

Voorbeeld Verzuimonderzoeksrapport (beknopt)

Indeling

1. Theoretische achtergrond
2. Werkwijze
3. Analyses
4. Conclusies en aanbevelingen

1. De theoretische achtergrond wordt specifiek voor uw organisatie en de huidige verzuimsituatie ontwikkeld.
2. De Werkwijze wordt na overleg met de opdrachtgever per onderzoek bepaald.

3. De analyses

Door middel van dit voorbeeld laat ik u zien de specifieke analyses die worden uitgevoerd om er achter te komen welke probleem betreft ziekteverzuim een bedrijf heeft. Ik vergelijk altijd afdelingen met een laag verzuimpercentage of controle afdelingen (CTRL, in het blauw) met afdelingen met een hoog verzuimpercentage (HVP, in het rood).

De vergelijkingen worden op twee manieren gedaan:

- beschrijvende vorm
- statistische vorm

De beschrijvende vorm vergelijkt gemiddelden van dimensies per afdeling.

De statistische vorm gaat een stuk verder en analyseert de scores van de gemiddelde effecten per afdelingen en per groep. Voor deze analyses worden er vergelijkingen gemaakt tussen twee samengestelde groepen, de CTRL en de HVP groep. De resultaten zijn getoetst op significantie. Deze significantie spreekt over de betrouwbaarheid van de toets. Verschillen tussen de groepen die significant zijn, hebben een betrouwbaarheid van 95% of meer.

Verder worden er vergelijkingen per vraag gemaakt binnen de dimensies die een significant verschil tussen de groepen tonen.

Behalve het oordeel over de verschillende dimensies is het ook van belang te weten in hoeverre ze een significant verschil tussen de controle afdelingen (CTRL groep) en de probleemafdelingen (HVP groep) tonen. Als men een dimensie negatief beoordeelt maar deze beoordeling geen significant verschil tussen de groepen toont, hoeft er geen aandacht aan worden besteed.

Analyses per situatievoorbeelden

Situatie 1

Denkt u dat er een communicatie probleem bestaat? Dan voer ik analyses binnen de dimensie communicatie.

Communicatiedimensie

Binnen deze dimensie of onderwerp zijn vergelijkingen gemaakt op twee manieren, beschrijvende vorm en statistische vorm.

Beschrijvende vorm

De resultaten van deze manier van analyseren worden in de volgende grafiek getoond. (fig.1).

In fig. 1 zien we de gemiddelden van de dimensie communicatie per afdeling. Controle afdelingen in het blauw tonen het meest positief oordeel en de afdeling HS het meest negatief.

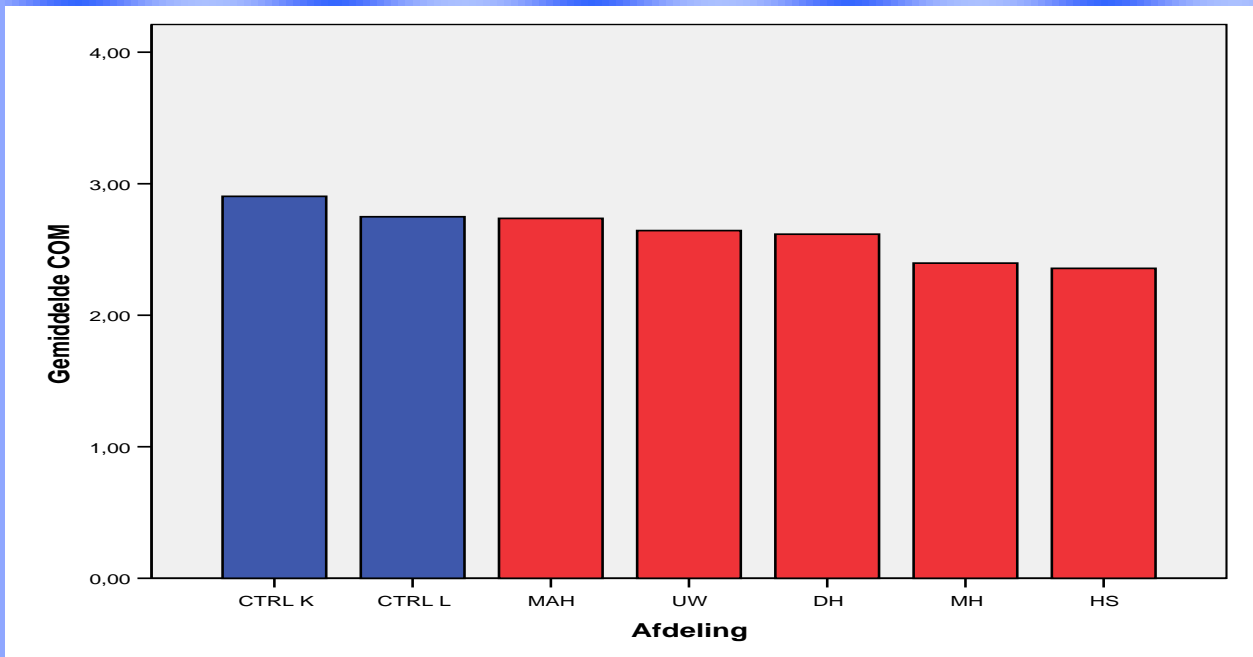


Fig.1. Gemiddelden dimensie communicatie per afdeling. Afdeling K (CTRL K), afdeling L (CTRL L), afdeling MAH (HVP), afdeling UW (HVP), afdeling MH (HVP), afdeling DH (HVP) en afdeling H S (HVP).

Toelichting: Hoe hoger een score is hoe positiever het oordeel en hoe lager een score hoe negatiever. De namen van de afdelingen zijn fictief.

Statistische vorm

Voor het onderwerp communicatie zijn significante verschillen gevonden tussen de afdelingen met hoog verzuimpercentage en de controle afdelingen. Dan ga ik verder met het onderzoek en analyseer ik specifieke communicatievragen op zoek naar de oorzaken van de communicatieproblemen.

De volgende vragen hebben een verschil getoond tussen de groepen

- Vraag 98 Krijgt u voldoende informatie over het resultaat van uw werk?

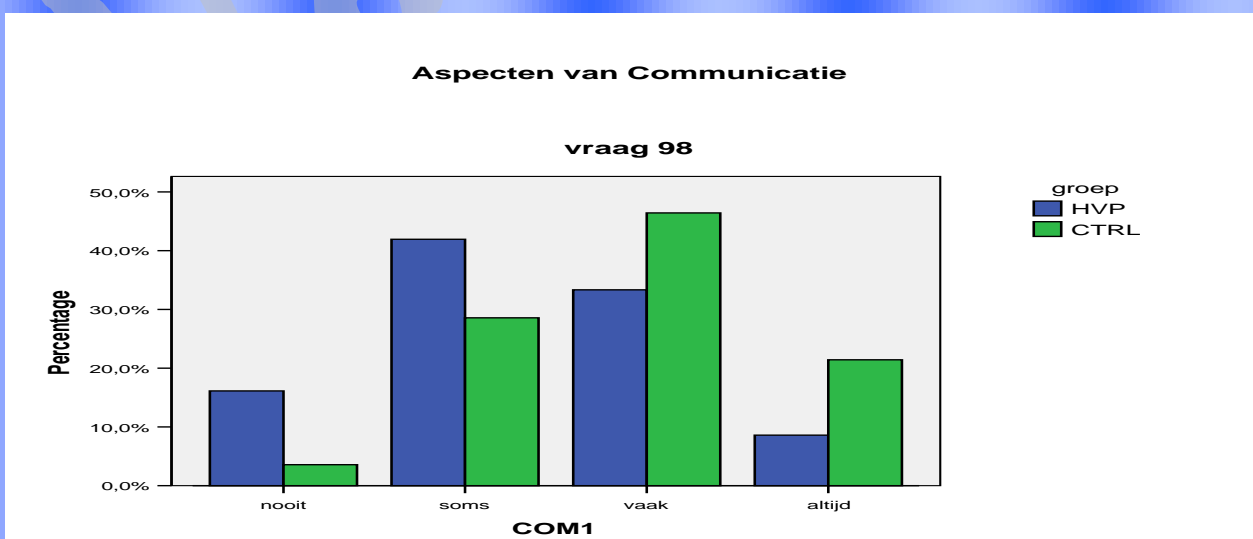


Fig.2 Dimensie communicatie, verschillen tussen de afdelingen bij vraag 98.

Voor de vraag 98, geven 69% van de medewerkers van de controle afdelingen aan dat ze vaak of altijd voldoende informatie krijgen over hun werk. Bij de probleemafdelingen gebeurt dat bij 51% van de medewerkers. (Fig.2)

- Vraag 105 Wordt u aan de belangrijke veranderingen en/of beslissingen in de organisatie goed op de hoogte gehouden?

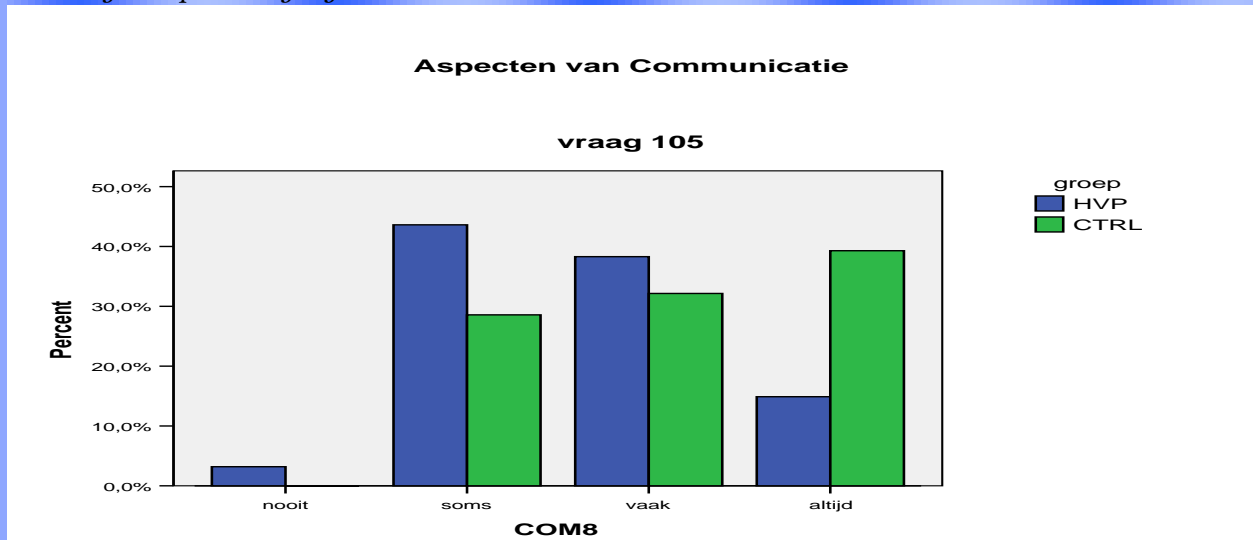


Fig.3 Dimensie communicatie, verschillen tussen de afdelingen bij vraag 105

De resultaten van de analyses van vraag 105 tonen dat er een hoger percentage medewerkers van de afdelingen met laag ziekteverzuim(CTRL groep) deze vraag positiever hebben beoordeeld. (Fig. 3)

Situatie 2

Wilt u weten of de manier van leidinggeven een rol speelt in het verzuimmanagement? Dan onderzoek ik de verhouding tussen medewerkers en leidinggevendenden

Relatie met directe leidinggevende dimensie

Beschrijvende vorm

Op basis van de gegevens in fig.4 is er betreft deze dimensie niets aan de hand. Het is opvallend dat er bij deze dimensie alle afdelingen een hoog waardering tonen in de relatie met hun directe leidinggevende.

Statistische vorm

Verdere statistische analyses tonen wel verschillen tussen de CTRL groep, afdelingen zonder ziekteverzuim en de HVP groep, de probleemafdelingen, ze zijn statistisch significant. Terwijl op beschrijvende niveau alle HVP afdelingen goed scoren, is het belangrijk om verder onderzoek uit te voeren en op zoek te gaan naar diepere redenen van verzuim in relatie met de stijl van leidinggeven. De volgende stap is per vraag analyseren (fig.5, 6 en fig.7).

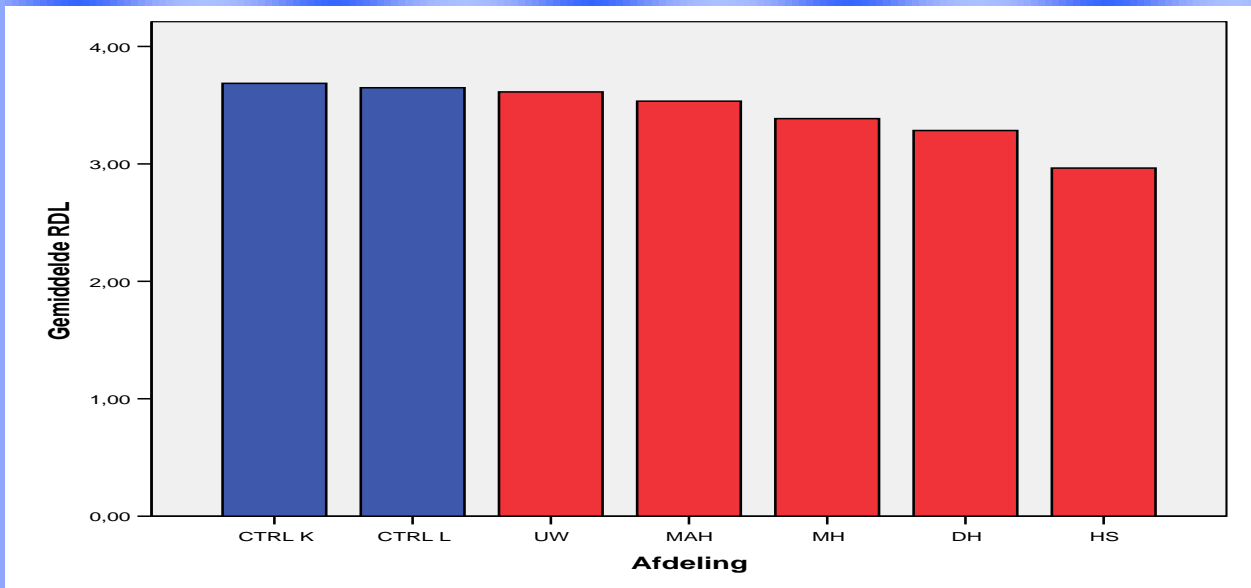


Fig.4. Gemiddelden dimensie relatie met leidinggevende per afdeling. Afdeling K (CTRL K), afdeling L (CTRL L), afdeling UW (HVP), afdeling MAH (HVP), afdeling MH (HVP), afdeling DH (HVP) en afdeling HS (HVP). (zie ook toelichting fig.1)

- Vraag 123: Heerst er tussen u en uw directe leidinggevende een prettige sfeer?

Een van de deelaspecten met betrekking tot de relatie met de directe leidinggevende in dit geval de werksfeer (vraag 123) toont dat geen enkele medewerker van de CTRL groep deze aspecten negatief heeft gewaardeerd. (Fig. 5)

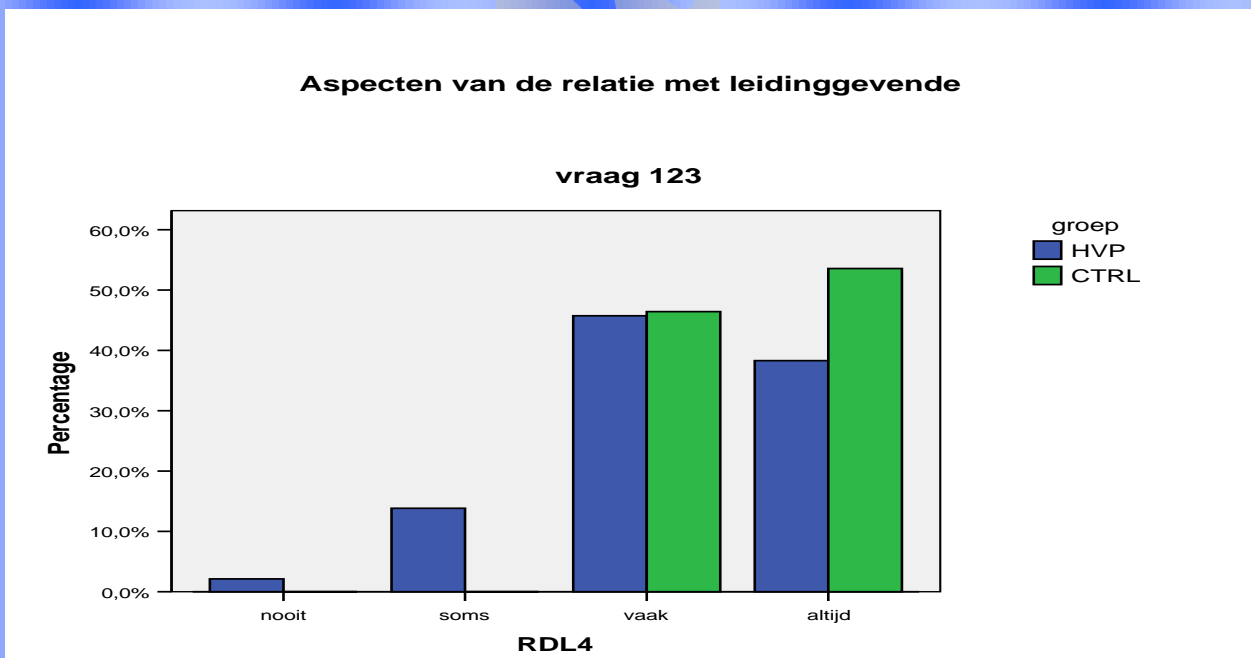


Fig. 5 Dimensie relatie met leidinggevende, verschillen tussen de afdelingen bij vraag 123

- Vraag 125 Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leidinggevende?

Voor de vraag 125 is een negatief oordeel bij 40% bij de medewerkers van de probleemafdelingen te zien, in tegenstelling met een 11 % van de medewerkers van de controle afdelingen. Fig. 6.

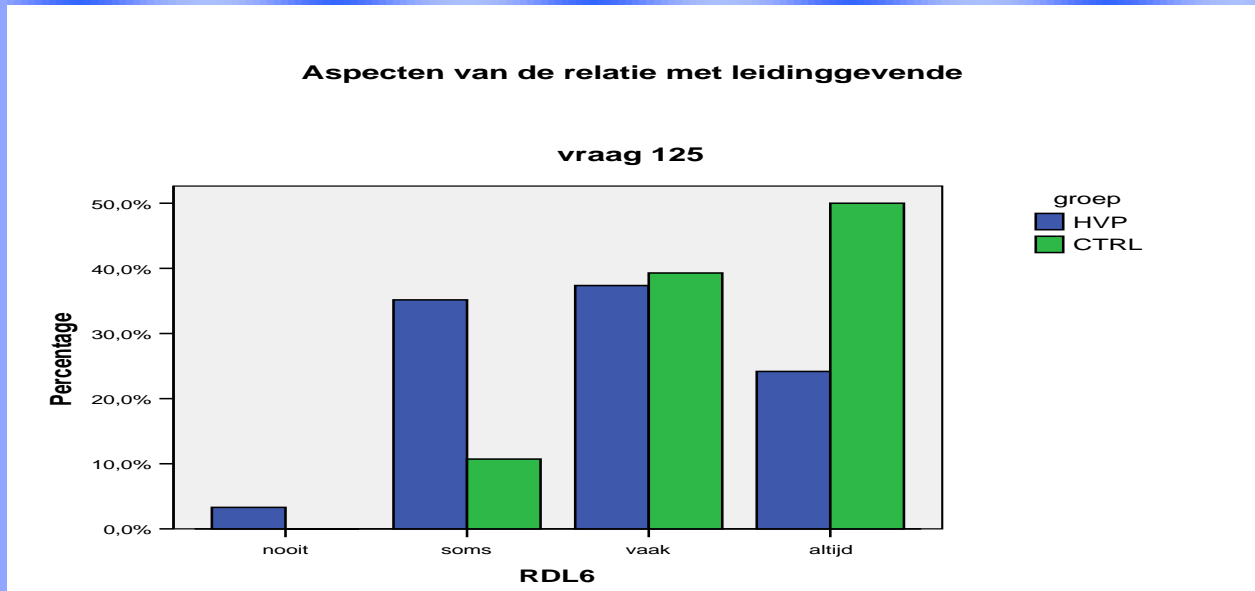


Fig.6 Dimensie relatie met leidinggevende, verschillen tussen de afdelingen bij vraag 125

- **Vraag 126: Kunt u met uw directe leiding praten over problemen op het werk?**
 Net als vorige vragen, beoordelen de medewerkers van de controle afdelingen dit onderwerp positiever dan de probleemafdelingen. Het verschil tussen de groepen is statistisch significant. Fig.7

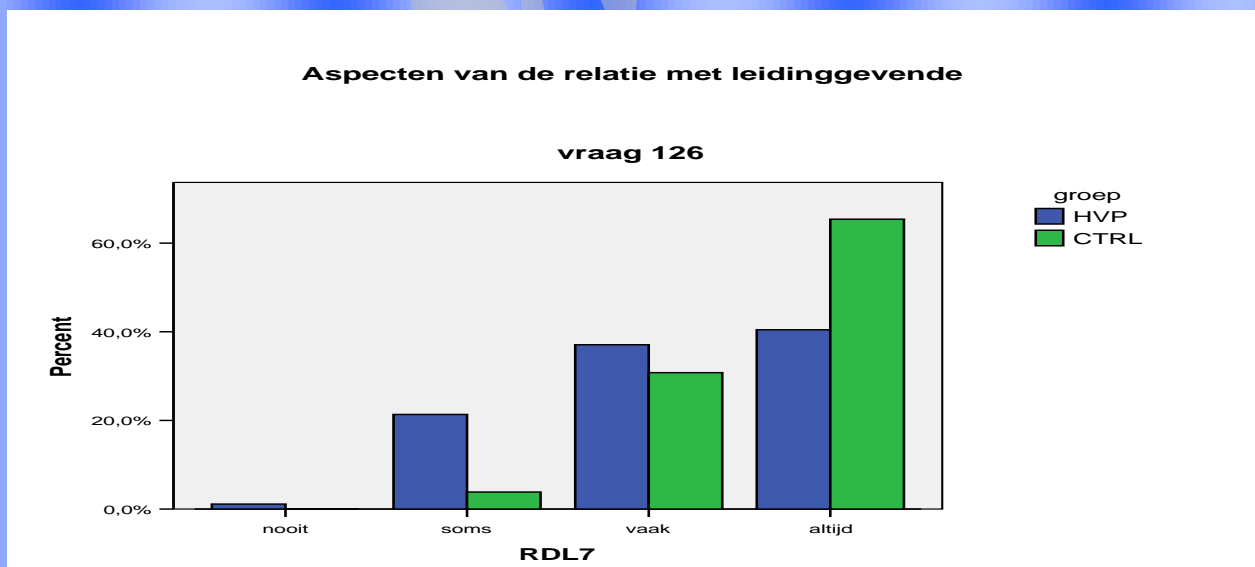


Fig. 7 Dimensie relatie met leidinggevende, verschillen tussen de afdelingen bij vraag 126.

Situatie 3

Denkt u aan geestelijk belasting of wekdruk als oorzaak van ziekteverzuim? Dan worden deze dimensies op dezelfde manier dan dimensie communicatie en relatie met directe leidinggevende onderzocht.

Situatie 4

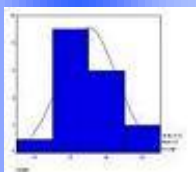
Weet u niet wat voor reden voor verzuim is? Dan worden alle parameters onderzocht. O.a.

1. *Leer-loopbaanmogelijkheden*
2. *Bezetting*
3. *Werktempo en werkhoeveelheid*
4. *Lichamelijke inspanning*
5. *Zelfstandigheid in het werk*
6. *Identificatie met het bedrijf*

4.conclusies en aanbevelingen

Op basis van de resultaten worden de oorzaken van verzuim naar voren gebracht en conclusies getrokken over de reden van het hoge ziekteverzuim in de organisatie. De grens om een verzuimpercentage als problematisch te aanvaarden is afhankelijk van de organisatiecultuur, financiële aspecten en de eisen van het bedrijf. Maar het uitgangspunt om deze grens te bepalen is altijd de demedicalisatie van het ziekteverzuim.

Verder worden in het rapport verschillende adviezen gegeven om verzuim te bestrijden en te voorkomen.



Pulsatie-onderzoeksbureau