



Personeelstevredenheidsenquête en inventarisatie potentiële verzuimfactoren INEEN

'Tevredenheids- tot verzuimenquête'

Het psychische verzuim neemt, als onderdeel van het totale verzuim, alsmat toe. Bij moderne kantoororganisaties stijgt het psychische verzuim tot 70%.

Wellicht hebt u als organisatie nu GESCHEIDEN een:

- personeelstevredenheids onderzoek (ten behoeve van 'boeien en binden' en beloningsbeleid)
- verzuimregistratiebedrijf/systeem

De meeste verzuimregistratiesystemen hebben twee nadelen:

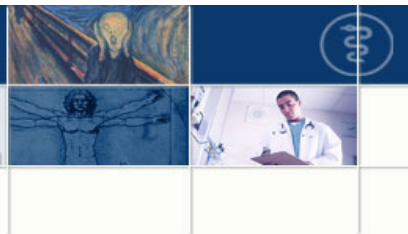
1) het psychische verzuim is niet goed genoeg uitgewerkt – met als voorbeeld dat 'burnout' wellicht niet eens bestaat in het systeem dat u hanteert

2) de belangrijkste potentiële VERZUIMVEROORZAKERS OP ORGANISATIE niveau worden niet gemeten.

Stichting Burnout heeft in samenwerking met de CIPD, de Engelse vereniging van HR professionals, de meest voorkomende ziekteverzuimveroorzakers op ORGANISATIENIVEAU uitgewerkt en toegevoegd als extra, en laatste cluster op een personeelstevredenheidsenquête, zodat een 'tevredenheids- tot verzuimenquête' is ontstaan. Onderstaand ziet u het format. Het voordeel van onze indeling van cluster 7, de potentiële verzuimveroorzakers op organisatorisch niveau, geheel aansluit op de jaarlijkse 'Afwezigheids management' onderzoeken van de CIPD. U kunt zich dus meteen vergelijken met de Engelse data.

Wij bieden onderstaand medewerkersonderzoek graag online aan; u kunt in overleg met ons veranderingen aanbrengen in onderstaand format ZONDER MEERKOSTEN.

Meer achtergrond weten? Rapporten bespreken? Mail info@burnout.nl voor een telefoon-, skype of live afspraak!



1 Moreel	zeer ontevreden	ontevreden	tevreden	zeer tevreden
Het met respect behandeld worden door de werkgever *				
Uw toekomstverwachtingen binnen de organisatie *				

2 Taken en werkvereisten	zeer ontevreden	ontevreden	tevreden	zeer tevreden
De inhoud van uw huidige baan en het soort werk dat u doet *				
De druk/werkbelasting in uw huidige baan *				
De middelen om uw werk goed uit te kunnen voeren *				

3 Salaris en arbeidsvoorwaarden	zeer ontevreden	ontevreden	tevreden	zeer tevreden
De kansen om uw vaardigheden te ontwikkelen *				
Uw kansen op promotie *				
Uw loon in verhouding tot het werk dat u verricht *				
De secundaire arbeidsvoorwaarden *				

4 Besluitvorming	zeer ontevreden	ontevreden	tevreden	zeer tevreden
De vrijheid om het werk naar eigen inzicht in te richten *				
Het zelf dragen van verantwoordelijkheden *				

5 Directe leidinggevende	zeer ontevreden	ontevreden	tevreden	zeer tevreden
De werkrelatie met uw directe leidinggevende *				
De wijze waarop functioneringsgesprekken plaatsvinden *				

Hieronder treft u een aantal stellingen aan. Wilt u bij alle stellingen aangeven in hoeverre u het hiermee eens bent?

6 Mentaliteit en cultuur	zeer mee oneens	mee oneens	mee eens	zeer mee eens
De organisatie streeft naar optimale kwaliteit *				
De cultuur binnen de organisatie is open *				
De gestelde doelen zijn duidelijk *				
De organisatie heeft een toekomstvisie *				



7 Potentiele verzuimveroorzakers	zeer mee oneens	mee oneens	mee eens	zeer mee eens
Ik word niet gestresst door 'overload' aan werk				
De management stijl is optimaal				
De werkrelaties zijn optimaal				
Er zijn geen reorganisaties die me zorgen baren				
De druk om deadlines te halen is uitdagend maar niet te stressend				
Ik krijg genoeg ondersteuning van leidinggevenden				
Ik moet te lange dagen maken				
Prive heb ik financiële zorgen				
Prive heb ik relationele zorgen, met partner en/of familie, of eenzaamheid				
Ik heb te weinig controle/zeggenschap over hoe het werk wordt uitgevoerd				
Ik voel dat mijn baan onzeker is				
Ik krijg te weinig training/opleiding				
De functies of afdelingen zijn slecht ontworpen				
Ik word te weinig geraadpleegd				
Ik kan zelf te weinig anderen raadplegen				
De organisatie heeft een toekomstvisie *				

Wij danken u voor uw medewerking.