angst
8. Ik ben een sociaal persoon
9. Ik zou meer ondersteuning willen van anderen in mijn werkomgeving
10. Ik voel me op mijn gemak bij het omgaan met mijn collega's
11. Ik voel me erg verbonden met mijn collega's
12. Ik wil meer van mezelf delen met anderen in het bedrijf
13. Ik wil meer over mijn collega's leren kennen
14. Ik voel als een gedeelte van een familie bij Simac

*Vragen: open vragen*

1. Wat voor sociale interactie vond er met Simac (met je collega's, werkgever, et cetera) plaats voor 12 maart 2020?
  1. Wat voor gevoel kreeg je van deze interactie?

Situatie **na** COVID-19 thuiswerk maatregelen (12 maart 2020)

*Enquête: invullen*

(antwoorden: *Helemaal eens, eens, neutraal, niet eens, helemaal niet eens*)

1. Ik voel me tevreden met mijn werk en de sfeer
2. Ik ben tevreden met mijn dagelijkse routine tijdens werk
3. Ik ben tevreden met mijn dagelijkse routine buiten werk
4. Ik zorg voor mijn geestelijke gezondheid
5. Ik zorg voor mijn lichamelijke gezondheid
6. Soms voel ik me eenzaam
7. Soms voel ik sociale angst
8. Ik ben een sociaal persoon
9. Ik zou meer ondersteuning willen van anderen in mijn werkomgeving
10. Ik voel me op mijn gemak bij het omgaan met mijn collega's
11. Ik voel me erg verbonden met mijn collega's
12. Ik wil meer van mezelf delen met anderen in het bedrijf
13. Ik wil meer over mijn collega's leren kennen
14. Ik voel als een gedeelte van een familie bij Simac

*Vragen: open vragen*

1. Wat voor sociale interactie vond er met Simac (met uw collega's, werkgever, et cetera) plaats na 12 maart 2020?
  - a. Wat voor gevoel kreeg u van deze interactie?
2. Wat voor sociale activiteiten met Simac medewerkers heeft u al ondernomen/meegemaakt tijdens het thuiswerken? *Denk bijvoorbeeld aan een zelf geplande borrel meeting, online bingo, fietsen met een collega...*
  - a. Wat vond u van deze activiteiten? Waarom vond u deze activiteiten positief of negatief?
3. Hoe zou u uw sociale interacties met je collega's willen versterken en waarom?