

Corona onderzoek 2020

Corporaties in Beweging



Algemeen: Response

252 enquêtes ingevuld

10 van de 22 Corporaties actief meegedaan

Aantal Corporaties niet meegedaan en/of
zeer kleine response

Aparte kwalitatieve response: DGW en Trivire op
hoofdlijnen meegenomen

Response

Corporatie	Aantal
3B Wonen	15
De goede woning	15
Havensteder	2
Laurens Wonen	10
Maasdelta	1
Maaskoepel	14
Ressort Wonen	12
Rondom Wonen	4
SOR	17
SVH	2
Waterweg Wonen	60
Woningbouwvereniging Hoek van Holland	16
Woningstichting Samenwerking	2
Woonbron	78
Wooncompas	1
Wooninvest	1
Woonplus Schiedam	1
Eindtotaal	252

Algemeen: Cijfer

Gemiddeld cijfer

4,13 van 5

Verdeling

80.1% geeft een 4 en 5 (prettig)

16.6% geeft een 3 (net voldoende)

3.3% geeft een 1 en 2 (zeer onprettig)

Hoe ervaar jij het thuiswerken?

Corporatie	Cijfer
3B Wonen	3,73
De goede woning	4,13
Laurens Wonen	4,20
Maaskoepel	3,86
Ressort Wonen	4,17
Random Wonen	4,25
SOR	3,82
Waterweg Wonen	3,93
Woningbouwvereniging Hoek van Holland	4,31
Woonbron	4,41
Eindtotaal	4,13

Persoonlijk: Wat doe je zelf anders

Gemiddeld cijfer:

3,91 van 5

Lager dan algemene tevredenheid 4,12

Wat doe je anders:

- Minder contact met collega's
- Minder afleiding: meer concentratie en focus
- Meer digitaal werken
- Minder beweging / meer zitten
- Eigen tijd meer indelen – flexibeler/structuur/effectiever
- Werk en privé lopen door elkaar heen (minder pauze)
- Niets

Wat doe je zelf anders en hoe bevalt dat?

Corporatie	Cijfer
3B Wonen	3,27
De goede woning	3,87
Laurens Wonen	3,89
Maaskoepel	3,77
Ressort Wonen	4,08
Random Wonen	4,25
SOR	3,47
Waterweg Wonen	3,63
Woningbouwvereniging Hoek van Holland	4,13
Woonbron	4,35
Eindtotaal	3,91

Collega's: Wat doen je collega's anders

Gemiddeld cijfer:

3,55 van 5

Lager dan algemene tevredenheid 4,12

Wat doen zij anders:

- Samen efficiënter werken (scherper, voorbereid, kernachtig)
- Zelfstandiger werken – groter oplossend vermogen
- Meer digitaal contact: mail/app/teams/bellen
- Meer mailen ipv langslopen
- Minder contact/betrokken/samenwerken/het is zakelijker
- Niets

Wat doen je collega's anders en hoe bevalt dat?

Corporatie	Cijfer
3B Wonen	3,00
De goede woning	3,60
Laurens Wonen	3,78
Maaskoepel	3,42
Ressort Wonen	3,00
Rondom Wonen	3,75
SOR	3,20
Waterweg Wonen	3,36
Woningbouwvereniging Hoek van Holland	4,13
Woonbron	3,85
Eindtotaal	3,55

Leidinggevende: Wat doet je leidinggevende anders?

Gemiddeld cijfer:

3,79 van 5

Lager dan algemene tevredenheid 4,12

Verdeling

63.0% geeft een 4 en 5 (prettig)

27.0% geeft een 3 (net voldoende)

10.0% geeft een 1 en 2 (zeer onprettig)

Verdere uitsplitsing naar corporatie is aanwezig

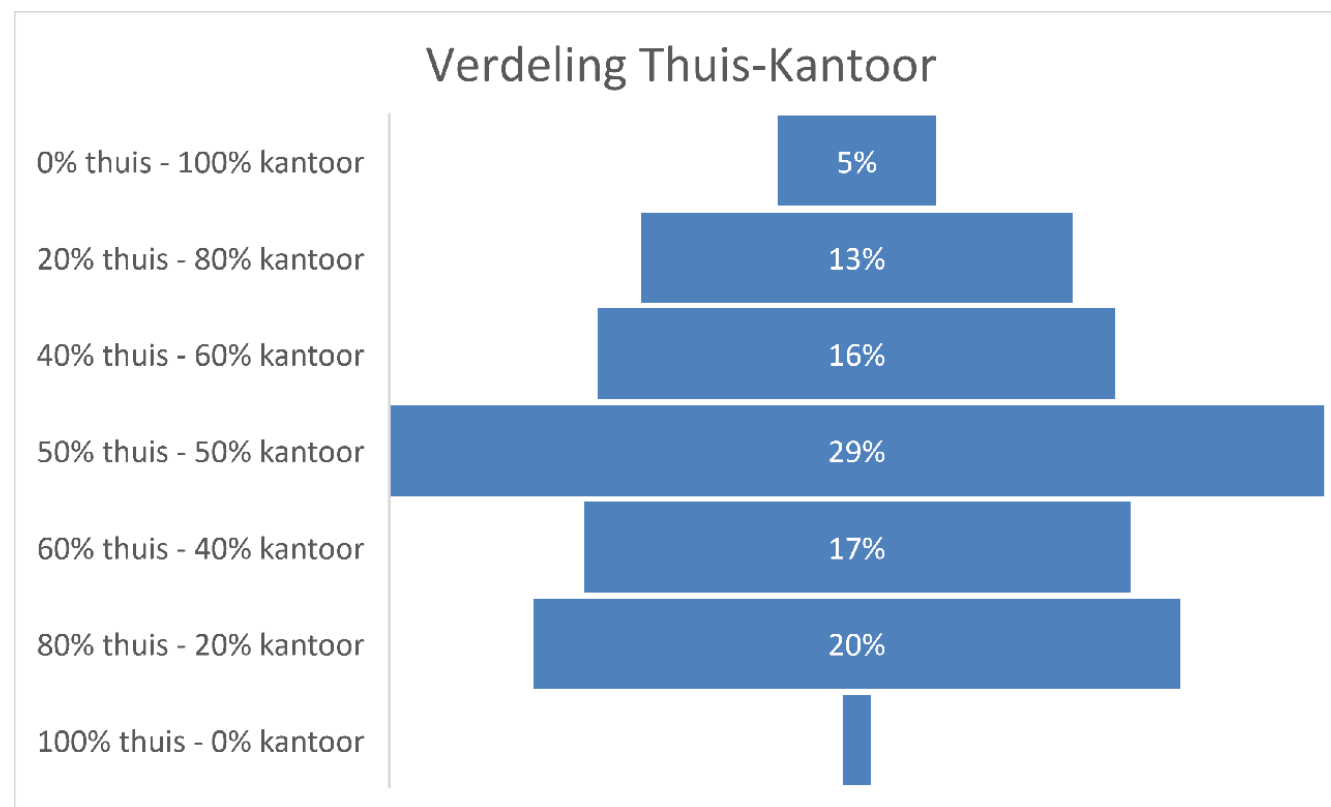
Wat doen zij anders:

- Meer aandacht geven (44X)
- Minder aandacht geven (40X)
- Digitaal contact: mail/app/teams/bellen (47X)
- Niets

Wat doet je leidinggevende anders en hoe bevalt dat?

Corporatie	Cijfer
3B Wonen	3,20
De goede woning	4,20
Laurens Wonen	3,20
Maaskoepel	3,64
Ressort Wonen	4,00
Random Wonen	3,75
SOR	3,75
Waterweg Wonen	3,56
Woningbouwvereniging Hoek van Holland	3,88
Woonbron	4,08
Eindtotaal	3,79

Peiling voorkeur verhouding Thuis - Werk



Bijzondere momenten

Positief

- Waardering / Positieve aandacht vanuit de organisatie (bloemen, videoboodschappen van bestuurder, extra contact, vlogs, lachmeditatie, borrels, quiz...)
- Gevoel van saamhorigheid
- Aandacht met elkaar voor de huurders en de huurders onderling
- Positieve ervaringen met thuiswerken (eerste moment dat je collega's weer ziet)
- Het snelle schakelen van iedereen om alles door te laten gaan
- De SOR draait door... een wekelijks liveprogramma om verbinding te houden
- De kracht van iedereen
- Creativiteit komt naar boven bij veel mensen

Bijzondere momenten

Moeilijk

- Opstart was lastig / heel erg wennen aan thuiswerken
- Het moment dat mensen beseffen dat het niet voor 2 weken is
- Thuiswerken met kinderen (soms ook wel weer fijn)
- Corona komt heel dicht bij: ziekte en overlijden van familieleden, collega's, bewoners
- Eenzaamheid, onzekerheid, angst in deze periode
- Afscheid van collega's is minder goed georganiseerd

Wat anders doen na deze periode: Leerpunten

- Blijven beperken reizen: minder files, minder CO2 uitstoot, minder reistijd richting thuis-kantoor, tussen locaties, betere werk-privé-balans
- (Deels)blijven thuiswerken: geeft toename van focus in eigen werk, verdiepen in het nieuwe werken, productiever, vertrouwen blijven geven in het thuiswerken, aandacht blijven geven
- Digitaal vergaderen: efficiënt en effectief
- Schonere werkomgeving/hygiene vasthouden
- Digitalisering is versneld: Verder ontwikkelen IT faciliteiten
- Verbeteren goede thuiswerkplekken (Arbo, printer)

Wat mis je?

- Sociale contacten met collega's
- Middelen: Goede (stille) werkplek en ICT (telefoon, meerdere schermen, printer)
- Inhoudelijk makkelijk en snel live afstemmen met collega's (dynamiek, afstand, geen lichaamstaal kunnen zien, teamgevoel)
- Effectiviteit van creatieve overleggen
- Verbinding met de organisatie
- Meekrijgen van de ontwikkelingen van de organisatie en de wijk
- Live contact met de huurders
- Niets: alles goed geregeld

Proces: wat gaat anders

- Intake aanvragen digitaal
- Bezichtigingen: niet, zonder aanwezigheid corporatie of niet in bewoonde staat
 - Sleutelkluisjes bij leegstaande woningen of afhalen sleutel
- Geen groepsbezichtigingen meer
- Inspecties: op afstand, per telefoon, foto's, filmpjes, opname APP of zonder klant
- Projecten digitaal opleveren
- Huisbezoeken veel minder
- Spreekuur digitaal
- Alleen spoedreparaties
- Winkel dicht
- Contracten op afstand tekenen
- Bijna alles intern digitaal: teams, email, bellen, App

Conclusies en aandachtspunten

- (Gedeeltelijk) Thuiswerken bevalt goed met een aantal aandachtspunten:
 - Hoe organiseer je bij meer thuiswerken: het sociale contact? de inhoudelijke afstemming? de gezamenlijke creativiteit? goede thuiswerkplek? de verbinding met de organisatie? blijvend vertrouwen in thuiswerken? Werk-prive balans? live contact met de klanten?
- Positieve aandacht vanuit de organisaties (bestuurders): Is veel genoemd en wordt zeer gewaardeerd.
- Digitaal werken is de norm:
 - Vraagt doorontwikkeling van ICT middelen en ondersteuning
 - Vaardigheden zijn een must voor iedereen
- Leidinggevenden maken (ook) het verschil: waardering is heel divers. Voor een aantal leidinggevenden is hier winst in te realiseren.
- Primaire processen: Er is al op veel plekken anders gewerkt. Waar kunnen de corporaties van elkaar leren?
- Ondersteunende processen: Er is al op veel plekken anders gewerkt. Waar kunnen de corporaties van elkaar leren?