

**DIE ROL VAN MAATSKAPLIKE FAKTORE IN DIE
WERKSAFWESIGHEID VAN VROULIKE
FABRIEKARBEIDERS**

deur

FREDERIKA MAGDALENA VENTER



**Tesis ingelewer ter gedeeltelike voldoening aan die vereistes
vir die graad M.A. in Maatskaplike Werk aan die Universiteit
van Stellenbosch**

Studieleier: Prof. S. Green

Maart 2001

VERKLARING

Ek, die ondergetekende, verklaar hiermee dat die werk in hierdie tesis vervat, my eie oorspronklike werk is wat nog nie vantevore in die geheel of gedeeltelik by enige ander Universiteit ter verkryging van 'n graad voorgelê is nie.

OPSOMMING

Werknemerafwesigheid is vir baie fabrieke en firmas in Suid-Afrika 'n ernstige probleem. Die werksafwesigheid van werknemers veroorsaak dat die produktiwiteit van fabrieke en firmas beïnvloed word. Die maatskaplike werker in die bedryf kan 'n belangrike rol speel in die hantering van werknemerafwesigheid, omdat dit 'n doelstelling van maatskaplike werk in die bedryf is om die produktiwiteit van werknemers te verhoog. Derhalwe is daar 'n gebrek aan spesifieke Suid-Afrikaanse navorsing oor die maatskaplike faktore wat werknemerafwesigheid beïnvloed, en wat die maatskaplike werker se rol is om werksafwesigheid te beperk.

'n Literatuurstudie word aangebied as vertrekpunt vir die navorsing wat onderneem is om genoemde leemte aan navorsing te vul. Die invloed van maatskaplike faktore op werknemerafwesigheid word bespreek. Drie benaderings tot werknemerafwesigheid, naamlik ekonomiese, sielkundige en sosiologiese benaderings word geondersoek waaronder die maatskaplike faktore wat werknemerafwesigheid beïnvloed, bespreek word. Die literatuuroorsig bied ook bestuurstrategieë om die werksafwesigheid van werknemers te bekamp. Daar word spesifiek op die vroulike werknemer gefokus omdat die empiriese ondersoek by 'n klerevervaardigingsfabriek plaasvind.

Die empiriese ondersoek handel oor die maatskaplike faktore wat die werksafwesigheid van vroulike fabriekarbeiders beïnvloed. Na aanleiding van die bevindinge van die ondersoek word aanbevelings vir die hantering van werknemerafwesigheid gemaak. Dit geskied met inagneming van die belangrike rol wat die maatskaplike werker in die bedryf kan speel in die hantering van werknemerafwesigheid.

SUMMARY

Workers absenteeism is a problem for many companies in South Africa. The absenteeism of workers affects the productivity of companies. The social worker in the industry plays a key role in the managing of workers absenteeism. One of the goals of social work in the industry is to enhance the productivity of workers. Consequently there is a lack of specifically South African research on the social factors that influence worker absenteeism and the role of the social worker to manage worker absenteeism.

A survey of international literature forms the starting point for the research undertaken to fill this gap. The influence of social factors on worker absenteeism is described. Three worker absenteeism approaches, namely economical, psigological and sociological approaches are being used to describe the social factors that influence worker absenteeism. The literature view also offers management strategies to help combat worker absenteeism. In the study there is being focused on the female worker because the empirical study takes place at a company that manufactures clothes.

The empirical study describes the social factors that influence the absenteeism of female workers working in the manufacturing company. Proposals are made concerning ways to combat worker absenteeism, taking into account the important role the social worker in the industry plays in managing worker absenteeism.

BEDANKINGS

Ek betuig graag my opregte dank en waardering aan die volgende persone en instansies:

- Prof. S. Green vir haar rigtinggewende leiding as my studieleier.
- *Triumph Internacional* vir toestemming om hierdie navorsing by genoemde fabriek te onderneem.
- Mev. L. Venter vir al haar moeite en geduld met die afhandeling van die studie.
- My suster, Edie, vir haar ondersteuning.
- My ouers vir jare se sorg en ondersteuning.
- Spesiale dank aan my pa wat dit vir my moontlik gemaak het om my nagraadse studie te voltooi.

INHOUDSOPGAWE

HOOFSTUK 1: INLEIDING	1
1.1 NOODSAAKLIKHEID VAN DIE STUDIE	1
1.2 DOEL VAN DIE STUDIE	4
1.3 NAVORSINGSMETODOLOGIE	4
1.4 TYDSDUUR VAN DIE ONDERSOEK	6
1.5 TERREIN VAN DIE ONDERSOEK	6
1.6 BEGRIPSOMSKRYWING	6
1.6.1 Fabriekarbeider	6
1.6.2 Faktore (Maatskaplike faktore)	7
1.6.3 Werksafwesigheid	7
1.7 PROBLEME ERVAAR TYDENS NAVORSINGSTUDIE	7
1.8 AANBIEDING	7
HOOFSTUK 2: DIE INVLOED VAN MAATSKAPLIKE FAKTORE OP WERKNEMERAFWESIGHEID VAN VROUENS	9
2.1 INLEIDING	9
2.2 DIE WERKSITUASIE VAN VROULIKE WERKNEMERS	9
2.3 DRIE BENADERINGS TOT WERKSAFWESIGHEID	12
2.3.1 EKONOMIESE BENADERING TOT WERKNEMERAFWESIGHEID	12
2.3.1.1 Werk en vryetyd perspektief	13
2.3.1.2 Betaling, byvoordele en beleid	13
(i) Betaling	14
(ii) Byvoordele	14
(iii) Beleid	15
2.3.2 SIELKUNDIGE BENADERING TOT WERKNEMERAFWESIGHEID	16
2.3.2.1 Werksmotivering	16
2.3.2.2 Werksbevrediging	17
(i) Sentralisering en besluitneming	17
(ii) Roldubbelsinnigheid en werksverwante stres	18
(iii) Sosiale ondersteuning	19
(iv) Regverdige behandeling	19
(v) Werksroetine	20

2.3.2.3 Alkohol- en dwelmmisbruik	21
2.3.3 SOSIOLOGIESE BENADERING TOT WERKNEMERAFWESIGHEID	21
2.3.3.1 Vakbonde	22
2.3.3.2 Beleid	23
(i) Werksgroepnorme	23
(ii) Afwesigheidskultuur	23
2.3.3.3 Werksverpligtinge	24
2.3.3.4 Eksterne verantwoordelikhede	24
2.3.3.5 Vervoer	25
2.4 SAMEVATTING	26
HOOFSTUK 3: BESTUURSTRATEGIEë OM DIE WERKSAFWESIGHEID VAN VROULIKE WERKNEMERS TE BEKAMP	28
3.1 INLEIDING	28
3.2 MANIERE OM DIE WERKSAFWESIGHEID VAN WERKNEMERS TE VERLAAG	29
3.2.1 Belonings vir goeie werksbywoning	29
3.2.2 Samewerking deur werknemers om werksafwesigheid te bestuur	30
3.2.3 Onderhoudvoering met swak werksbywoning	31
3.2.4 'n Doeltreffende verlofsisteem	33
3.2.5 Gesinsbystandprogramme	34
3.3 RIGLYNE OM WERKNEMERAFWESIGHEID TE BESTUUR	35
3.3.1 Afwesigheidsbeleid	35
3.3.2 Klimaat van geïnteresseerdheid in die instansie	36
3.3.3 Bevorderlike werksomgewing	38
3.3.4 Werknemerverteenwoordigers en fabriekmiddelaars	40
3.3.5 Die konsekwente toepassing van die afwesigheidsprogram	41
3.3.6 Monitor werknemerafwesigheid	42
3.4 MAATSKAPLIKE WERK EN WERKSAFWESIGHEID	43
3.4.1 Hantering van aanleidende faktore van werksafwesigheid	43
3.4.2 Beïnvloeding van werknemers se werksbevrediging	44
3.5 SAMEVATTING	46

HOOFSTUK 4: DIE INVLOED VAN MAATSKAPLIKE FAKTORE OP DIE WERKSAFWESIGHEID VAN VROULIKE FABRIEKARBEIDERS	49
4.1 INLEIDING	49
4.2 EMPIRIESE ONDERSOEK	49
4.3 RESULTATE VAN DIE ONDERSOEK	50
4.4 IDENTIFISERENDE BESONDERHEDE	51
4.4.1 Die ouderdom van die vroulike fabriekarbeider	51
4.4.2 Huwerlikstatus	51
4.4.3 Die teenwoordigheid van kinders in die gesin van die vroulike arbeider	52
4.4.4 Die ouderdomsverspreiding van kinders	53
4.5 DIE WERK EN VRYETYD BESTEDING VAN VROULIKE FABRIEKARBEIDERS	54
4.6 VERGOEDING EN BYVOORDELE	56
4.6.1 Die vroulike fabriekarbeider se loon	56
4.6.2 Die vroulike fabriekarbeider se werksbyvoordele	57
5.7 WERKSAFWESIGHEIDSBELEID	58
5.8 DIE WERKSITUASIE VAN DIE VROULIKE FABRIEKARBEIDER	60
4.8.1 Die vroulike fabriekarbeider se houding teenoor haar werk	60
4.8.2 Die vroulike fabriekarbeider se houding teenoor haar werksplek	61
4.8.3 Roldubbelsinnigheid	62
4.8.4 Werksverwante stres	63
4.8.5 Mag tot besluitneming	65
4.9 SOSIALE ONDERSTEUNING	66
4.10 REGVERDIGE BEHANDELING	68
4.11 WERKSROETINE	70
4.12 ALKOHOLGEBRUIK	72
4.13 VAKBONDE	73
4.14 WERKSAFWESIGHEID VAN DIE VROULIKE FABRIEKARBEIDER	75
4.15 WERKSVERPLIGTINGE VAN VROULIKE FABRIEKARBEIDERS	78
4.16 VERVOER	79
4.17 SAMEVATTING	81

HOOFSTUK 5: GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS	82
5.1 INLEIDING	82
5.2 GEVOLGTREKKINGS	83
5.2.1 Identifiserende besonderhede	83
5.2.2 Die werk en vryetydsbesteding perspektief van vroulike fabriekarbeiders	84
5.2.3 Vergoeding en byvoordele	84
5.2.4 Werksafwesigheidsbeleid	85
5.2.5 Die werksituasie van die vroulike fabriekarbeider	85
5.2.6 Redes vir werksafwesigheid van die vroulike fabriekarbeider	88
5.3 AANBEVELINGS	89
5.3.1 Die eksterne verantwoordelikhede van die vroulike fabriekarbeider	89
5.3.2 Vergoeding en byvoordele	90
5.3.3 Werksafwesigheidsbeleid	90
5.3.4 Die werksituasie van die vroulike fabriekarbeider	91
5.3.5 Werksroetine	91
5.3.6 Alkoholgebruik	91
5.3.7 Vakbonde	91
5.3.8 Vervoer	92
5.3.9 Verdere navorsing	92
BRONNELYS	93
BYLAE 1	98
BYLAE 2	104

LYS VAN TABELLE

Tabel 4.1	Huwelikstatus	51
Tabel 4.2	Die teenwoordigheid van kinders	52
Tabel 4.3	Ouderdomsverspreiding van kinders	53
Tabel 4.4	Werk en vryetyd besteding perspektief	55
Tabel 4.5	Mate van tevredenheid met loon	56
Tabel 4.6	Werksbyvoordele	57
Tabel 4.7	Werksafwesigheidsbeleid	59
Tabel 4.8	Werknemer se houding teenoor die werk	60
Tabel 4.9	Werknemer se houding teenoor die werksplek	61
Tabel 4.10	Rolsekerheid	62
Tabel 4.11	Rolaanbieding	62
Tabel 4.12	Moeilikhedsgraad van werk	63
Tabel 4.13	Ervaring van werksverwante stres	64
Tabel 4.14	Mag tot besluitneming	65
Tabel 4.15	Sosiale ondersteuning	67
Tabel 4.16	Medewerkerondersteuning	68
Tabel 4.17	Regverdige behandeling deur supervisors	69
Tabel 4.18	Die respondente se tevredenheid met hul werksroetine	70
Tabel 4.19	Mate van herhaling tydens werk	71
Tabel 4.20	Verandering van werksroetine	72
Tabel 4.21	Alkoholgebruik van die respondente	73
Tabel 4.22	Vakbondlede	74
Tabel 4.23	Vakbondlojaliteit	74
Tabel 4.24	Afwesigheid van die werk	75
Tabel 4.25	Redes vir werksafwesigheid	77
Tabel 4.26	Aard van respondente se werklading	78
Tabel 4.27	Oortyd werk	79
Tabel 4.28	Aard van respondente se vervoer na en van die werksplek	80
Tabel 4.29	Werksafwesigheid as gevolg van tipe vervoer	80

HOOFSTUK 1: INLEIDING

1.1 NOODSAAKLIKHEID VAN DIE STUDIE

Werknemerafwesigheid is 'n groot probleem vir fabriek en firmas in Suid-Afrika. Die afwesigheid van werknemers beïnvloed die instansies se produktiwiteit (Kirsten, 1993:10). Dit is daarom belangrik dat die probleem hanteer moet word. Die maatskaplike werker in die bedryf beskik oor voldoende kennis om te help met die hantering van die afwesigheidsprobleem. Een van die doelstellings van die maatskaplike werker in die bedryf is om die produktiwiteit van werknemers te verhoog (Ozawa, 1980:464). Die maatskaplike werker in die bedryf speel dus 'n sleutelrol in die hantering van die werknemerafwesigheidsprobleem.

Suid-Afrika se ekonomiese situasie het die afgelope vyf jaar baie verswak. In die Sake Burger (Swart, 1999:1) word verwys na die staat se skuldmas wat verdubbel het in vyf jaar. Inwoners van Suid-Afrika kan nie meer bekostig dat slegs die man in die familie 'n inkomste verdien nie. Albei die partye, die man en die vrou, dra die verantwoordelikheid om hul gesin te onderhou. In die Staatskoerant (1996:93) word daar verwys na die veranderinge in die tradisionele rolle van vrouens en mans. Daarom fokus die studie op die vroulike werknemer en watter maatskaplike faktore haar werksafwesigheid beïnvloed.

Regstellende aksie in Suid-Afrika het aan baie vrouens die geleentheid gegee om buitenshuis te werk. Volgens die Witskrif vir Welsyn (1997:32) is arm swart vrouens die groep wat die meeste benadeel is tydens die apartheidsera. Bemagtiging van vrouens is 'n noodsaaklike proses wat in Suid-Afrika moet geskied. Regstellende aksie en die bemagtiging van vrouens het dus vir die benadeelde individue van die apartheidsera die geleentheid gebied om hul lewensomstandighede deur daadwerklike optrede te verbeter.

In die Wes-Kaapprovinsie is 'n klerevervaardigingsfabriek wat vrouens in diens neem. Die arbeiders werk in spanverband om die eindproduk te produseer. Volgens mev. Liza Venter, personeelbestuurder, staan bogenoemde spanwerk

as lynbalansering, bekend. By navraag het die personeelbestuurder die navorser verseker dat afwesigheid van arbeiders, die fabriek se grootste probleem is. Indien 'n arbeider afwesig is van werk, word die lynbalansering

sterk beïnvloed. Dit beteken dat die span arbeiders wat 'n produk vervaardig, onvolledig is. Die tempo waarteen produksie geskied, word hierdeur verlaag, en die algehele produktiwiteit van die fabriek word dus beïnvloed (Deery, Erwin, Iverson, Ambrose, 1995:825).

Verdere ondersoek is gedoen na die afwesigheid van arbeiders in die klerevervaardigingsfabriek. Algehele statistieke vir 1998 is bestudeer. Die gemiddelde afwesigheid van arbeiders vir 1998 was 7,2% per dag. In Augustus 1998 het afwesigheid van arbeiders tot 9,7% per dag gestyg. Dit is dus duidelik dat afwesigheid van arbeiders 'n probleem vir hierdie fabriek is.

Die vraag het by die navorser ontstaan of vroulike arbeiders meer van werk afwesig is, as manlike arbeiders. Vorige studies het bewys dat vroulike arbeiders wel meer werksdae mis as manlike arbeiders (Vistnes, 1997:304). In Leigh (1983:355) se navorsingstudie is gevind dat vroulike arbeiders met voorskoolse kinders se werksafwesigheid verhoog; dieselfde is nie by manlike arbeiders gevind nie. Paringer (1983:126) het in teenstelling met Leigh (1983) bewys dat vroulike arbeiders minder afwesig van werk is, indien afhanklikes, soos kinders, teenwoordig is. Dit wil dus voorkom asof 'n eenvormige opinie oor die geslagsfaktor by werksafwesigheid nie verkry kan word nie. Daarom sal daar nie in hierdie studie spesifiek op geslagsverskille, as bydraende faktor vir werksafwesigheid, gefokus word nie, maar wel op die maatskaplike faktore wat 'n rol speel by die werksafwesigheid van vroulike fabrieksarbeiders.

Die bestudering van maatskaplike faktore, wat 'n rol speel, by werksafwesigheid van vroulike arbeiders, sal meer insig aan die navorser oor werksafwesigheid bied. Indien meer insig oor bogenoemde faktore verkry word, sal 'n beter begrip vir werksafwesigheid ontwikkel. Volgens Deery et al (1995:825) is

werksafwesigheid 'n aspek wat swak verstaan word. Die menslike hulpbronne afdelings van fabriek en firmas het dus swak begrip daarvoor. Die bestuur van werksafwesigheid is belangrik vir fabriek en firmas (Deery et al, 1995:826), want sonder voldoende bestuur van werksafwesigheid sal fabriek en firmas se produktiwiteit voortgaan om daaronder te ly.

'n Ondersoek na die rol van maatskaplike faktore in die werksafwesigheid van vroulike fabrieksaarbeiders blyk nodig. Sosiologiese en sielkundige kragte is bydraende faktore tot werksafwesigheid (Geurts, Buunk, Schaufeli, 1994:221). Motivering van arbeiders word by sielkundige kragte ingesluit, terwyl die arbeider se daaglikse roetine 'n voorbeeld van sosiologiese kragte is (Deery et al, 1995:827). Volgens mev. L. Venter, personeelbestuurder van die klerevervaardigingsfabriek, is die persentasie werksafwesigheid van arbeiders op Vrydae na aan 0%, aangesien arbeiders hul lone op Vrydae ontvang. Arbeiders sal teenwoordig wees by die werk, indien hul voordeel daaruit trek (Deery et al, 1995:827), soos om op 'n Vrydag betaal te word. Die ekonomiese benadering sal dus ook bestudeer word, om sodoende beter begrip vir werksafwesigheid te verkry.

Ekonomiese, sosiologiese, en sielkundige kragte is die maatskaplike faktore wat ondersoek sal word tydens die navorsingstudie, sodat werksafwesigheid beter verstaan kan word en dus beter bestuur sal word. Maatskaplike werkers in die bedryf behoort oor kennis van die ekonomiese, sosiologiese en sielkundige faktore wat 'n rol speel in werksafwesigheid van werknemers te beskik. Die maatskaplike werker in die bedryf speel dus 'n belangrike rol om werknemers se produktiwiteit te verhoog (Ozawa, 1980:464).

1.2 DOEL VAN DIE STUDIE

Die doelstelling van die studie is om riglyne aan te bied vir die doeltreffende bestuur van werksafwesigheid van vroulike fabrieksarbeiders.

Ten einde hierdie doelstelling te bereik, is die doelwitte van die ondersoek:

- om die rol wat ekonomiese, sosiologiese en sielkundige faktore in die werksafwesigheid van vroulike werknemers speel, te beskryf, en
- om bestuurstrategieë te bespreek ten einde werksafwesigheid te bekamp.

1.3 NAVORSINGSMETODOLOGIE

Ten einde die doelstellings en doelwitte van die ondersoek te bereik, is 'n literatuurstudie oor binne- en buitelandse literatuur onderneem. Die Erika Theron-leeskamer en die JS Gericke-Biblioteek van die Universiteit van Stellenbosch is benut om toepaslike literatuur te bekom.

Na voltooiing van die literatuurstudie is die empiriese ondersoek gedoen wat die vorm van 'n verkenningstudie aangeneem het. Volgens die Nuwe Woordeboek vir Maatskaplike Werk (Vaktaalkomitee vir Maatskaplike Werk, 1995:67), word 'n verkenningstudie gedefinieer as 'n voorlopige ondersoek om die navorser op hoogte te bring van die aard van 'n verskynsel of maatskaplike probleem met die oog op die afbakening van die navorsingsterrein. 'n Verkennende studie is dus geskik wanneer die ondersoekterrein nog nie goed ontwikkel is nie en teorieë beperk is (Grinnell & Stothers, 1988:225). Dit het uit 'n voorlopige literatuursoektog geblyk dat daar beperkte inligting bestaan oor die redes vir werknemerafwesigheid en hoe dit suksesvol hanteer kan word. Die ondersoek na die rol wat sekere maatskaplike faktore speel in die werksafwesigheid van vroulike fabrieksarbeiders, het dus nuwe insigte oor hierdie verskynsel (Babbie, 1992:91) na vore gebring. Die nuwe insigte sal ook kan lei tot beter begrip oor hoe om werksafwesigheid van vroulike arbeiders meer effektief te hanteer.

Dooley (1995:264) beskryf 'n verkenningstudie as navorsing wat kennis uitbou, eerder as om 'n teorie te bewys. Daar word dus in hierdie studie nuwe kennis oor die rol en invloed van sosiologiese, sielkundige en ekonomiese faktore op werksafwesigheid na vore gekom.

Die populasie van die ondersoek het bestaan uit 290 vroulike fabriekarbeiders wat in 'n klerevervaardigingsfabriek werksaam is. Die steekproef is afgebaken tot 29 persone deurdat tien persent ($n=29$) van die populasie ($N=290$) verkry is om die steekproef te vorm. Die navorser het gebruik gemaak van nie-waarskynlikheidseleksie, by wyse van beskikbaarheidsteekproefneming, soos uiteengesit deur Grinnell en Williams (1990:125). Die eerste 29 belangsteldes, wat hulself beskikbaar gestel het aan die navorser, is dus by die steekproef ingesluit. Die nie-waarskynlikheidseleksie word in verband gebring met die verkennende aard van die ondersoek wat ten doel het om soveel moontlik inligting van 'n verskynsel te bekom (Grinnell & Williams, 1990:125).

Die versameling van inligting, tydens die empiriese studie, is deur middel van gestruktureerde vraelyste (Grinnell, 1988:274), asook gestruktureerde onderhoude (Dooley, 1995:101) verkry. Die gestruktureerde vraelyste het hoofsaaklik uit geslote vrae bestaan en kwantitatiewe data is verkry (Grinnell, 1995:227). Ten einde kwalitatiewe data te bekom is gestruktureerde onderhoude met vyf respondente gevoer. Die respondente is ook deur middel van beskikbaarheidsteekproef geïdentifiseer en dus is die eerste vyf respondente uit die monster van 29, wat gewillig was om verdere inligting te verskaf, betrek (Grinnel & Williams, 1990:125). Die opvolgonderhoude het die navorser gehelp om aanvullende inligting vir die empiriese studie te verkry, en die een-skoot gevallestudie ("one-shot case study") is benut om die kwalitatiewe data in te samel (De Vos, 1998:125). Die opvolgonderhoude met die fabriekarbeiders (gevallestudies) het dus meer insig aan die navorser oor werksafwesigheid verskaf.

Die inligting wat bekom is, is statisties verwerk, en in tabelle voorgestel (Babbie, 1992:285). Gevolgtrekkings, ooreenkomstig die doel van die ondersoek, en aanbevelings vir toekomstige studies is gemaak.

1.4 TYDSDUUR VAN DIE ONDERSOEK

Die tydperk tussen 1 Junie 1999 en 31 Oktober 2000 is benut om die literatuurondersoek en empiriese ondersoek te voltooi, waarna gevolgtrekkings en aanbevelings gemaak is.

1.5 TERREIN VAN DIE ONDERSOEK

Die terrein waarbinne die navorsingsondersoek plaasgevind het, is 'n klerevervaardigingsfabriek. Klere word vir verskeie, bekende winkelgroepe vervaardig. Die fabriek is in die Wes-Kaapprovinsie geleë, en beskik oor 'n populasie van 290 vroulike fabrieksarbeiders.

1.6 BEGRIPSOMSKRYWING

Vir die doeleindes van die studie word die volgende definisies gestel.

1.6.1 Fabriekarbeider

Die Nasionale Woordeboek (De Villiers, Smuts, Eksteen, Gouws, 1985:137) definieer fabriekarbeider as 'n loonwerker wat binne 'n inrigting werk, waar gebruiksgoedere op groot skaal met masjiene of chemiese middele vervaardig word. Vir die doeleindes van hierdie studie word fabriekarbeider gedefinieer as 'n loonwerker wat binne 'n vervaardigingsfabriek vir klere werk.

1.6.2 Faktore (Maatskaplike faktore)

Volgens De Villiers, Smuts, Eksteen en Gouws (1985:137) word faktore gedefinieer as omstandighede of kragte wat invloed uitoefen op die uitslag van iets; medeorsaak. Vir die doeleindes van hierdie studie word ekonomiese, sosiologiese en sielkundige faktore gedefinieer as die kragte wat 'n invloed uitoefen op die werksafwesigheid van die vroulike fabrieksarbeider.

1.6.3 Werksafwesigheid

Volgens die Oxford Advanced Learner's Dictionary (Cowie, 1989:5) word afwesigheid gedefinieer as herhaaldelike wegbly van werk, sonder goeie rede. Vir die doeleindes van hierdie studie word werksafwesigheid gedefinieer as die wegbly van werk sonder 'n geldige rede.

1.7 PROBLEME ERVAAR TYDENS NAVORSINGSTUDIE

Min literatuur is beskikbaar oor die navorsingsonderwerp binne die maatskaplike werk veld. Die navorser het verwante dissiplines geraadpleeg vir geskikte literatuur. Verder kan veralgemenings tot die totale populasie fabriekarbeiders nie gemaak word nie, omdat die navorser gebruik gemaak het van nie-waarskynlikheidsseleksie vir die steekproefneming.

1.8 AANBIEDING

Hoofstuk een dien as inleiding tot die studie. Die motivering vir die studie, asook die navorsingsmetodologie is belangrike aspekte wat in die eerste hoofstuk bespreek word. Die belangrikheid van die studie word dus duidelik gemotiveer.

In hoofstuk twee en hoofstuk drie word 'n literatuuroorsig gegee oor die onderwerp van die studie. In hoofstuk twee word die situasie van die werkende vrou bespreek. Aspekte, soos die verantwoordelikheid van 'n werkende moeder en vrou, word onder andere bespreek. Die rol wat maatskaplike faktore in die werksafwesigheid van vroulike fabrieksarbeiders speel is dus ingesluit by hoofstuk twee. Daar word spesifiek op ekonomiese, sosiologiese en sielkundige kragte gefokus wat werksafwesigheid kan beïnvloed. In hoofstuk drie word bestuurstrategieë wat benut kan word om werksafwesigheid te bekamp, bespreek. Die literatuurstudie sal die leser meer insig oor die navorsingstudie bied.

Na voltooiing van die literatuurstudie volg die empiriese studie. Hoofstuk vier bevat die ontleding van die empiriese gegewens. Die gestruktureerde vraelyste en onderhoude word ontleed, en literatuur en praktyk word vergelyk met mekaar. Die ontleding van die empiriese gegewens gee aanleiding tot gevolgtrekkings van die ondersoek en aanbevelings vir toekomstige studies oor afwesigheid van werksaktiwiteite. Hoofstuk vyf is dus die laaste hoofstuk van die studie waarin die gevolgtrekkings en aanbevelings van die ondersoek bespreek word.

HOOFSTUK 2: DIE INVLOED VAN MAATSKAPLIKE FAKTORE OP WERKNEMERAFWESIGHEID VAN VROUENS

2.1 INLEIDING

Verskeie faktore kan werksafwesigheid beïnvloed. Werknemerafwesigheid kan gesien word as 'n maatskaplike probleem, omdat dit die produktiwiteit van werknemers verlaag. Volgens Boase (1995:67) is dit belangrik om die oorsake van werknemerafwesigheid te identifiseer ten einde afwesigheid van werknemers te hanteer.

Die maatskaplike werker in die bedryf speel 'n sleutelrol in die hantering van die werknemerafwesighedsprobleem, omdat een van die doelstellings van die maatskaplike werker in die bedryf is om werkers se produktiwiteit te verhoog (Ozawa 1980:464). Maatskaplike werkers in die bedryf behoort oor kennis te beskik van die ekonomiese, sosiologiese en sielkundige faktore wat 'n rol speel in werksafwesigheid van werknemers.

In die hoofstuk sal met 'n bespreking oor die werkende vrou begin word. Die werksituasie van die vroulike werknemer word kortliks bespreek, aangesien die empiriese ondersoek by 'n klerevervaardigingsfabriek plaasvind waarvan die meeste werknemers, vroulik is. Na bogenoemde bespreking oor die werkende vrou, sal drie benaderings tot werknemerafwesigheid bespreek word. Die benaderings verklaar maatskaplike faktore wat werksafwesigheid beïnvloed.

2.2 DIE WERKSITUASIE VAN VROULIKE WERKNEMERS

Lae inkomste werkers of die sogenaamde blou boordjie werkers, werk omdat hulle die geld nodig het om te oorleef, en om in hul basiese behoeftes te voorsien (Bose, Feldberg & Sokoloff, 1987:102). Omdat die dae verby is waar slegs die

man in die huis 'n inkomste verdien, moet die vrou finansiëel bydra tot die gesinsinkomste (Bose et al., 1987:211).

Regstellende aksie in Suid-Afrika, soos in Amerika (Rose, 1995:99), het in 'n toenemende mate aan vrouens die geleentheid gegee om buitenshuis te werk. 'n Groot aantal vrouens vervul dus nie net meer die rol van huishoudster nie, maar ook dié van 'n werknemer. Navorsing (Glass & Estes, 1997:289) het bewys vrouens ervaar dat konflik ontstaan tussen hulle betaalde werk en gesinsverantwoordelikhede, en dat dit lei tot 'n afname in werknemersproduktiwiteit, asook 'n negatiewe invloed het op die funksionering van die gesin. Dit wil dus voorkom asof die veelvoudige rol van die werkende vrou probleme by die werk en in die gesin tot gevolg het.

Tradisioneel lê die vrou se grootste belang by haar huwelik en haar gesin (Nelson, 1998:41). Die vrou se vernaamste verantwoordelikheid is dus om na haar huishouding om te sien. Tye het egter verander en die vrou het deel geword van die arbeidsmark. 'n Probleem vir die werkende vrou, asook vir die instansie waar sy werk, is dat indien sy swanger raak, sy 'n bepaalde tydperk afwesig is vanaf die werkplek (Kirsten, 1993:10). Die afwesigheid van 'n werknemer as gevolg van swangerskap word deur Riordan (1988:15) beskou as geskeduleerd of voorafbeplan, en word vergelyk met die werknemer se jaarlikse verlof. Die werkgever kan dus vroegtydig 'n plaasvervanger of tydelike werknemer in die bepaalde posisie aanstel.

Die Verenigde State van Amerika se Departement van Arbeid het reeds in 1962 werksafwesigheid omskryf as "...the failure of workers to report on the job when they are scheduled to work...". Hieruit blyk dit dat die ongeskeduleerde afwesigheid van 'n werknemer wel probleme vir die produksieproses van die instansie kan veroorsaak (Riordan, 1988:15). Die werkgever moet 'n plaasvervanger vir die afwesige werknemer vind, wat tydrawend kan wees en die produktiwiteit van die instansie kan verlaag. Dit is hierdie tipe onbeplande

afwesigheid wat 'n eeu-oue probleem vir werkgewers is, en wat die produktiwiteit van instansies sterk beïnvloed (Kirsten, 1993:10).

Finnemore en Du Toit (1992:21) bied 'n gevallestudie aan van 'n werknemer wat gereeld Maandae van die werk afwesig is. Dit veroorsaak probleme vir die supervisor om op die laaste minuut 'n plaasvervanger te vind om die afwesige werknemer se plek in die produksielyn in te neem. Dikwels word ten minste vyftien minute van die produksietyd verloor om die lyn te herorganiseer en soms, indien die plaasvervanger nie voldoende opgelei is nie, gaan baie produksiemateriaal verlore, en moet 'n halfuur oortyd aan die einde van die dag gewerk word om die werk te voltooi. Die gevallestudie is 'n voorbeeld van praktiese probleme wat voorkom as gevolg van 'n werknemer se afwesigheid. Dit is ook 'n tipiese voorbeeld van die aard van werksafwesigheid wat deur baie Suid-Afrikaanse maatskappye ervaar word. Volgens mev. L. Venter, personeelbestuurder van die klerevervaardigingsfabriek waar die empiriese ondersoek vir hierdie studie uitgevoer sal word, is bogenoemde gevallestudie ook 'n voorbeeld van wat by dié fabriek ervaar word.

Dit is duidelik dat wanneer 'n werknemer ongeskeduleerd afwesig is, haar afwesigheid baie onnodige probleme vir die onderneming meebring. Baie waardevolle tyd gaan verlore met die herorganisering van aktiwiteite en produksiemateriaal word ook vermors as gevolg van die onkunde van die plaasvervanger. Hierdie vermorsing van tyd en produksie material kos vir die onderneming duisende rande.

Die vraag wat by die navorser ontstaan het, is wat laat 'n werknemer besluit om ongeskeduleerd 'n werksdag of werksdae te mis. Die logiese antwoord volgens Finnemore en Du Toit (1992:21) is dat die werknemer nie gemotiveerd is om haar werk by te woon nie. Die werknemer sal dus 'n rede vind om nie werk toe te gaan nie, omdat sy ongemotiveerd is. Volgens die artikel in *Plastics Southern Africa* (Exactocraft, 1993:50) kan die afwesigheid van werknemers bekamp word deur die faktore, wat swak bywoning veroorsaak, te identifiseer en te hanteer.

Vir die doeleindes van hierdie studie sal maatskaplike faktore bespreek word as die kragte wat 'n invloed uitoefen op die werksafwesigheid van vroulike fabriekarbeiders. Beter begrip vir die faktore wat swak werksbywoning veroorsaak sal dus verkry word.

2.3 DRIE BENADERINGS TOT WERKSAFWESIGHEID

Aansienlike navorsing oor die redes vir werksafwesigheid is al deur verskeie navorsers gedoen (Brooke & Price, 1989:1). Die navorsing het aanleiding gegee tot die ontwikkeling van teorieë en modelle wat werksafwesigheid verklaar. Hierdie teorieë en modelle het hoofsaaklik ontstaan uit ekonomiese, sielkundige en sosiologiese benaderings met betrekking tot werksafwesigheid (Deery et al., 1995:827). Aangesien maatskaplike werkers oor kennis van die bogenoemde benaderings behoort te beskik (Potgieter, 1998:53), behoort hulle die afwesigheidsprobleem van werknemers te kan hanteer. Die redes vir werksafwesigheid van vroulike werknemers sal vervolgens na aanleiding van bogenoemde benaderings verduidelik word.

2.3.1 EKONOMIESE BENADERING TOT WERKNEMERAFWESIGHEID

Die ekonomiese benadering tot werknemerafwesigheid sal eerstens bespreek word. Die maatskaplike faktore wat werksafwesigheid beïnvloed, is die werk en vryetyd perspektief, betaling, byvoordele en werksafwesigheidsbeleid.

2.3.1.1 Werk en vryetyd perspektief

Volgens die ekonomiese benadering word afwesigheid van werknemers vanuit 'n werk en vryetyd perspektief ("labour-leisure view") verduidelik (Deery et al., 1995:827). Drago en Wooden (1992:764) meen dat werknemers van die werk afwesig sal wees indien die voordele om nie te werk nie swaarder weeg as die koste om nie te werk nie.

Die vroulike werknemer wat byvoorbeeld 'n enkelmoeder is, sal eerder tuis bly by haar siek kind, wat haar nodig het, as om werk toe te gaan en om 'n dag se loon te verdien. Sy sal voel dat dit meer waarde vir haar siek kind het as sy tuis bly en voorkom dat verdere mediese onkoste aangegaan word. Dit is meer voordelig vir haar, as om werk toe te gaan.

'n Ander voorbeeld is in gevalle waar die werknemer se moeder/vader 'n pensioentrekker is, wat te swak is om self sy/haar geld in ontvangs te neem. Die werknemer trek meer voordeel (finansieel) daaruit om saam met die ouer persoon te gaan om die geld te ontvang as om 'n dag se loon te mis. Indien 'n werknemer se inkomste dus styg wanneer geen arbeid verrig word nie, sal haar werksafwesigheid ook toeneem (Drago & Wooden, 1992:766). Dit wil dus voorkom asof die werknemer dit regverdig om van haar werk afwesig te wees as sy finansieel voordeel kan trek op 'n ander manier.

2.3.1.2 Betaling, byvoordele en beleid

Deery et al. (1995:827) verduidelik dat sommige ekonome betaling, byvoordele en beleidsaspekte as kerneienskappe beskou om werksbywoning te verduidelik.

i. Betaling

Navorsing (Allen, 1981:77) het bewys dat laer werknemerafwesigheid geassosieer word met hoër betaling. Indien werksafwesigheid verminder wil word, moet dit dus vir die werknemer meer betalend wees om te werk as om van die werk afwesig te wees. Die werknemer kan beter werksbyvoordele en lone ontvang, wat haar sal motiveer tot beter werksbywoning. Dargo en Wooden (1992:765) ondersteun die argument dat die werknemer se betaling 'n effek op haar werksbywoning het.

'n Voorbeeld van die effek wat die werknemer se betaling op haar werksbywoning het, is deur mev. L. Venter, personeelbestuurder van die klerevervaardigingsfabriek, verskaf. Die persentasie werksafwesigheid by die klerevervaardigingsfabriek van arbeiders op Vrydae is na aan 0%, aangesien arbeiders hul lone op Vrydae ontvang. Dit is dus voordeliger vir werknemers om op 'n Vrydag hul werk by te woon, omdat hulle hul weeklikse betaling ontvang. Die werknemer se betaling affekteer ook haar werkskwaliteit (Weiss, 1980:527). 'n Onderneming wat goeie betaling aan werkers bied, sal dus toegewyde, hardwerkende mense vir die werk kan aanstel. Drago en Wooden (1992:765) verduidelik dat 'n onderneming wat hoër lone betaal, sal werknemers vir die werk aantrek wat oor 'n hoë werksvermoë beskik en hulle werksafwesigheid sal dus laag wees. Dit is dus meer betalend vir die werknemer om 'n getroue werker te wees en haar werk by te woon, aangesien sy hoër lone ontvang.

ii. Byvoordele

Volgens Deery et al. (1995:827) het byvoordele, soos byvoorbeeld siekteverlofvoordele en bonusse wat toegestaan word aan personeel met goeie werksbywoning, 'n effek op die werknemer se werksbywoning. Werknemers sal dus meer gewillig wees tot werksbywoning, indien hulle beloon word of voordeel daaruit kan trek. Werksafwesigheid van werknemers kan beheer word deur

werknemers te beloon wat gereeld hulle werk bywoon en ook deur die beskikbaarheid van siekteverlofvoordele (Allen, 1981:77).

Barmby, Orme en Treble (1991:218) beskryf 'n onderneming se siekteverlofskema soos volg: 'n werknemer se keuse tot werksafwesigheid lei tot die verlies van 'n inkomste of dat die werknemer sal kan kwalifiseer vir 'n siekeloon in die die toekoms. Die werknemer sal dus slegs afwesig wees indien sy 'n aanvaarbare rede vir haar werksafwesigheid het. 'n Aanvaarbare rede vir werksafwesigheid is gewoonlik die hospitalisering van die werknemer of 'n ernstige mediese siekte wat bewys word deur 'n mediese sertifikaat (Barmby et al., 1991:218). 'n Onderneming met 'n streng siekteverlofskema se werksafwesigheid sal dus laag wees, aangesien werknemers finansiële meer voordeel daaruit trek om nie onnodig afwesig te wees van die werk nie.

'n Tweede voorbeeld van die funksionering van 'n siekteverlofskema, is wanneer 'n werknemer 'n beperkte aantal siekteverlofdae het. Die werknemer se siekteverlof kan dus opgebruik word (Drago & Wooden, 1992:765). Dit is die werknemer se eie keuse wanneer sy afwesig wil wees. Indien die werker haar siekteverlof opgebruik, het sy geen betaalde siekteverlof tot haar voordeel nie (Drago & Wooden, 1992:765). Die werknemer sal dus in die toekoms minder afwesig moet wees, omdat sy nie betaling vir die dae afwesig sal ontvang nie.

iii. Beleid

Allen (1981:77) argumenteer dat werksafwesigheid ontstaan omdat die bestuur van 'n onderneming nie voldoende aandag aan die probleem gee nie. Die afwesigheidsprobleem van werknemers gaan dus voort sonder dat dit deur die bestuur van die onderneming hanteer word. Indien 'n instansie die afwesigheid van 'n werknemer verdra en dit nie dadelik hanteer nie, sal die werknemer sy gedrag voortsit (Deery et al., 1995:831).

'n Werkgewer kan werksafwesigheid verminder of beheer deur 'n streng beleid oor werksafwesigheid en afdanking te vorm (Drago & Wooden, 1992:766). Dit sal behels dat die bestuur rekord moet hou van die werknemers se afwesigheid en riglyne aan werknemers moet verskaf vir toelaatbare afwesigheid (Allen, 1981:77). Die werknemers sal dus die beleid oor werksafwesigheid verstaan en weet dat indien hulle onnodig afwesig is, sal hulle afgedank word. Deery et al. (1995:843) het bewys dat vorige waarskuwings aan werknemers wat afwesig was, 'n positiewe effek op hul werksbywoning gehad het. Dit blyk dus dat werknemers onnodige werksafwesigheid vermy, omdat dit vir hulle belangrik is om hulle werk en 'n inkomste te behou.

2.3.2 SELKUNDIGE BENADERING TOT WERKNEMERAFWESIGHEID

Die sielkundige faktore wat werksafwesigheid beïnvloed sal tweedens bespreek word, en bestaan uit werksmotivering, werksbevrediging en alkohol- en dwelmmisbruik.

2.3.2.1 Werksmotivering

Werknemers het bepaalde verwagtinge ten opsigte van hulle werk en werksomstandighede wat hulle motivering om die werk by te woon beïnvloed (Deery et al., 1995:827). Daar word aangeneem dat werknemers vooropgestelde oriëntasies, kennisies en verwagtinge van die instansie het. Indien dit nie bevredig word nie, kan dit aanleiding gee tot werksafwesigheid. Volgens Deery et al. (1995:827) word die sielkundige benadering se klem geplaas op werknemers se emosionele reaksies op instansies en werkstoestande, en die kognitiewe evaluering van die werknemer se besluit om haar werk by te woon. Werknemers sal dus afwesig wees vanaf hulle werk indien die werksomstandighede nie aan hulle verwagtinge voldoen nie. Volgens die sielkundige benadering tot werksafwesigheid word die individu se houding teenoor haar werk beïnvloed deur haar motivering tot werksbywoning (Rhodes &

Steers, 1990:42). Indien 'n werknemer haar werk en dus haar werksomstandighede negatief ervaar, sal sy nie gemotiveerd wees om haar werk by te woon nie, en dus 'n hoë afwesigheidsyfer hê. Volgens Dun en Youngblood (1986:668) is werksafwesigheid 'n onttrekkingsrespons van die werknemer as gevolg van 'n negatiewe werksomgewing. Die werksomstandighede waarbinne die werknemer haarself bevind, beïnvloed dus haar werksbywoning.

2.3.2.2 Werksbevrediging

Die werksomstandighede van werknemers beïnvloed hulle werksbevrediging (Watson, 1981:388). Deery et al. (1995:832) toon aan dat werksbevrediging afhang van die mate waarin 'n individu haar werk geniet. Volgens verskeie modelle oor werksbevrediging verhoog die werksafwesigheid van werkers indien hulle nie tevrede is met hul werk nie (Goodman, Atkin & Associates, 1984:60). Daar bestaan dus 'n korrelasie tussen die werknemer se werksomstandighede, werksbevrediging en werksafwesigheid. Indien 'n werknemer bevredigende werksomstandighede wil ervaar, moet verskeie aspekte inaggeneem word, soos byvoorbeeld die mag tot besluitneming, roldubbelsinnigheid wat aanleiding gee tot werksverwante stres, sosiale ondersteuning, regverdige behandeling, en werksroetine.

i. Sentralisering en besluitneming

Brooke en Price (1989:15) verduidelik dat sentralisering 'n faktor is wat werksbevrediging kan beïnvloed. Sentralisering word beskryf as die mate waarin die mag tot besluitneming aan die bestuur van die instansie behoort (Deery et al., 1995:829). Instansies met 'n hiërargiese struktuur beoefen gewoonlik sentralisering en loonwerkers besit dus min mag tot besluitneming. Loonwerkers met minder mag sal minder verdraagsaam wees teenoor hul supervisors (Brooke & Price, 1989:15) en dus meer opstandig optree. Dit bring mee dat die werknemer minder werksbevrediging ervaar. Deelname tot besluitneming oor

die werknemer se werk sluit by sentralisering aan, en behels die mate waarin die werknemer betrek word by besluitneming (Deery et al., 1995:829). Sentralisering en besluitneming het 'n effek op werksbevreëdiging (Deery et al., 1995:829) en dit kan dus die werksomstandighede van die werknemer beïnvloed. Bogenoemde is ook deel van die sosiologiese benadering, omdat dit die werknemer se omgewingsomstandighede beïnvloed (Deery et al., 1995:827). Dit word egter as deel van die sielkundige benadering bespreek, omdat dit 'n indirekte effek op werksafwesigheid het deurdat dit die werknemer se werksbevreëdiging beïnvloed. (Deery et al., 1995:828).

ii. Roldubbelsinnigheid en werksverwante stres

Nog 'n faktor wat 'n effek op die werknemer se werksbevreëdiging het, is die rol wat die werknemer moet vervul by die werk en die dubbelsinnigheid of onduidelikheid daarvan (Brooke & Price, 1989:14). Volgens Deery et al. (1995:829) is roldubbelsinnigheid van die werker die mate waarin rolverwagtinge onduidelik beskryf word. Onvoldoende inligting word dus aan werknemers verskaf, en kan hulle nie hul werk behoorlik doen nie. Werknemers wat probleme ervaar met onduidelike rolverwagtinge is minder gemotiveerd om hulle werk by te woon en is meer afwesig van die werk (Brooke & Price, 1989:3).

Die dubbelsinnigheid van 'n werker se rol by die werk veroorsaak ook werksverwante stres by die werker (Iverson, Olekalns & Erwin, 1998:3). Die onduidelikheid van verskillende rolle by die werk plaas druk op die werknemer wat dus ook stres by die werknemer veroorsaak. Volgens Iverson et al. (1998:3) neem werksafwesigheid toe as gevolg van werksverwante stres. Die afleiding kan daarom gemaak word dat die invloed van roldubbelsinnigheid en werksverwante stres die werknemer se werksbevreëdiging beïnvloed. Dit maak die werknemer minder gemotiveerd om haar werk by te woon.

iii. Sosiale ondersteuning

Navorsing (Deery et al., 1995:829) het bewys dat daar 'n verband tussen sosiale ondersteuning en werksbevrediging is. Sosiale ondersteuning word gedefinieer as die konsiderasie, informasie en taakbystand wat die individu by haar vriendskapsnetwerk in die instansie ontvang (Iverson et al., 1998:3). Indien die werknemer bystand ontvang en ondersteun word binne haar werksomgewing, sal sy 'n meer bevredigende werkservaring ondervind. Daar is twee soorte sosiale ondersteuning wat 'n werknemer kan ontvang, naamlik medewerker- en supervisorondersteuning (Iverson et al., 1998:49).

Medewerkerondersteuning is die bedagsame optrede van medewerkers in die instansie teenoor mekaar, terwyl supervisorondersteuning die mate van konsiderasie is wat ondergeskiktes van die supervisor ontvang (Deery et al., 1995:829). Die werknemer kry dus ondersteuning van haar medewerkers en supervisor by haar werk. Dit verhinder 'n negatiewe werksomgewing en lei tot goeie werksverhoudinge. Borofsky en Smith (1993:109) huldig ook die standpunt dat samewerking binne die werkplek 'n positiewe effek op die werknemer se werksbywoning het. Samewerking en die ondersteuning van ander help die werknemer om haar werk gemotiveerd by te woon.

iv. Regverdige behandeling

Die regverdige behandeling wat die werknemer van haar supervisor verkry, het 'n effek op die werknemer se werksbevrediging (Deery et al., 1995:829), en sluit aan by supervisorondersteuning. Indien die werknemer onregverdig of onbillik behandel word deur haar supervisor, ontvang sy nie ondersteuning van die supervisor nie. Dit kan 'n negatiewe werksomgewing vir die werknemer skep. Navorsing deur Van Yperen, Hagedoorn en Geurts (1996:370) het bewys dat 'n

werknemer wat onbillike behandeling by die werk ontvang se werksafwesigheid hoër is. Die supervisor se ondersteuning aan die werker het 'n positiewe effek op werksbevreëdiging (Deery et al., 1995:829), en derhalwe sal die werknemer meer gemotiveerd wees om haar werk by te woon omdat sy regverdig behandel word.

v. Werksroetine

'n Laaste aspek wat 'n effek op die werknemer se werksbevreëdiging het, is die werknemer se roetine by die werk (Deery et al., 1995:830). Dit wil sê of die individu se werk herhalend of eentonig is. Volgens Rhodes en Steers (1990:141) kan alternatiewe werkskedules werksafwesigheid verminder. Die werk is dus minder eentonig, aangesien die werknemer se werksroetine verander. Indien 'n werknemer se werksprosedures herhalend is, sal dit 'n negatiewe effek op werksbevreëdiging hê en 'n positiewe effek op werksafwesigheid (Brooke & Price, 1989:16). Die werknemer se daaglikse roetine is ook 'n sosiologiese faktor, omdat dit die toestand van die werksomgewing beïnvloed (Deery et al., 1995:827). Dit is reeds as deel van die sielkundige benadering bespreek omdat die herhaling van 'n werknemer se werksroetine die werknemer se werksbevreëdiging negatief kan beïnvloed.

Die voorafgaande aspekte beïnvloed die werknemer se werksbevreëdiging (Deery et al., 1995:828), en werksafwesigheid indirek, omdat die werknemer minder gemotiveerd is om haar werk by te woon. Die emosionele reaksie van die werknemer op die werksomstandighede word positief of negatief beïnvloed en het 'n effek op die werknemer se kognitiewe besluit om haar werk by te woon (Deery et al., 1995:827). Die sielkundige benadering verwys dus na die faktore wat werknemers se werksbevreëdiging beïnvloed, en wat 'n invloed op die werker se motivering tot werksbywoning het.

2.3.2.3 Alkohol- en dwelmmisbruik

'n Verdere faktor wat 'n direkte effek op werksafwesigheid het, is alkohol- en dwelmmisbruik (Borofsky & Smith, 1993:109). Volgens mev. L. Venter, personeelbestuurder van die klerevervaardigingsfabriek, beïnvloed die werknemers se misbruik van alkohol oor naweke hul werksbywoning op Maandae. Brooke en Price (1989:16) het bewys dat alkoholmisbruik die werknemer se werksafwesigheid beïnvloed. Alkohol- en dwelmmisbruik kan by werknemers in enige beroep voorkom, en die grootste effek van alkoholmisbruik is werkers se afwesigheid van die werk (Rhodes & Steers, 1990:138). Alkoholmisbruik word ook as deel van die sielkundige benadering bespreek, aangesien dit die werknemer se gezondheidstatus beïnvloed, veral die fisiese en psigiese welstand van die werknemer (Brooke & Price, 1989:4).

2.3.3 SOSIOLOGIESE BENADERING TOT WERKNEMERAFWESIGHEID

Aspekte van beide die ekonomiese en sielkundige benadering word by die sosiologiese benadering geïnkorporeer, maar 'n strukturele dimensie wat verband hou met die werksplek en werksomgewing word bygevoeg (Deery et al., 1995:827). Faktore wat werksafwesigheid beïnvloed, is afkomstig van die instansie se struktuur (soos sentralisering en die roetine van werk), asook die werknemer se omgewingstoestande (soos eksterne verantwoordelikhede) (Deery et al., 1995:827). Die werknemer se werksafwesigheid word dus beïnvloed deur die omgewing waarin die individu haarself bevind, hetsy dit binne of buite die werksplek is.

Die hiërargiese struktuur van die instansie gee aanleiding tot sentralisering (Brooke & Price, 1989:15). Die sentralisering van besluite en hoe dit die besluitnemingsproses beïnvloed, is reeds by die sielkundige benadering

bespreek omdat dit 'n indirekte effek op die werknemer se werksbevreëdiging het. Omdat dit ook deel is van die instansie se struktuur (Deery et al., 1995:827), word dit ook by die bespreking van die sosiologiese benadering ingesluit. Die roetine van werk sluit aan by bogenoemde bespreking en is dus deel van die instansie se struktuur. Aangesien hierdie faktore reeds bespreek is, sal daar nie verder daaroor uitgebrei word nie. Dit is wel belangrik om te weet dat sentralisering en die roetine van werk deel is van die werksomstandighede waarbinne 'n werknemer funksioneer, en dat dit dus ingesluit word by die sosiologiese benadering.

2.3.3.1 Vakbonde

Rhodes en Steers (1990:5) huldig die mening dat werknemers wat vakbondlede is waarskynlik meer afwesig sal wees van die werk as werknemers wat nie vakbondlede is nie, omdat hulle meer beskerming deur middel van 'n vakbondkontrak ontvang. Vakbondlede sal dus meer vrymoedigheid hê om ongeskeduleerd van die werk afwesig te wees, aangesien vakbonde werknemers help om nie hulle werk te verloor nie.

Deery et al. (1995:830) het 'n studie gemaak van die mate van lojaliteit wat die werknemer teenoor die vakbond bewys. Vakbondlojaliteit verwys na die trots en betrokkenheid van die werknemer by die vakbond. Die lojaliteit van 'n vakbondlid teenoor haar vakbond is 'n dimensie van die breër konsep van vakbondverbintenis, wat aansluit by organisatoriese verbintenis (Deery et al., 1995:830). Indien 'n werknemer 'n organisatoriese verbintenis ervaar en dus betrokke is by die instansie, sal haar werksafwesigheid laag wees (Brooke & Price, 1989:16). Die afleiding kan dus gemaak word dat die betrokkenheid van 'n werknemer by 'n vakbond 'n positiewe of negatiewe effek op werksafwesigheid kan hê, afhangende van die vakbondlid se lojaliteit teenoor die vakbond.

2.3.3.2 Beleid

Drago en Wooden (1992:766) stel voor dat werksafwesigheid beheer kan word deurdat die bestuur van die instansie 'n streng beleid oor werksafwesigheid en die afdanking van werknemers sal vorm. Die beleidsaspekte rakende werksafwesigheid is reeds as deel van die ekonomiese benadering bespreek. Dit sluit egter aan by werksgroepnorme (Drago & Wooden, 1992:767).

i Werksgroepnorme

Werksgroepnorme rakende werksafwesigheid is die werknemer se veronderstelling dat dit aanvaarbaar is om siekteverlof te neem sonder dat die werknemer regtig siek is (Deery et al., 1995:830). Indien die instansie dus nie 'n duidelike beleid oor werksafwesigheid vorm nie, sal dit vir werknemers aanvaarbaar wees om ongeskeduleerd afwesig te wees, en sal die instansie se werksafwesigheid hoog wees.

ii Afwesigheidskultuur

Die groepnorme van werknemers vorm 'n afwesigheidskultuur wat belangrik is om inag te neem ten einde die individu se afwesigheidsgedrag te verstaan (Rhodes & Steers, 1990:40). Deery et al. (1995:830) verduidelik dat 'n afwesigheidskultuur 'n normatiewe veronderstelling is oor die aanvaarbaarheid van werksafwesigheid, en meen dat dit 'n positiewe effek op werksafwesigheid het. Dit wil dus voorkom asof die individu se afwesigheidsgedrag beïnvloed word deur die norme van medewerkers, en dus die aanvaarbaarheid om afwesig te wees van die werk sonder 'n geldige rede.

2.3.3.3 Werksverpligtinge

Die vroulike werknemer het eksterne verantwoordelikhede, soos haar familie (Deery et al., 1995:827), asook verantwoordelikhede binne die instansie, soos om haar werksverpligtinge na te kom. Werknemers ervaar werkstres, omdat hulle werklading te groot is (Iverson et al., 1998:3). Soos reeds bespreek is, neem werksafwesigheid toe indien die werknemer stres as gevolg van haar werk ervaar (Manning & Osland, 1989:223). Indien die instansie werksafwesigheid wil beperk, moet die werknemers 'n gebalanseerde werklading ontvang, sodat stres beperk kan word.

2.3.3.4 Eksterne verantwoordelikhede

Die werknemer se eksterne verantwoordelikhede verwys na die individu se verantwoordelikhede buite die werk, en meer spesifiek na verantwoordelikhede wat verband hou met die werknemer se gesin en persoonlike verpligtinge (Deery et al., 1995:831). Navorsing (Brooke & Price, 1989:14) het bewys dat die werknemer met 'n gesin meer afwesig is van die werk. Werksafwesigheid kan voorkom (Rhodes & Steers, 1990:10) as gevolg van die invloed van die gesin, byvoorbeeld huweliksprobleme en probleme wat die werknemer met haar kinders ervaar. Die vroulike werknemers met huweliksprobleme en probleemkinders sal dus meer afwesig wees van die werk. Volgens Watson (1981:389) sal 'n vroulike werknemer se werksafwesigheid styg indien sy 'n groot gesin het, en omdat haar gesinsverantwoordelikhede meer is. Die getal kinders in 'n vrou se gesin veroorsaak dus dat sy meer of minder verantwoordelikhede by haar huis het.

Navorsing (Vistnes, 1997:305) het ook bewys dat die teenwoordigheid van kinders onder die ouderdom van ses jaar, die werksafwesigheid van die vrou verhoog. Glass en Estes (1997:296) sluit aan by Vistnes (1997) se argument, en verwys na die afname in werksafwesigheid soos die werknemer se kinders ouer

word. Die afleiding kan dus gemaak word dat ouer kinders verantwoordelikheid vir hulself kan neem, terwyl jonger kinders die sorg van hul moeders benodig.

Probleme rakende kindersorg beïnvloed ook vroulike werknemers se werksafwesigheid (Glass & Estes, 1997:296). 'n Siek kind benodig byvoorbeeld spesiale sorg, wat 'n vroulike werknemer, wat gesond is, verhoed om haar werk by te woon (Rhodes & Steers, 1990:61). Krisisse in die gesin kan dus vir die vroulike werknemer ontstaan wat haar werksafwesigheid beïnvloed. Die eksterne verantwoordelikhede van 'n vroulike werknemer het meestal te doen met haar gesin en, meer spesifiek, haar kinders. Barmby et al. (1991:218) het bewys dat vroulike werknemers meer afwesig is as manlike werkers, en die afleiding kan gemaak word dat dit as gevolg van haar verantwoordelikheid teenoor haar gesin is.

2.3.3.5 Vervoer

Die meeste loonwerkers in die Wes-Kaapprovinsie maak van publieke vervoer gebruik om na en van hul werksplek te reis. Volgens Butler (1995:9) beïnvloed die werknemer se manier van transport sy werksbywoning. Werknemers kan van verskeie publieke vervoermiddele gebruik maak om na en van hulle werk te reis, soos treine, taxibussies en busse. Hierdie vervoermiddele is egter nie altyd toeganklik vir werknemers nie en werkers word verhinder om hul werk by te woon. 'n Voorbeeld van die ontoeganklikheid van spesifieke publieke vervoermiddele, is die boikot wat toegepas is deur taxibestuurders om Golden Arrow-busse te verhoed om mense na hul werke te vervoer (Kamnoa, 2000:1). Sommige werknemers is verhoed om hul werk by te woon, aangesien hulle nie die taxifooie kon bekostig nie. Verder is openbare transport gevaarlik, omdat werkers kwesbaar is vir aanvalle deur bendes en kriminele persone. Wintermaande in die Kaapprovinsie bring nie net siektes mee nie, maar veroorsaak ook probleme met vervoer (Butler, 1995:9), en word werknemers se werksafwesigheid daardeur beïnvloed. Sommige werknemers kan byvoorbeeld

nie na hul werksplek toe stap nie as gevolg van reën en onaangename weersomstandighede. Hulle kan ook nie openbare vervoer bekostig nie en hulle word dus op hierdie manier verhoed om hul werk by te woon. Daar is dus verskeie aspekte wat 'n rol kan speel in die werknemer se vervoer na en van haar werk, en wat haar kan verhoed om haar werk by te woon.

2.4 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die situasie van die vrou as 'n werknemer bespreek. Verskeie aspekte, soos veelvoudige rolvertolking en die gevolg daarvan is bespreek. Die bespreking oor werksafwesigheid het aanleiding gegee tot 'n literatuurondersoek na die faktore wat werksafwesigheid beïnvloed.

Die faktore wat werksafwesigheid beïnvloed is verduidelik na aanleiding van die ekonomiese, sielkundige en sosiologiese benaderings. Volgens die ekonomiese benadering word afwesigheid verduidelik vanaf 'n werk-vryetyd keuse perspektief. Werksafwesigheid kan dus beperk word indien dit meer betalend vir die werknemer is om werk toe te gaan, eerder as om afwesig van die werk te wees. Die aard van die werknemer se lone of betaling beïnvloed dus haar werksafwesigheid. Byvoordele wat aan die werknemer verskaf word moet ook inaggeneem word as faktore wat werksafwesigheid beïnvloed. Laastens is die invloed van 'n afwesigheidsbeleid bespreek. 'n Bestuur van 'n instansie moet dus oor 'n streng afwesigheidsbeleid beskik om werksafwesigheid te beheer.

Die sielkundige benadering het insig verskaf oor die werknemer se kognitiewe houding teenoor haar motivering tot werksbywoning. Indien 'n werknemer nie werksbevrediging ervaar nie, sal sy nie gemotiveerd wees om werk toe te gaan nie. Faktore wat die werker se werksbevrediging beïnvloed is sentralisering, roldubbelsinningheid, sosiale ondersteuning, regverdige behandeling, en die werknemer se werksroetine. Alkohol- en dwelmmisbruik is ook ingesluit by die bespreking oor sielkundige faktore wat werksafwesigheid beïnvloed, omdat die werknemer se gesondheidstatus daardeur beïnvloed word.

Laastens is die sosiologiese benadering bespreek wat aspekte van beide die ekonomiese en sielkundige benaderings inkorporeer, soos byvoorbeeld sentralisering, werksroetine en beleidsformulering. Ander faktore wat 'n invloed op die werknemer se werksafwesigheid het, is vakbonde, 'n afwesigheidskultuur, werkslading, eksterne verantwoordelikhede, en vervoer. Die werknemer se werksafwesigheid word dus deur omgewingsfaktore beïnvloed, hetsy binne of buite die werksplek.

HOOFSTUK 3: BESTUURSTRATEGIEë OM DIE WERKSAFWESIGHEID VAN VROULIKE WERKNEMERS TE BEKAMP

3.1 INLEIDING

Die ongeskeduleerde afwesigheid van werknemers van die werkplek is 'n verskynsel wat daaglik voorkom. Dit is vir die meeste werkgewers 'n groot probleem, omdat werknemerafwesigheid die werksaamhede van die werkgewer ontwig (Kirsten, 1993:10). Dit is daarom belangrik vir die werkgewer om die faktore wat werksafwesigheid beïnvloed, te identifiseer. Volgens Exactocraft (1993:50) is dit belangrik om die faktore te identifiseer wat werksafwesigheid veroorsaak om sodoende werknemerafwesigheid te hanteer. Daarom is die redes vir werknemerafwesigheid in hoofstuk twee bespreek.

In hierdie hoofstuk word beoog om bestuurstrategieë, vir die hantering van werknemerafwesigheid, te verduidelik. Verskeie maniere sal bespreek word om die afwesigheid van werknemers te verlaag, soos om erkenning of belonings aan werknemers te gee met 'n goeie werksbywoningsrekord, en raadgeving aan die werknemers met 'n hoë werksafwesigheidsyfer (Boase, 1995:67).

'n Bespreking sal volg oor die effektiewe bestuur van werknemerafwesigheid. Butler (1995:9) argumenteer dat die primêre verantwoordelikheid vir die hantering van werksafwesigheid by die bestuur van die instansie behoort te berus. Die senior bestuur van die instansie is dus verantwoordelik om die afwesigheid van hul werknemers te beheer.

Shamir en Bargal (1982:48) huldig die mening dat maatskaplike werkers in die bedryf veronderstel is om 'n rol te speel in die hantering van werknemerafwesigheid. Maatskaplike werkers beskik oor kennis van verskeie areas, soos byvoorbeeld maatskaplike probleme, teorieë oor menslike gedrag en vaardighede in intervensie (Potgieter, 1998:53), wat hulle ideale beraders maak

en wat benut kan word vir die algemene praktyk en ook vir die hantering van werknemerafwesigheid. Die rol van die maatskaplike werker in die hantering van werksafwesigheid sal dus ingesluit word by die hoofstuk.

3.2 MANIERE OM DIE WERKSAFWESIGHEID VAN WERKNEMERS TE VERLAAG

Volgens Finnemore en Du Toit (1992:21) is dit moontlik dat instansies die afwesigheidspersentasie van werknemers kan verlaag. Daar bestaan dus maniere om werknemerafwesigheid te beheer. Boase (1995:67) verwys na verskillende wyses waarop die afwesigheid van werknemers verlaag kan word, soos om belonings en erkenning te gee aan goeie werksbywoners. In die afdeling sal verskeie maniere bespreek word om die werksbywoning van werknemers te verbeter. 'n Instansie kan dus die metode kies en dit in die praktyk toepas wat die instansie en sy werknemers se behoeftes die beste pas.

3.2.1 BELONINGS VIR GOEIE WERKSBYWONING

'n Instansie kan, eerstens, werknemerafwesigheid verlaag deur goeie werksbywoning te beloon. Werksbywoning kan dus verbeter word deur die getroue werksbywoners te identifiseer en te beloon (Butler, 1995:10). Tylczak (1990:13) ondersteun bogenoemde, en een van haar goue reëls vir die voorkoming van afwesigheid, is om goeie bywoningsrekords te beloon. Die individue wat die moeite doen om hul werk gereeld by te woon, sal dus beloon word deur uitgesonder te word van die res van die werkers en om 'n bonus te ontvang.

Belonings kan verskeie vorms aanneem. Heap (1992:178) verwys na verskillende maniere om erkenning aan 'n goeie werknemer te bewys, soos om die bywoningsresultate in 'n nuusbrief te plaas, om 'n trofee aan die werknemer met

die beste rekord te gee, of om pryse aan die individue te gee wat gereeld hul werk bywoon. Hierdie verrigtinge kan natuurlik weekliks of maandeliks geskied, afhangende van die instansie. Op hierdie manier word goeie bywoning op 'n visuele manier beloon, en stel dit dus 'n uitdaging aan ander werknemers.

'n Nuwe ontwikkeling is om 'n bonus gelykstaande aan een persent van gewone werkure aan individue, met 'n goeie werksbywoningrekord, te betaal (Gool, 1996:18). Die instansie erken goeie werksverrigtinge met bonusse (Maddock & Fulton, 1998:108), en dit is dus 'n aansporing vir individue om hul werk by te woon. Werknemers voel ook dat hul werkgewers geïnteresseerd is in hulle, as individue, en dit verhoed dus werknemers om die afwesigheidsstelsel te misbruik (Gool, 1996:18). Harris (1996:70) ondersteun bogenoemde argument dat bonusse aan werknemers, met 'n goeie werksrekord, betaal moet word. Die afleiding kan daarom gemaak word, dat goeie werksbywoningsrekords beloon moet word om sodoende werknemersafwesigheid te verlaag.

3.2.2 SAMEWERKING DEUR WERKNEMERS OM WERKSAFWESIGHEID TE BESTUUR

'n Tweede manier om werksafwesigheid te verlaag is om goeie samewerking tussen werknemers te bewerkstellig, sodat werknemers self hul werksafwesigheid kan bestuur. Spanbou en deelnemende bestuur is daarom belangrike aspekte om samewerking tussen werknemers te verkry (Exactocraft, 1990:50). In hoofstuk twee is die afwesigheidskultuur van werknemers bespreek, en dat werknemers dit regverdig om ongeskeduleerd afwesig van hul werk te wees (Deery et al., 1995:830). Indien die afwesigheidskultuur in 'n bywoningskultuur omskep kan word, sal dit die afwesigheidsprobleem van instansies drasties verbeter. Werkgewers moet daarom toelaat dat 'n span werkers self hul werksafwesigheid bestuur, sodat groepsdruk onder werknemers kan ontstaan, om hul werk gereeld by te woon (Boase, 1995:67). Werknemers in

dieselfde werksgroep motiveer mekaar dus tot werksbywoning, sodat die span voltallig is om hul werk voorspoedig te voltooi.

Tylczak (1990:35) argumenteer dat 'n werknemer wat soos 'n spanspeler voel, selde afwesig sal wees van sy werk. Die werknemer sal sy medewerkers teleurstel indien hy nie by die werk is om sy deel te doen nie. Daarom is spanbou en deelnemende bestuur, onder werknemers, belangrik om werknemerafwesigheid te verlaag (Exactocraft, 1993:50). Butler (1995:9) sluit aan by bogenoemde argument deur aan te beveel dat instansies na 'n meer deelnemende bestuurstelsel moet beweeg om afwesigheid van werknemers te hanteer. Dit is dus duidelik dat samewerking onder werknemers om werksafwesigheid te bestuur, 'n positiewe bywoningskultuur sal skep.

3.2.3 ONDERHOUDSVOERING MET SWAK WERKBYWONERS

Derdens, kan werksafwesigheid hanteer word deur onderhoude met swak werksbywoners te voer. Die individue ontvang dus berading vir hul werksafwesigheid (Boase, 1995:67). Volgens Kirsten (1993:10) moet die werklike rede vir die werknemer se afwesigheid vasgestel word en moet individuele gevalle gehanteer word waar afwesigheid bloot 'n simptoom van 'n ander, moontlik dieperliggende, probleem blyk te wees. Die redes vir werknemers se werksafwesigheid word dus met hulle bespreek, en dieperliggende probleme moet hanteer word om sodoende die werknemers se bywoning te verbeter. Exactocraft (1993:50) het die "Green Area"-sisteem gebruik om hul werknemersafwesigheidsprobleem te hanteer, waartydens werknemers met 'n swak bywoningsrekord vroegtydig berading ontvang het. Die faktore wat swak werksbywoning veroorsaak, is deur middel van onderhoudsessies met swak werksbywoners, geïdentifiseer en saam met 'n professionele persoon, soos 'n maatskaplike werker, hanteer deur maatskaplike intervensie toe te pas is.

Elke afwesighedsinsident moet bespreek word, sodat die werknemer weet waar om ondersteuning te kry, indien hy/sy probleme met, byvoorbeeld finansies of babasorgfasiliteite, ervaar (Finnemore & Du Toit, 1992:23). Die instansie toon op hierdie manier belangstelling in sy werknemers, wat 'n positiewe effek op hulle werksbywoning sal hê. Daar bestaan dus gevalle waar, byvoorbeeld enkelmoeders wat kindersorg benodig, hulp moet ontvang eerder as om gedissiplineer te word (Kirsten, 1993:10). Volgens Butler (1995:10) moet werknemers toegang hê tot effektiewe hulpverlening deur gekwalifiseerde personeellede. Wanneer werknemers probleme ervaar, wat hul bywoning affekteer, moet professionele hulp dus bereikbaar wees.

Butler (1995:10) stel voor dat 'n maatskaplike werker aangestel kan word om huishoudelike probleme (byvoorbeeld huweliksprobleme) te hanteer, wat 'n effek op werksbywoning het. Maatskaplike werkers beskik dus oor die nodige kennis om effektiewe ondersteuning met swak bywoners te voer om probleme te hanteer wat werksafwesigheid beïnvloed. Berridge, Cooper en Highley-Marchington (1997:119) stem saam met bogenoemde, dat effektiewe hulpverlening, werknemerafwesigheid behoort te verlaag. Navorsing (Berridge et al., 1997:173) het ook bewys dat berading na 'n werksafwesighedsinsident 'n positiewe effek op die werknemer se werksbywoning het. Die werksafwesigheid van werknemers moet dus nie ligtelik opgeneem word deur werkgewers van instansies nie, maar besprekings oor die redes vir die afwesigheid van die werknemer moet volg sodat dit hanteer kan word. Hulpverlening deur onder andere maatskaplike werkers is daarom 'n baie effektiewe manier om werknemerafwesigheid te verlaag.

3.2.4 'n DOELTREFFENDE VERLOFSISTEEM

'n Vierde manier vir instansies om werknemerafwesigheid te verlaag, is om 'n doeltreffende verlofsisteem te hê. Elke instansie het 'n unieke verlofsisteem waarvolgens dae verlof aan werknemers beskikbaar gestel word. Boase (1995:67) stel voor dat 'n doeltreffende verlofsisteem sal help om ongeskeduleerde werknemerafwesigheid te verlaag. Boase (1995:67) stel ook voor dat instansies aan hul werknemers 'n paar dae betaalde verlof, aanvullend tot hul jaarlikse verlof, verskaf om ongeskeduleerde werksafwesigheid te verhoed. Die werknemer moet dan die instansie vroegtydig in kennis stel van sy/haar werksafwesigheid. Die instansie kan dan 'n plaasvervanger vir die bepaalde dag of dae aanstel.

Daar is ook navorsing (Finnemore & Du Toit, 1992:21) wat verskil van die standpunt van Boase (1995). Finnemore en Du Toit (1992:21) het bewys dat betaalde verlof werknemerafwesigheid aanmoedig. Volgens Finnemore en Du Toit (1992:21) sal die werknemer die betaalde verlof misbruik en dit as 'n geleentheid sien om tuis te bly, sonder 'n geldige rede, aangesien die werknemer betaal word daarvoor. Die werknemer gebruik dus nie die betaalde verlof as 'n geleentheid om in sekere behoeftes te voorsien nie, maar neem die verlof omdat hy/sy mag. Die verskil tussen Boase (1995) en Finnemore en Du Toit (1992) se navorsing bewys dat elke instansie uniek is, en dat instansies 'n verlofsisteem moet kies wat die beste vir daardie instansie is.

Nog maniere waarop 'n instansie se verlofsisteem verbeter kan word is om werknemers te vergoed vir werksure waartydens hoë produktiwiteit gehandhaaf is, deur betaalde verlof aan hulle beskikbaar te stel (Tylczak, 1990:13). Dit sal werknemers dus motiveer tot werksbywoning, aangesien hulle beloon sal word deur middel van meer verlof en vrye tyd. Hierdie argument sluit aan by die bespreking oor belonings vir goeie werksbywoning, en is 'n manier om instansies se werknemersafwesigheid te hanteer. Instansies moet aandag gee aan hul verlofsisteem, en maniere vind om dit te verbeter. Bogenoemde is sleg een

voorbeeld van hoe instansies hul verlofsisteem meer doeltreffend kan maak, sodat werknemerafwesigheid kan verlaag. Die verantwoordelikheid berus egter op die instansie om die behoeftes van sy werknemers te bepaal, sodat verdere maniere gevind kan word om 'n doeltreffende verlofsisteem op te stel.

3.2.5 GESINSBYSTANDPROGRAMME

Vyfdens, kan instansies gesinsbystandprogramme ontwikkel om werknemer-afwesigheid te help hanteer. Volgens Osterman (1995:681) het 'n behoefte ontstaan aan programme wat die werknemer se gesin betrek, omdat werksprobleme soos werknemerafwesigheid verhoog het. Werknemers is dus gereeld afwesig van die werk as gevolg van probleme wat hulle tuis ervaar. Navorsing (Rhodes & Steers, 1990:10) het bewys dat die invloed van die gesin, byvoorbeeld huweliksprobleme en probleme met die werknemer se kinders, redes vir werknemerafwesigheid is. Daarom is dit belangrik om programme te ontwikkel wat die werknemer se gesin bystaan, sodat die werknemer minder probleme tuis ervaar en meer gereeld sy/haar werk bywoon.

Gesinsbystand deur die instansie kan verskeie vorms aanneem. Glass en Estes (1997:298) stel voor dat instansies fleksietydskedules, kindersorgdienste en/of die vermindering van werksure moet oorweeg om gesinsbehoefte te hanteer. Al die voorstelle verskaf aan die werknemer genoeg tyd sodat probleme binne die gesin hanteer kan word.

Vroulike werknemers ervaar veral probleme met kindersorg (Watson, 1981:389) en instansies kan kindersorgfasiliteite oprig om te verseker dat hul werknemers by die werk opdaag (Finnemore & Du Toit, 1992:21). Kindersorgfasiliteite by die instansie help dus werknemers, met huishoudelike verantwoordelikhede, om gereeld hul werk by te woon (Yadivalli, 1998:9). Die instansie sal aanvanklik baie geld spandeer op, byvoorbeeld personeel, bouwerk en toerusting vir die ontwikkeling van kindersorgfasiliteite (Butler, 1995:10), maar dit sal vir vroulike

werknemers die geleentheid bied om minder afwesig te wees van die werk. Kindersorgfasiliteite kan dus vir die instansie op die langtermyn 'n belegging wees, omdat werknemerafwesigheid behoort te verlaag en produktiwiteit dus behoort te verhoog.

3.3 RIGLYNE OM WERKNEMERAFWESIGHEID TE BESTUUR

Die bestuur van 'n instansie kan nie werknemerafwesigheid ligtelik opneem nie. Indien werksafwesigheid ongehinderd gelos word, sal dit nie verlaag nie, maar wel verhoog (Tylczak, 1990:70). Die bestuur van 'n instansie speel 'n belangrike rol ten opsigte van die hantering van werknemerafwesigheid (Kirsten, 1993:11). Daarom is dit belangrik vir die bestuur om effektiewe riglyne te hê om sodoende werksafwesigheid te verlaag. Vervolgens sal riglyne om werknemerafwesigheid effektief te bestuur, beskryf word.

3.3.1 AFWESIGHEIDSBELEID

Die meeste instansies het 'n werksafwesighedsbeleid wat werknemers moet volg. Volgens Finnemore en Du Toit (1992:21) is daar 'n direkte verband tussen hoë afwesighedspersentasies en 'n permissiewe afwesighedsbeleid. Dit wil dus voorkom asof die afwesighedsbeleid van instansies nie streng genoeg is nie, en daar nie behoorlike kontrole oor die afwesigheid van werknemers uitgeoefen word nie.

Drago en Wooden (1992:766) argumenteer dat die bestuur van 'n instansie 'n streng beleid oor werknemerafwesigheid moet vorm. Die werksbywoning van werknemers sal verbeter indien 'n beleid geïmplementeer word wat hoë verwagtinge aan werknemers stel om hul werk by te woon, eerder as om verduidelikings te gee waarom hulle nie hul werk bygewoon het nie (Finnemore & Du Toit, 1992:22). 'n Afwesighedsbeleid moet daarom duidelike riglyne aan

werknemers stel waarom dit noodsaaklik is om 'n goeie bywoningsrekord te hê, en die gevolge van 'n hoë afwesigheidspersentasie.

'n Streng beleid oor werknemerafwesigheid sluit ook dissiplineringsaksies in. Volgens Tylczak (1990:13) moet die bestuur van 'n instansie gebruik maak van billike en regverdige dissipline om werknemerafwesigheid te hanteer. Verskeie skrywers (Butler, 1995; Kirsten, 1993; Riordan, 1988) stem ooreen met Tylczak (1990) se argument, en dit is dus belangrik dat 'n doeltreffende afwesighedsbeleid strafmaatreëls insluit om werknemers te dissiplineer oor werksafwesigheid.

Boase (1995:67) stel voor dat die bestuur van 'n instansie werknemers goed inlig oor die instansie se afwesighedsbeleid voordat die werknemer by die instansie begin werk. Dit verseker dat alle werknemers bewus is van die dissiplineringsaksies, en waarom gereelde werksbywoning noodsaaklik is. Indien werknemers nie behoorlik ingelig is oor bogenoemde aspekte nie, sal hulle nie die gevolge van hul aksies verstaan nie, onseker optree, en sal die beleid geen impak op die werknemers hê nie (Pfeffer, 1998:110). Dit is daarom nie net belangrik vir 'n instansie om 'n goeie en streng afwesighedsbeleid te hê nie, maar ook dat alle werknemers die beleid sal verstaan.

3.3.2 KLIMAAT VAN GEÏNTERESSEERDHEID IN DIE INSTANSIE

Werknemers sal gereeld hul werk bywoon indien die bestuur van die instansie dit kan regkry om werknemers se nuuskierigheid in die instansie te prikkel. Volgens Tylczak (1990:35) wil mense teenwoordig wees by plekke waar interessante verrigtinge plaasvind. 'n Beter werksafwesighedsrekord kan dus bevorder word deur werknemers wat geïnteresseerd is in die instansie. Boase (1995:67) meen dat belangstelling in die instansie, werknemers aanmoedig om beter verantwoordelikheid vir hul eie werksafwesigheid te aanvaar. Dit wil dus

voorkom asof, indien daar 'n klimaat van geïnteresseerdheid in die instansie onder die werknemers is, die instansie se werksafwesigheid sal verminder.

Die bestuur van 'n instansie kan effektiewe riglyne volg om 'n klimaat van belangstelling in die instansie te skep. Butler (1995:9) verduidelik dat 'n meer deelnemende bestuurstelsel werknemers sal aanmoedig om gereeld hul werk by te woon. Die werknemers sal voel dat hulle deel is van die instansie en meer verbintenis teenoor hul werk toon. Exactocraft (1993:50) ondersteun Butler (1995) se opinie, omdat deelnemende bestuur- en spanbouprogramme gehelp het dat werksafwesigheid by Exactocraft verminder het. Werknemers wat deel voel van die instansie waarvoor hulle werk, is dus meer geïnteresseerd daarin om hul werk by te woon en daar is 'n gevoel van verbintenis. Lapin (1992:19) ondersteun bogenoemde standpunt en huldig die mening dat indien die werknemer identifiseer met sy/haar werk en werksinstansie, hy/sy 'n gevoel van verbintenis teenoor die instansie ontwikkel.

Belangstelling en verbintenis teenoor die werknemer se werksinstansie kan ook op ander maniere verkry word. Volgens Heap (1992:146) is dit belangrik om twee faktore in ag te neem wanneer enige program of die produktiwiteit van werknemers verbeter wil word, naamlik die werknemers se verbintenis teenoor die werk en kommunikasie tussen werknemers en werkgewers. Verder kan werksverbintenis ook deur goeie kommunikasie verkry word. Harris (1996:40) verskaf vier strategieë om kommunikasie in 'n instansie te verbeter.

- Eerstens, moet die bestuur van 'n instansie dit as 'n prioriteit stel dat werknemers, lyntoesighouers en supervisors na mekaar moet luister wanneer 'n individu 'n belangrike aspek wil bespreek.
- Die prioriteit gee aanleiding tot die tweede strategie, naamlik die gebruik van multi-interne kommunikasiekanale. Binne die instansie moet daar dus vir werknemers korrekte wyses wees waarop hulle met personeellede, wat 'n hoër posisie beklee, kan kommunikeer.
- Derdens, moet interaksie tussen werknemers, lyntoesighouers en supervisors aangemoedig word. Dit gee werknemers die geleentheid om probleme wat

hulle ervaar te openbaar, en kan die bestuur van die instansie hierdie probleme probeer hanteer.

- Laastens, moet die bestuur nie problemeaspekte, wat deur werknemers geïdentifiseer is, ignoreer nie. Die bestuur moet dus duidelike terugvoering aan werknemers verskaf oor die geïdentifiseerde probleme.

Die basiese kommunikasievaardighede van werknemers moet verbeter word (Kirsten, 1993:11). Die bestuur van die instansie neem so verantwoordelikheid vir die werknemers se behoeftes en moedig werknemers aan om deel te voel van die instansie. Dit wil dus voorkom asof die bestuur van die instansie beter belangstelling en verbintenis by sy werknemers kan wek deur 'n goeie kommunikasiestelsel te ontwikkel om sodoende werksafwesigheid te verlaag.

Om 'n klimaat van geïnteresseerdheid in die instansie te skep, verg dus deelname, betrokkenheid en goeie kommunikasie deur werknemers. Volgens Heap (1992:147) is die werknemer se verbintenis teenoor die instansie waarvoor hy/sy werk afhanklik van deelname en betrokkenheid van werknemers in alle afdelings en op alle vlakke van die instansie. 'n Doeltreffende kommunikasiestelsel is dus nodig om almal in kontak te bring met mekaar (Harris, 1996:40). Die verbintenis en geïnteresseerdheid van werknemers teenoor hulle werksinstansie sal dus veroorsaak dat die werknemers meer gereed hulle werk sal wil bywoon.

3.3.3 BEVORDERLIKE WERKSOMGEWING

Die maatskaplike faktore wat werksafwesigheid beïnvloed, is reeds in hoofstuk twee bespreek. Dit het na vore gekom dat werksbevrediging 'n direkte invloed op werksafwesigheid het, omdat dit die werksomgewing van die werknemer beïnvloed (Watson, 1981:388). Dit is dus 'n belangrike bestuursriglyn vir 'n instansie om 'n bevorderlike werksomgewing vir werknemers te skep. Die bestuur van die instansie kan werknemerafwesigheid effektief bestuur indien die

werknemer onder bevredigende werksomstandighede funksioneer (Boase, 1995:67). Dit is dus duidelik dat die faktore wat die werknemer se werksbevrediging beïnvloed, hanteer moet word om werksafwesigheid te verlaag.

Die verantwoordelikheid vir 'n bevredigende werksomgewing lê egter nie net by die bestuur van die instansie nie, maar is in essensie gesetel by die verhouding tussen supervisor en werknemer (Finnemore & Du Toit, 1992:23). Volgens Butler (1995:10) moet die senior bestuur van die instansie sorg dat supervisors 'n werksomgewing vir werknemers skep wat ondersteunend, nie-bedreigend en resultaatgeoriënteerd is, en waar kommunikasie tussen supervisors en werknemers oop en eerlik is. Die bestuur verseker dus 'n bevredigende werksomgewing, deurdat 'n goeie werksverhouding tussen supervisor en werknemer aangemoedig word.

Kirsten (1993:11) huldig die mening dat daar gelet moet word op maksimale ontwikkeling en instaatstelling van veral die eerstevlaktoesighouer. Die toesighouers en supervisors moet opgelei word, sodat hulle bewus is van die gevolge en belangrikheid van 'n goeie verhouding met werknemers, en hoe om dit te bewerkstellig. Verder verseker Kirsten (1993:11) dat daar reeds programme vir toesighouers en supervisors bestaan wat aspekte, soos die oorsake en gevolge van die afwesighedsprobleem, die skep van 'n produktiewe diensleweringssklimaat, verbetering van kommunikasievaardighede, en ondersteuning aan werknemers, aanspreek. Die bestuur kan dus 'n konsultant, byvoorbeeld 'n maatskaplike werker, aanstel om hierdie programme aan te bied, en so verseker dat die werknemers onder bevredigende werksomstandighede funksioneer, omdat die supervisors instaat is om 'n goeie verhouding met werknemers te handhaaf.

3.3.4 WERKNEMERVEETEENWOORDIGERS EN FABRIEKMIDDELAARS

'n Riglyn vir die effektiewe bestuur van werksafwesigheid is dat die bestuur van die instansie suksesvol moet skakel met werknemerverteenwoordigers en fabriekmiddelaars. Boase (1995:67) argumenteer dat die instansie die belangrikheid en positiewe rol van werknemerverteenwoordigers en fabriekmiddelaars in die afwesighedsprogram moet herken. Dit is noodsaaklik dat 'n professionele persoon ingesluit word by die hantering van die instansie se werksafwesighedsprobleem. Die werknemerverteenwoordiger of fabriekmiddelaar sien dus om na die belange van die werknemer, en hierdie taak kan ook deur 'n eksterne personeelbestuurderskonsultant vervul word (Kirsten, 1993:11). Navorsing (Butler, 1995:9) het bewys dat die fabriekmiddelaar se mening oor die hantering van werknemerafwesigheid baie insiggewend kan wees. Dit kan aspekte insluit soos om die supervisor se houding te verbeter, om bywoningsbonusse te verbeter, om die verhouding tussen supervisor en werknemer te verbeter, en om die werknemer op te voed oor werksafwesigheid. Dit is dus belangrik om die mening van die werknemerverteenwoordiger in ag te neem wanneer die afwesighedsprogram beplan word en die afwesighedsprobleem hanteer word, omdat die behoeftes van die werknemers deur die fabriekmiddelaar verteenwoordig word. Die navorser is egter van mening dat die rol van werknemerverteenwoordiger of fabriekmiddelaar deur 'n maatskaplike werker vervul kan word, en die rol van die maatskaplike werker sal in die hantering van werknemerafwesigheid in 'n ander afdeling, in meer detail, bespreek word.

Die rol van 'n vakbondverteenvoorder is belangrik om in ag te neem aangesien dié persoon die belange van werknemers verteenwoordig. Die vakbondverteenvoorder het dus kennis van vakbondlede se behoeftes in die instansie en is dit noodsaaklik dat die bestuur en vakbondverteenvoorders saam werk om werksafwesigheid te hanteer (Finnemore & Du Toit, 1992:22). Die samewerking tussen die bestuur van die instansie en vakbondverteenvoorders kan dus

positiewe resutate ten opsigte van die hantering van werknemerafwesigheid tot gevolg hê.

3.3.5 DIE KONSEKWENTE TOEPASSING VAN DIE AFWESIGHEIDS-PROGRAM

Nog 'n bestuursriglyn vir die effektiewe hantering van werknemerafwesigheid is dat die afwesighedsprogram konsekwent toegepas moet word. Volgens Berridge et al. (1997:20) is een van die elemente van enige suksesvolle werknemerbystandprogram, die opvoeding en opleiding van alle personeellede, sodat elkeen weet wat sy/haar betrokke rol is. Die opleiding van personeellede verseker dus dat die werksafwesighedsprogram logies verloop. Veral die bestuurslede van die instansie moet goed opgelei word, sodat die program beide behoorlik en konsekwent toegepas word (Boase, 1995:67). 'n Beter opgeleide en beter ingeligte bestuur beteken dat die instansie se werksafwesigheid sal verlaag.

'n Opgevoede bestuurslid ten opsigte van werksafwesighedsprogramme moet verskeie aspekte in ag neem, sodat die program konsekwent en behoorlik verloop. Eerstens, moet die dinamika van afwesigheid van die werk goed verstaan word (Riordan, 1988:16). Indien die dinamika van werksafwesigheid goed verstaan word sal die bestuur bewus wees van die uitwerking van werknemerafwesigheid op die instansie. Tweedens, kan werksafwesigheid verlaag word, indien aanvaarbare norme vir werksbywoning opgestel word (Finnemore & Du Toit, 1992:22). Die werknemer se werksbywoning word gemeet aan die norme, en daarom kan 'n dissiplineringsaksie toegepas word indien dit nie nagekom word nie. Laastens, kan die bestuur van die instansie daarby baat om nuwe bestuursvaardighede aan te leer (Yadivalli, 1998:8), aangesien werknemers nie doen wat die bestuurslede sê nie, maar doen soos wat die bestuurslede doen (Tylczak, 1990:35). Nuwe bestuursvaardighede kan dus die bestuur help om die belangrikheid van hul eie en die werknemers se

werksafwesigheid te verstaan en te hanteer. Die genoemde drie aspekte is slegs enkele aspekte wat inaggeneem kan word met programme vir die hantering van werksafwesigheid. Die belangrikste is egter dat die bestuur goed opgelei en opgevoed is ten opsigte van werknemerafwesigheid, sodat die programme konsekwent verloop.

3.3.6 MONITOR WERKNEMERAFWESIGHEID

'n Belangrike aspek vir die suksesvolle hantering van werknemerafwesigheid is om 'n korrekte aanmeldingsprosedure te hê. Die korrekte aanmeldingsprosedure verseker dat die instansie se afwesigheidsvlak geïdentifiseer word en werksafwesigheid gemonitor word (Butler, 1995:9). Volgens Finnemore en Du Toit (1992:23) moet elke afwesighedsinsident aangemeld word, sodat verdere stappe geneem kan word, hetsy bystand vir die werknemer of dissiplinerig. Dit verseker dus dat werknemerafwesigheid in die instansie deeglik beheer word.

Volgens Boase (1995:67) is dit noodsaaklik dat werknemerafwesigheid gemonitor word, sodat afwesighedsdata versamel kan word. Die instansie moet dus 'n akkurate moniteringsstelsel vir werksafwesigheid ontwikkel. Navorsing (Finnemore & Du Toit, 1992:21) het bewys dat deur slegs werknemerafwesigheid te monitor en werknemers daarvoor in te lig, reeds 'n effek op werksafwesigheid het. Die werknemers is dus bewus daarvan dat hul werksbywoning noukeurig ondersoek word, en dit verhoed hulle om onnodig van die werk afwesig te wees. Verder kan genoegsame inligting oor werksafwesigheid die instansie help om probleemareas, soos byvoorbeeld alkoholisering te identifiseer (Butler, 1995:9). Programme kan ontwikkel word om die probleemareas aan te spreek, en werksafwesigheid kan so beperk word. Dit is belangrik om werknemerafwesigheid te meet en te monitor (Tylczak, 1990:13), hetsy om werknemers te verhoed om onnodig afwesig te wees of om probleemareas te identifiseer en te hanteer.

3.4 MAATSKAPLIKE WERK EN WERKSAFWESIGHEID

Maatskaplike werk in die bedryf is 'n vinnig groeiende veld binne die maatskaplike werk-professie (Googins, 1987:37). Volgens Stafford (1988:42) kan die aanstelling van maatskaplike werk binne die werksplek beskou word as 'n bron wat geskep word om werknemers te help om die stres wat die moderne bedryfwerksopset by individue en die gesinsistiem veroorsaak, te hanteer. Programme word dus ontwikkel om die werknemers te help met hulle persoonlike probleme, asook met hulle werksgeörienteerde probleme ten einde hulle werksprestasie te verhoog.

Een van die, meer as gewone, regverdigings vir maatskaplike werk in die bedryf, is die effek wat maatskaplike intervensie het op die hantering van werksafwesigheid. Volgens Shamir en Bargal (1982:48) kan die maatskaplike werker werksafwesigheid op twee maniere help verlaag, naamlik om oplossings te vind vir die oorsake van werksafwesigheid en om werksafwesigheid te verlaag deur werksbevrediging. Die rol van die maatskaplike werker om werksafwesigheid te help verlaag sal dus vervolgens bespreek word.

3.4.1 HANTERING VAN AANLEIDENDE FAKTORE VAN WERKSAFWESIGHEID

In hoofstuk twee is 'n volledige uiteensetting van die maatskaplike oorsake vir werksafwesigheid verskaf. Werksafwesigheid word dus deur maatskaplike probleme veroorsaak, en dit is die maatskaplike werker se rol om te help om die maatskaplike probleme te hanteer (Shamir & Bargal, 1982:48). Alkohol- en dwelmmisbruik is byvoorbeeld 'n probleem vir die werknemer, wat veroorsaak dat die werknemer nie sy/haar werk gereeld bywoon nie (Shamir & Bargal, 1982:48). Die maatskaplike werker fokus op die spesifieke probleemarea, naamlik alkoholafhanklikheid, en reël dat die werknemer konsultasie van Alkoholiste Anoniem kry. Dit wil sê die werknemer kan betrek word by alkohol-

rehabilitasieprogramme of –behandeling en selfhelp-groepe om sodoende die probleem te hanteer (Gould & Smith, 1988:266). Die hulp wat die werknemer ontvang met probleemhantering help hom/haar om sy/haar werk te behou en dit dra by tot die meer effektiewe funksionering van die instansie, omdat werksbywoning verbeter word.

Die maatskaplike werker lewer ook dienste aan vroulike werknemers wat gereeld afwesig is as gevolg van gesinsprobleme (Shamir & Bargal, 1982:48). Dit sal volgens Gould en Smith (1988:222) behels dat die maatskaplike werker die makelaarsrol vervul. Dit geskied deur die werknemer te help om beskikbare gemeenskapshulpbronne te identifiseer en op te spoor ten einde die werknemer te help om haar gesinsprobleme te hanteer. Die werknemer kan dus probleme ervaar met haar huwelik of die versorging van haar kinders (Rhodes & Steers, 1990:10), waarmee die maatskaplike werker haar kan help. Die maatskaplike werker kan die spesifieke probleem hanteer, byvoorbeeld kindersorgprobleme, en help die werknemer om geskikte kindersorgfasiliteite te vind (Gould & Smith, 1988:266). Indien die werknemer bystand ontvang met kindersorgreëlings, kan daar aangeneem word dat haar werksafwesigheid sal verlaag. Bogenoemde is slegs twee voorbeelde om die belangrike rol te bewys wat die maatskaplike werker kan vervul in die hantering van werknemerafwesigheid.

3.4.2 BEÏNVLOEDING VAN WERKNEMERS SE WERKSBEVREDIGING

Die werksafwesigheid van werkers kan verhoog indien hulle nie tevrede is met hul werk of werksomstandighede nie, en dus nie werksbevrediging ervaar nie (Goodman et al., 1984:60). Die maatskaplike werker kan werknemerafwesigheid verlaag deur die werksbevrediging van werknemers op verskeie maniere te beïnvloed (Shamir & Bargal, 1982:49). Eerstens, wil werknemers by 'n instansie werk waar hulle benodig voel (Tylczak, 1990:35). Daarom moet werknemers erkenning ontvang vir die werk wat hulle verrig. Shamir en Bargal (1982:49) stel voor dat die maatskaplike werker die beeld van die instansie en die bestuur by

werknemers moet verbeter, en 'n klimaat van ondersteuning en vertroue moet skep. Dit sal meebring dat die werknemers meer tevrede sal wees met die bestuur en instansie, en dit behoort hul werksbevreeding te verhoog, wat sal beteken dat hul werksbywoning sal verbeter.

Tweedens, kan die maatskaplike werker toesien dat die instansie dienste lewer om die welstand van die werknemers binne die instansie te verbeter (Gould & Smith, 1988:266). Volgens Shamir en Bargal (1982:49) beïnvloed die werksomstandighede waaronder werknemers funksioneer, die welstand van werknemers, wat weer hul werksbevreeding beïnvloed. Dit is dus duidelik dat werknemers wat tevrede is met die werksomgewing, meer werksbevreeding sal ervaar. Die meeste werknemerondersteuningsprogramme fokus op aspekte soos die kwaliteit van die kos wat by die kafeteria of personeelwinkel bedien word, die fisiese toestand van die werkplek of die aanbieding van 'n pensioenskema vir die werknemers. Dit is alles voorbeelde van dienste wat deur die instansies aangebied kan word en wat deur die maatskaplike werker gemonitor kan word, sodat die werknemer werksbevreeding kan ervaar en minder afwesig sal wees.

Laastens, kan die maatskaplike werker die werksbevreeding van werknemers verbeter, deur dienste aan werknemers te lewer om hul werksverwante stres te verlaag (Shamir & Bargal, 1982:49). Iverson et al. (1998:3) huldig die mening dat werksafwesigheid toeneem as gevolg van werksverwante stres. Die afleiding kan daarom gemaak word dat daar 'n korrelasie tussen werksbevreeding, werksafwesigheid en werksverwante stres is. Derhalwe sal die instansie daarby baat as die maatskaplike werker dienste aan werknemers lewer om hul werksverwante stres te hanteer. Verder kan stres ontstaan deur konflik wat ervaar word tussen die rol van die individu, as 'n werknemer en sy/haar ander sosiale rolle (Shamir & Bargal, 1982:49). Dit is dus nie net die werknemer se werksverwante stres wat sy/haar werksbevreeding beïnvloed nie, maar ook stres as gevolg van veelvoudige rolvertolkings. Die maatskaplike werker moet die werknemer help om die stres wat hy/sy ervaar, te hanteer, sodat die werknemer

se werksafwesigheid kan verbeter. Maatskaplike werkers is konsultante en tegniese deskundiges in die area van menslike hulpbronbenutting (Gould & Smith, 1988:222). Die maatskaplike werker beskik dus oor die nodige kennis om werknemers te help om meer werksbevrediging te ervaar. Navorsing (Berridge et al., 1997:173) het bewys dat inligting en advies oor beleidsaspekte aan werknemers voor en na indiensneming, help om hul werksafwesigheid te verbeter. Die maatskaplike werker behoort dus vir die nuut aangestelde werknemer die instansie se werksafwesigheidsbeleid doeltreffend te verduidelik. Dit sal verseker dat die werknemer geen onduidelikhede ervaar met sy/haar rol, as werknemer, nie. Indien die werknemer afwesig is, sal die maatskaplike werker weer intree en 'n onderhoud met die werknemer voer. Tydens sodanige onderhoud sal vasgestel kan word wat die rede vir die werknemer se afwesigheid was, en doelstellings sal geformuleer kan word om die behoeftes en probleme van die werknemer te hanteer. Hierdie deurlopende konsultasie en ondersteuning aan werknemers sal dus verseker dat die werknemer minimale stres ervaar, sy/haar werksbevrediging verhoog, en dat die werknemer se werksafwesigheid verlaag.

3.5 SAMEVATTING

In die hoofstuk is riglyne bespreek wat instansies kan volg om werknemer-afwesigheid te verbeter. Eerstens, is maniere bespreek om werksafwesigheid te verlaag. Daar is spesifieke wyses om die werksafwesigheidsprobleem in die instansie te hanteer. Werknemers se werksbywoning sal verbeter indien die gedugte werksbywoners beloon word. Die instansie kan op verskeie maniere belonings aan werknemers verskaf, soos om erkenning aan 'n goeie werknemer te gee deur die individu uit te sonder en visueel te beloon of om aan die werknemer 'n bonus te betaal wat 'n goeie bywoningsrekord het. Op hierdie maniere word werknemers aangemoedig om gereeld hul werk by te woon. Verder is samewerking tussen werknemers 'n manier om werksafwesigheid te verlaag omdat die werknemers dan self hul werksafwesigheid bestuur. 'n Spanlid sal selde afwesig van die werk wees, en daarom is spanbou en deelnemende

bestuur belangrik om werknemers te motiveer om hul werk by te woon. Nog 'n manier om werksafwesigheid te verlaag is om 'n professionele persoon, soos 'n maatskaplike werker, aan te stel wat onderhoude met werknemers kan voer wat gereeld afwesig is. Dit sal verseker dus dat die probleme wat werksafwesigheid veroorsaak hanteer word, en dat werknemers hulpverlening ontvang. 'n Doel-treffende verlofsisteen vir werknemers kan ook help om werksafwesigheid te verlaag. Instansies moet daarom maniere vind om hul verlofsisteen te verbeter, sodat hulle werksafwesigheid kan verlaag. Die laaste manier om werksafwesigheid te verlaag, is om gesinsbystandprogramme te ontwikkel, byvoorbeeld kindersorgfasiliteite by die instansie. Bogenoemde help die instansie om die afwesigheidsprobleem te hanteer. Dit hang egter van die spesifieke instansie af, watter manier vir die instansie die beste sal werk.

Tweedens, is riglyne aan die bestuur van die instansie verskaf om werksafwesigheid te verlaag. Die bespreking het aspekte ingesluit, soos om 'n duidelike afwesigheidsbeleid te hê. Die beleid moet streng wees, en die werknemers moet goed ingelig wees daaroor. Die bestuur van die instansie moet ook 'n klimaat van geïnteresseerdheid in die instansie skep. Werknemers sal gemotiveerd wees om hul werk by te woon indien hulle belangstel in die instansie. Om 'n klimaat van geïnteresseerdheid in die instansie te skep verg deelname, betrokkenheid en kommunikasie, en die bestuur moet dit inagneem om sodoende werksafwesigheid te hanteer. Verder moet die bestuur probeer om 'n werksomgewing te skep wat werksbywoning en werksbevrediging by werknemers sal aanmoedig. Werksbevrediging het 'n direkte effek op werksafwesigheid, omdat dit die werksomgewing van die werknemer beïnvloed. Die bestuur en veral die supervisors moet daarom sorg dat die werksomgewing bevredigend vir die werknemer is. Die rol van werknemerverteenwoordigers is ook ingesluit by die bespreking. Die fabriekmiddelaar se mening oor werknemer-afwesigheid behoort vir die bestuur van belang te wees, omdat die behoeftes van die werknemers deur die persoon verteenwoordig word. Deur die behoeftes van werknemers te identifiseer en te hanteer, kan die bestuur van die instansie

werksafwesigheid verlaag. Samewerking tussen die bestuur en vakbondverteennwoordigers kan ook 'n positiewe effek op werksafwesigheid hê. Die bestuur moet ook sorg dat die afwesighedsprogram konsekwent toegepas word. Die program behoort logies te verloop indien die bestuur die dinamika van die werksafwesighedsprobleem goed verstaan, aanvaarbare norme vir werksafwesigheid opstel, en nuwe bestuursvaardighede aanleer. Die finale riglyn vir bestuurslede om werksafwesigheid te hanteer, is om werknemerafwesigheid te monitor. Werksafwesigheid kan dus gemeet word en probleme geïdentifiseer word wat werksafwesigheid veroorsaak. Die bestuur kan dus die riglyne gebruik om werknemerafwesigheid te hanteer, omdat die senior bestuur van die instansie verantwoordelik is vir die hantering van werknemerafwesigheid.

Die laaste aspek wat bespreek is in die hoofstuk, is die rol van die maatskaplike werker in die hantering van werknemerafwesigheid. Maatskaplike werkers kan op twee maniere help om werksafwesigheid te verlaag. Die eerste manier is om oplossings te vind vir die oorsake van werksafwesigheid en die tweede manier is om die werksbevrediging van werknemers te verhoog. Die maatskaplike werker kan dus 'n aktiewe rol speel in die hantering van werksafwesigheid. Die rol wat die maatskaplike werker speel moet dus deur die instansie erken, begryp en benut word om werknemerafwesigheid suksesvol te verlaag.

HOOFSTUK 4: DIE INVLOED VAN MAATSKAPLIKE FAKTORE OP DIE WERKSAFWESIGHEID VAN VROULIKE FABRIEKARBEIDERS

4.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word die resultate van die verkennende studie bespreek. Soos reeds in hoofstuk een beskryf is, is werknemerafwesigheid 'n groot probleem vir fabriek en firmas. Indien werksafwesigheid van werknemers nie doeltreffend bestuur word nie, sal fabriek en firmas se produktiwiteit daaronder ly.

Dit is noodsaaklik om die oorsake van werknemerafwesigheid te identifiseer ten einde afwesigheid van werknemers te hanteer (Deery et al., 1995:826). Daarom is die maatskaplike faktore wat werknemerafwesigheid beïnvloed, in hoofstuk twee bespreek. Verder is bestuurstrategieë om werknemerafwesigheid te bekamp in hoofstuk drie bespreek.

Die literatuuroorsig, soos aangebied in die hoofstukke kan as riglyne dien vir die identifisering van faktore wat werknemerafwesigheid beïnvloed. Indien die oorsake van werksafwesigheid van werknemers geïdentifiseer kan word, kan die geïdentifiseerde probleme hanteer word ten einde werknemerafwesigheid te bekamp.

4.2 EMPIRIESE ONDERSOEK

Die navorsingsmetodologie is reeds in hoofstuk een bespreek. Sekere aspekte word vervolgens weer toegelig. 'n Klerevervaardigingsfabriek in die Wes-Kaapprovinsie is benut vir die empiriese studie. Die klerevervaardigingsfabriek beskik oor 290 (N) vroulike fabriekarbeiders. Die doel van die ondersoek was om die spesifieke behoeftes van die vroulike werknemers by die klerevervaardigingsfabriek en die oorsake vir hul werksafwesigheid te ondersoek.

Die steekproef is afgebaken tot 29 individue deurdat tien persent ($n=29$) van die populasie ($N=290$) verkry is om die steekproef te vorm. Die nie-waarskynlikheidseleksie, by wyse van beskikbaarheidssteekproefneming, is gebruik om die finale steekproef te vorm (Grinnell en Williams, 1990:125). Die eerste 29 belangstellendes is dus by die steekproef ingesluit. Die nie-waarskynlikheidseleksie word in verband gebring met die verkennende aard van die ondersoek en het ten doel om soveel moontlik inligting van 'n verskynsel in te samel.

Die gestruktureerde vraelys (Bylae 1) en gestruktureerde onderhoud (Bylae 2) is benut om ooreenkomstig die doelstellings en doelwitte van die studie enersyds te bepaal watter faktore vroulike fabriekarbeiders se werksafwesigheid beïnvloed, asook andersyds te bepaal hoe werknemerafwesigheid bekamp kan word. Die vraelyste en onderhoude is deeglik voltooi en is almal dus bruikbaar. Die gestruktureerde vraelyste het uit geslote vrae bestaan en kwantitatiewe data is ingesamel (Grinnell, 1995:227). Kwalitatiewe data is verkry deur middel van gestruktureerde opvolgonderhoude wat met vyf respondente ($n=5$) gevoer is. Die opvolgonderhoude het aanvullende inligting aan die navorser verskaf vir die empiriese studie. Die vyf een-skoot gevalle studies (one-shot case studies) is dus benut om die kwalitatiewe data in te samel (De Vos, 1998:125). Die vyf kandidate vir die opvolgonderhoude is deur middel van beskikbaarheidssteekproefneming verkry, en is dus met die eerste vyf steekproeflede, wat hulself beskikbaar gestel het, onderhoude gevoer.

4.3 RESULTATE VAN DIE ONDERSOEK

Die data wat met behulp van die vraelyste en onderhoude ingesamel is, is per hand en met behulp van 'n rekenaar verwerk. Die bevindinge sal in tabelle weergegee word. Die 13 afdelings waarvolgens die gegewens aangebied sal word, stem ooreen met die aspekte wat in die vraelys gedek is en word in die volgorde aangebied.

4.4 IDENTIFISERENDE BESONDERHEDE

Die persoonlike besonderhede van werknemers is noodsaaklik aangesien navorsing (Rhodes & Steers, 1990:10) bewys het dat werksafwesigheid kan voorkom as gevolg van die invloed van die gesin, en meer spesifiek as gevolg van die teenwoordigheid van kinders (Vistnes, 1997:305). Derhalwe is met die ondersoek die ouderdom van die werknemers wat by die ondersoek betrek is bepaal, asook hul huwelikstatus (Tabel 4.1), die getal kinders in die gesin (Tabel 4.2) en die ouderdomme van hul kinders (Tabel 4.3).

4.4.1 Die ouderdom van die vroulike fabriekarbeider

Die gemiddelde ouderdom van die vroulike fabriekarbeider wat by die ondersoek betrek is, is 33 jaar. Die respondente is dus almal in die volwasse lewenstadium (Louw & Edwards, 1993:570). 'n Baie belangrike ontwikkelingstaak in die lewe van die volwassene is die keuse van 'n beroep en die ontwikkeling van 'n loopbaan (Louw & Edwards, 1993:576). Die respondente streef dus daarna om die ontwikkelingstaak suksesvol uit te voer, aangesien hulle voltydse werknemers van die klerevervaardigingsfabriek is.

4.4.2 Huwelikstatus

Die respondente se huwelikstatus is vasgestel en word in tabel 4.1 uiteengesit.

Tabel 4.1 Huwelikstatus

HUWELIKSTATUS	f	%
GETROUD	15	52
ONGETROUD	0	0
ENKELOUER	11	38
GESKEI	2	7
WOON SAAM	1	3
TOTAAL	29	100

n=29

Dit blyk uit tabel 4.1 dat die grootste persentasie (52%) of 15 van die respondente getroud is. Elf (38%) respondente is egter enkelouers. Verder is 2 (7%) van die respondente van hul huweliksmaats geskei, en 1 (3%) woon slegs saam met 'n manlike genoot.

Die meerderheid (15 wat getroud is en 11 wat enkelouers is) van die respondente het eksterne verantwoordelikhede. Eksterne verantwoordelikhede verwys na die werknemer se gesin en persoonlike verpligtinge (Deery et al., 1995:831). Aangesien 15 (52%) van die respondente getroud is, het hulle persoonlike verpligtinge teenoor hulle huweliksmaats. Verder is 11 (38%) van die respondente enkelouers en is hulle dus alleen verantwoordelik vir hul kinders. Dit hou verband met navorsing (Brooke & Price, 1989:14) wat bewys het dat die werknemer met 'n gesin meer afwesig is van die werk. Dit wil dus voorkom asof die meerderheid van die respondente, hetsy getroud of enkelouer, se werksafwesigheid beïnvloed kan word deur haar gesin.

4.4.3 Die teenwoordigheid van kinders in die gesin van die vroulike arbeider

In tabel 4.2 word die teenwoordigheid van kinders in die gesin van die vroulike fabriekarbeider uiteengesit.

Tabel 4.2 Die teenwoordigheid van kinders

KINDERS	f	%
JA	28	97
NEE	1	3
TOTAAL	29	100

n=29

Uit tabel 4.2 is dit duidelik dat 28 (97%) van die respondente wel kinders het. Daar is ook bereken dat die gemiddelde getal kinders per respondent, twee is. Hierdie bevinding sluit aan by Watson (1981:389) se standpunt dat 'n vroulike

werknemer se werksafwesigheid styg indien sy 'n groot gesin het, omdat haar gesinsverantwoordelikhede meer is. Dit is dus duidelik dat die teenwoordigheid van kinders by 28 (97%) van die respondente 'n invloed op hul werksafwesigheid kan hê.

4.4.4 Die ouderdomsverspreiding van kinders

Respondente is versoek om die ouderdomsverspreiding van hulle kinders volgens bepaalde intervalle aan te toon. Tabel 4.3 toon die resultate aan.

Tabel 4.3 Ouderdomverspreiding van kinders

Ouderdomsgroep	Getal kinders per ouderdomsgroep (f)	%
0 – 3 jaar	12	21
4 – 6 jaar	7	13
7 – 10 jaar	10	18
11 – 13 jaar	11	20
14 – 16 jaar	8	14
17 – 19 jaar	5	9
+ 19 jaar	3	5
TOTAAL	56 *	100

n=56*

*Die totale getal kinders van die respondente (n=29) was 56.

Tabel 4.3 toon aan dat die meeste van die respondente se kinders (12 of 21%) onder die ouderdom van drie jaar is. Verder is 7 (13%) van die kinders in die gesinne van die respondente tussen die ouderdom van vier en ses jaar. Die bevindinge rakende die ouderdomme van die kinders stem ooreen met navorsing (Vistnes, 1997:305) wat bewys het dat die teenwoordigheid van kinders onder die ouderdom van ses jaar die werksafwesigheid van die vroulike werknemer verhoog. Die afleiding kan dus gemaak word dat 'n groot aantal respondente

(19) kinders het wat onder die ouderdom van ses jaar is en dat dié voorskoolse kinders die vroulike fabriekarbeiders se werksafwesigheid kan beïnvloed.

Die kinders in die gesinne van die respondente tussen die ouderdom van sewe en tien jaar is 10 (18%), en tussen die ouderdom van elf en dertien jaar is 11 (20%). Alhoewel die kinders reeds skoolgaan, is hulle nog jonk. Die kinders in die ouderdomsgroepe kan dus nog steeds die sorg van hul moeder benodig, veral tydens krisis.

Verder is 8 (14%) van die teenwoordigende kinders tussen die ouderdom van veertien en sestien jaar, 5 (9%) is tussen die ouderdom van sewentien en negentien, en slegs 3 (5%) is ouer as negentien jaar. Die kinders kan verantwoordelikheid vir hulself neem, hulle is jong volwassenes (Louw & Edwards, 1993:561) en dus behoort die vroulike fabriekarbeider se werksafwesigheid meer beperk te wees.

4.5 DIE WERK EN VRYETYD BESTEDING VAN VROULIKE FABRIEKARBEIDERS

'n Werknemer se werksbywoning word met finansiële motivering geassosieer. Die vroulike fabriekarbeider wil werk en haar werk bywoon, sodat sy betaling kan ontvang en dus ekonomies kan voortbestaan (Louw & Edwards, 1993:576). Drago en Wooden (1992:764) is egter van mening dat werknemers van die werk afwesig sal wees indien die voordeel om nie te werk nie swaarder weeg as die koste om nie te werk nie. 'n Werknemer sal dus wegbly van die werk indien finansiël daarby gebaat kan word.

Tydens die ondersoek is bepaal of die vroulike respondente afwesig van die werk sal wees indien hulle finansiël daarby kan baat. Die respondente (n=29) moes in die gestruktureerde vraelys (Bylae 1) antwoord of hulle van die werk afwesig sal wees indien hulle finansiël daarby kan baat. In tabel 4.4 word die resultate van die werk en vryetyd besteding perspektief aangedui. Verder is 'n opvolgonderhoud (Bylae 2) met vyf respondente (n=5) gevoer. Die respondente

moes verduidelik waarom hulle eerder by die huis sal bly of hul werk bywoon, indien hulle finansiëel daarby kan baat om by die huis te bly. Voorbeelde wat in hoofstuk twee (p.13) voorkom is aan die respondente verskaf.

Tabel 4.4 Werk en vryetyd besteding perspektief

SAL WEGBLY VAN WERK INDIEN FINANSIEEL DAARBY KAN BAAT	f	%
JA	9	31
NEE	20	69
TOTAAL	29	100

n=29

Uit tabel 4.4 blyk dit dat slegs 9 (31%) van die vroulike respondente van die werk afwesig sal wees indien hulle finansiëel daarby kan baat. Die meerderheid van die respondente (20 of 69%) sal eerder hul werk bywoon. By navraag het vier van die vyf respondente met wie opvolgonderhoude gevoer is, die navorser verseker dat 'n week se volle loon baie belangrik is, en daarom is elke dag se werksbywoning noodsaaklik. Die koste daaraan verbonde om elke dag te werk ten einde 'n volle loon aan die einde van die week te ontvang, is vir die meeste van die vroulike fabriekarbeiders belangriker as om 'n dag afwesig te wees van die werk. Alhoewel die respondente finansiëel meer voordeel kan trek om 'n dag by die huis te bly, is dit vir hulle belangriker om 'n volle week se loon te ontvang. Een van die vyf respondente waarmee 'n opvolgonderhoud gevoer is, het geargumenteer dat sy wel tuis sal bly indien haar kind siek is. Aangesien die fabriekarbeiders nie 'n mediese fonds ontvang nie, sal sy dus mediese onkoste spaar deur persoonlik na haar kind om te sien.

4.6 VERGOEDING EN BYVOORDELE

Indien werksafwesigheid verminder wil word, moet dit vir die werknemer betalend wees om haar werk by te woon. Volgens Allen (1981:77) word laer werknemer-afwesigheid geassosieer met hoër betaling. 'n Werknemer kan dus beter lone en werksbyvoordele ontvang en dit sal die werknemer motiveer tot beter werksbywoning.

In die ondersoek is gepoog om te bepaal of die vroulike fabriekarbeiders se betaling (Tabel 4.5) 'n effek op haar werksbywoning het, asook om die aard van werksbyvoordele (Tabel 4.6) wat hulle ontvang en of dit in hul behoeftes voorsien te ondersoek.

4.6.1 Die vroulike fabriekarbeider se loon

Die mate van tevredenheid met die vroulike fabriekarbeider se loon word in tabel 4.5 aangetoon. In die gestruktureerde vraelys (Bylae 1) is die respondente (n=29) versoek om aan te dui of hulle tevrede is of ontevrede is met hul lone wat hulle verdien.

Tabel 4.5 Mate van tevredenheid met loon

TEVREDENHEID MET LOON	f	%
TEVREDE	10	34
ONTEVREDE	19	66
TOTAAL	29	100

n=29

Volgens die gegewens in tabel 4.5 is dit duidelik dat die meerderheid van die vroulike respondente (19 of 66%) ontevrede is met hul lone, terwyl 10 (34%) van

die respondente is tevrede met hul lone. Vir die meeste van die respondente is dit dus nie betalend om hul werk gereeld by te woon nie.

Volgens die inligting wat verkry is tydens die opvolgonderhoude (Bylae 2) het al die respondente (n=5) die navorser verseker dat indien hoër lone aan hulle betaal word, sal hulle meer gereeld hul werk bywoon. By navraag was al vyf respondente (n=5) se rede ooreenstemmend. Volgens die respondente is geld 'n motivering om gereeld die werk by te woon. Hoër lone sal dus die vroulike fabriekarbeider motiveer om 'n getroue werker te wees en haar werk by te woon.

4.6.2 Die vroulike fabriekarbeider se werksbyvoordele

Die aard van die respondente se werksbyvoordele wat vasgestel is word in tabel 4.6 uiteengesit. In die gestruktureerde vraelyste (Bylae 1) is die respondente (n=29) versoek om aan te dui of hulle minder betaling ontvang indien hulle gereeld afwesig is, en of hulle beloon word as hulle gereeld hul werk bywoon.

Tabel 4.6 Werksbyvoordele

Vroulike fabriekarbeider se byvoordele	Gereelde werksafwesigheid		Gereelde werksbywoning	
	Minder betaling		Bywoningsbonus	
	f	%	f	%
JA	20	69	2	7
NEE	9	31	27	93
TOTAAL	29	100	29	100

n=29

Uit tabel 4.6 blyk dit dat 20 (69%) van die respondente minder geld sal ontvang, omdat hulle gereeld van die werk afwesig is. Nege (31%) van die respondente se inkomste word nie verminder nie, aangesien hulle nie gereeld van die werk afwesig is nie. Verder word 'n bywoningsbonus volgens die meerderheid van die

respondente (27 of 93%) nie aan hulle verskaf nie. Hoewel die bevindinge aandui dat daar 'n meningsverskil tussen die respondente bestaan oor die ontvangs van 'n werksbonus vir gereelde werksbywoning, blyk dit dat die meerderheid dit ervaar dat 'n werksbonus nie ontvang word vir gereelde werkbywoning nie.

Die klerevervaardigingsfabriek beskik wel oor 'n siekteverlofskema vir die vroulike fabriekarbeider. By navraag tydens die opvolgonderhoud (Bylae 2) ontvang die respondente tien dae betaalde siekteverlof per jaar. Volgens vier (n=5) van die vyf respondente voldoen die siekteverlofskema aan hulle behoeftes. Die respondente het die navorser verseker dat die volle tien dae betaalde siekteverlof per jaar nie vir siekte-afwesigheid benut word nie, en dat hulle wel gewoonlik die orige siekteverlofdae neem voordat hulle dit verloor. Die volle siekteverlof word dus benut. Die verlof word egter nie noodwendig vir afwesigheid as gevolg van 'n siekte gebruik nie, en daarom voldoen die siekteverlofskema aan die meeste van die respondente se behoeftes.

4.7 WERKSAFWESIGHEIDSBELEID

'n Streng beleid oor werksafwesigheid is belangrik ten einde werknemerafwesigheid te beheer. 'n Instansie moet dus riglyne aan werknemers bied vir toelaatbare afwesigheid (Allen, 1981:77). Die werknemers moet bewus wees van die reëls en regulasies oor werknemerafwesigheid en dit verstaan, sodat die instansie se werksafwesigheid beheer kan word.

Die vraelys (Bylae 1) bied meer insig oor die klerevervaardigingsfabriek se werksafwesigheidsbeleid. Daar is aan die respondente gevra of die klerevervaardigingsfabriek 'n beleid oor werksafwesigheid het en of hulle dit verstaan. Tabel 4.7 sal aandui watter van die respondente (n=29) van 'n werksafwesigheidsbeleid in die instansie weet en of die respondente die beleid verstaan.

Tabel 4.7 Werksafwesigheidsbeleid

Vroulike fabriekarbeiders	Teenwoordigheid van werksafwesigheids- beleid		Begrip vir werksaf- wesigheidsbeleid	
	N	%	N	%
JA	29	100	27	93
NEE	0	0	2	7
TOTAAL	29	100	29	100

n=29

Vanuit tabel 4.7 is dit duidelik dat die klerevervaardigingsfabriek 'n werksafwesigheidsbeleid het. Die respondente (29 of 100%) was almal bewus van 'n beleid oor werksafwesigheid wat hulle moet volg. Die bestuur van die instansie het dus riglyne aan die werknemers verskaf vir toelaatbare afwesigheid soos deur Allen (1981:77) voorgestel word. Dit is duidelik dat die meerderheid van die respondente (27 of 93%) wel die werksafwesigheidsbeleid verstaan.

Ten spyte van die bogenoemde feite dat die vroulike fabriekarbeiders 'n beleid oor werksafwesigheid het en dit verstaan, word die werknemerafwesigheid nie daardeur beperk nie. Die opvolgonderhoude (Bylae 2) is benut om te bepaal hoe die beleid aangepas kan word ten einde te verseker dat minder werknemers afwesig van die werk sal wees. Die respondente (n=5) het die volgende wenke voorgelê:

- Om, indien die volle siekteverlof nie benut is nie, die orige dae se lone uit te betaal.
- Om aan die vroulike fabriekarbeiders verlof vir gesinsverantwoordelikhede te bied.

Die respondente voel dus dat die werksafwesigheidsbeleid aangepas kan word. Dit hou verband met voorstelle dat bywoningsbonusse aan fabriekarbeiders verskaf kan word, asook verlof vir vroulike fabriekarbeiders met gesinsverantwoordelikhede. Dit behoort die vroulike arbeider se werksafwesigheid te

beperk, aangesien 'n werknemer met 'n gesin meer afwesig van die werk is (Brooke & Price, 1989:14).

4.8 DIE WERKSITUASIE VAN DIE VROULIKE FABRIEKARBEIDER

Die werknemer se werksomgewing beïnvloed werknemerafwesigheid. Volgens Dun en Youngblood (1986:668) is werksafwesigheid 'n onttrekkingsrespons van die werknemer as gevolg van 'n negatiewe werksomgewing. Die werksomstandighede waarbinne die vroulike fabriekarbeider haarself bevind kan dus haar werksomgewing beïnvloed.

Die werknemer se werksituasie gee gewoonlik aanleiding tot 'n bevredigende werksomgewing en die werksituasie beïnvloed ook die werknemer se houding teenoor haar werk en dus haar motivering tot werksbywoning (Rhodes & Steers, 1990:42). Die vroulike fabriekarbeider se werksituasie en dus ook haar werksomgewing is geondersoek (Tabel 4.8 tot tabel 4.13). Die uiteensetting sal die werknemer se houding teenoor haar werk en die plek waar sy werk insluit, asook roldubbelsinnigheid, werksverwante stres, en die mag tot besluitneming.

4.8.1 Die vroulike fabriekarbeider se houding teenoor haar werk

In die vraelys (Bylae 1) moes die respondente (n=29) aantoon of hulle die werk wat hulle doen geniet. Die houding van die vroulike fabriekarbeider teenoor haar werk en of sy haar werk geniet sal in tabel 4.8 aangedui word.

Tabel 4.8 Werknemer se houding teenoor die werk

Werknemer se houding teenoor haar werk	f	%
Hou van werk	28	97
Hou nie van werk nie	1	3
TOTAAL	29	100

n=29

Uit tabel 4.8 blyk dat die meerderheid (28 of 97%) van die respondente die werk wat hulle doen geniet. By navraag tydens die opvolgonderhoude (Bylae 2) is redes vir die positiewe houding van die respondente teenoor hulle werk verskaf. Volgens die vyf (n=5) respondente is klerevervaardiging opwindende werk, aangesien nuwe klerestyle gereeld vervaardig moet word. Die fabriekarbeiders geniet hulle werk, omdat die nuutste modes en style deur hulle vervaardig word. Die werk is dus opwindend en dra dit by tot 'n positiewe werksomgewing.

4.8.2 Die vroulike fabriekarbeider se houding teenoor haar werksplek

Die navorser het die respondente (n=29) versoek om in die vraelyste (Bylae 1) aan te dui of hulle van hul werksplek hou. In tabel 4.9 word die respondente se houding teenoor die werksplek uiteengesit.

Tabel 4.9 Die werknemer se houding teenoor die werksplek

Werknemer se houding teenoor haar werksplek	f	%
Hou van werksplek	27	94
Hou nie van werksplek	1	3
Onseker	1	3
TOTAAL	29	100

n=29

Uit tabel 4.9 blyk dit dat die meerderheid van die respondente (27 of 94%) van die plek waar hulle werk hou. Tydens die opvolgonderhoude het vyf (n=5) van die vyf respondente wel redes verskaf waarom hulle werksplek nie ideaal is nie. Die redes was dat die fabriek gedurende die winterseisoen baie koud is en gedurende die somerseisoen weer baie warm is. Verder voel die respondente dat die fabriek te donker is, omdat min vensters in die fabriek voorkom. Dit wil dus voorkom asof sommige van die respondente wel 'n negatiewe houding teenoor hul werksplek het. Dit is egter onseker of bogenoemde klagtes die

algehele werksomgewing van die fabriekarbeiders, en dus hul werksbywoning sal beïnvloed. 'n Negatiewe werksomgewing waarbinne die werknemer haarself bevind kan wel haar werksbywoning beïnvloed (Dun & Youngblood, 1986:668).

4.8.3 Roldubbelsinnigheid

Indien rolverwagtinge onduidelik beskryf word, kan dit die werknemer se werksomgewing en dus ook haar werksafwesigheid beïnvloed (Brooke & Price, 1989:3). In die vraelyste (Bylae 1) het die respondente (n=29) die navorser ingelig of hulle seker is oor wat hul daaglikse funksie by die werk is. Verder moes die respondente (n=29) in die vraelyste aandui watter persoon by die werk hul daaglikse opdrag aan hulle gee. Tabel 4.10 sal aandui of die respondente seker is oor hul daaglikse rol wat hulle moet vervul, en in tabel 4.11 sal aangedui word wie die werkopdragte vir hulle gee.

Tabel 4.10 Rolsekerheid

Is jy seker oor jou daaglikse funksie	f	%
JA	29	100
NEE	0	0
TOTAAL	29	100

n=29

Tabel 4.11 Rolaanduiding

Wie sê vir jou wat jy daaglik moet doen	f	%
Lynsupervisor	21	72
Vloersupervisor	2	7
Bestuur	4	14
Self	2	7
TOTAAL	29	100

n=29

Uit tabel 4.10 is dit duidelik dat al (29 of 100%) die respondente sekerheid het oor die rol wat hulle daagliks moet vervul. Tabel 4.11 dui aan dat een-en-twintig (72%) van die 29 respondente se werksverpligtinge deur die linsupervisor aan hulle verskaf word, terwyl die vloersupervisor (2 of 7%), die bestuur (4 of 14%) en die fabriekarbeider self (2 of 7%) die res van die respondente se werkspligte aan hulle voorlê. Dit wil dus voorkom asof geen respondente roldubbelsinnigheid ervaar nie, en asof dit nie 'n bydraende faktor tot werksafwesigheid van die vroulike fabriekarbeider kan wees nie. Die rolverwagtinge van die werknemer is duidelik en die werksomgewing van die werknemer word positief daardeur beïnvloed (Brooke & Price, 1989:3).

4.8.4 Werksverwante stres

Roldubbelsinnigheid kan aanleiding gee tot werksverwante stres (Iverson et al., 1998:3) wat veroorsaak dat die werknemer haar werksituasie negatief ervaar. Aangesien geen respondente (Tabel 4.10) roldubbelsinnigheid ervaar nie, behoort werksverwante stres nie voor te kom nie. Die moeilikheidsgraad van werksaktiwiteite van die vroulike fabriekarbeider sal dus verder ondersoek moet word om te bepaal waarom die werknemer stres ervaar. Tabel 4.12 sal aandui of die respondente hul werk moeilik of maklik ervaar.

Tabel 4.12 Moeilikheidsgraad van werk

Ervaring van werknemer	f	%
Maklik	21	72
Moeilik	8	28
TOTAAL	29	100

n=29

Volgens tabel 4.12 ervaar 8 (28%) van die respondente hulle werk as moeilik en vir 21 (72%) van die respondente is hulle werk maklik. By verdere navraag het drie (n=5) van die vyf respondente, waarmee 'n opvolgonderhoud (Bylae 2)

gevoer is, die navorser verseker dat hulle goed opgelei is vir hulle werk, en daarom is dit vir hulle maklik. Die ander twee (n=5) van die vyf opvolg-onderhoudsrespondente, wat hul werk as moeilik ervaar, het verduidelik dat indien nuwe klerestyle vervaardig moet word, dit vreemde werk is en daarom is hul werk soms moeilik. Verder kan die afwesigheid van medewerkers ook hul werk bemoeilik, aangesien die werknemer verskuif word na onbekende werk. Die afleiding kan dus gemaak word dat sommige vroulike fabriekarbeiders werksverwante stres kan ervaar aangesien hulle werk bemoeilik word deur verskeie aspekte. Die werksverwante stres kan 'n oorsaak wees vir die werksafwesigheid van die werknemer (Iverson et al., 1998:3).

Die resultate van hoe dikwels die respondente stres as gevolg van hul werk ervaar, sal in tabel 4.13 aangedui word.

Tabel 4.13 Ervaring van werksverwante stres

Ervaring van werksverwante stres	f	%
Glad nie	5	17
Soms	21	72
Altyd	3	11
TOTAAL	29	100

n=29

Tabel 4.13 dui aan dat die meerderheid van die respondente (21 of 72%) soms stres ervaar as gevolg van hulle werk. Verder ervaar 3 (11%) van die respondente altyd werksverwante stres. Aanvullende inligting deur middel van die opvolgonderhoud (Bylae 2) dui die redes vir die werksverwante stres aan. Drie (n=5) van die vyf respondente het gesê dat werksverwante stres ervaar word as gevolg van masjienprobleme wat voorkom, tydens besige werkstye in die jaar, en wanneer nuwe vaardighede aangeleer moet word. Dit wil dus voorkom asof stres as gevolg van werk wel by sommige respondente voorkom. Die afleiding kan gemaak word dat die werksverwante stres die werksituasie van

die vroulike fabriekarbeider kan beïnvloed en aanleiding kan gee tot werksafwesigheid. Verder ervaar 5 (17%) van die respondente glad nie stres nie, omdat hulle werk vir hulle maklik is. Die gegewens hou verband met die resultate soos aangedui in tabel 4.12, naamlik dat 21 (72%) van die respondente hul werk as maklik ervaar. Die respondente se werkbywoning sal dus nie deur werksverwante stres beïnvloed word nie (Iverson et al., 1998:3).

4.8.5 Mag tot besluitneming

Instansies met 'n hiërargiese struktuur bied min mag tot besluitneming aan hul loonwerkers. Aangesien werknemers oor min aspekte van hul werk mag besluite neem, kan dit hul werksomstandighede beïnvloed (Deery et al., 1995:827) en dus aanleiding gee tot werksafwesigheid. In die vraelys (Bylae 1) het die respondente (n=29) aangedui of hulle oor werksaspekte besluite mag neem. In tabel 4.14 sal die aard van mag tot besluitneming aangedui word.

Tabel 4.14 Mag tot besluitneming

Mag arbeiders oor werksaspekte besluite neem	f	%
JA	5	17
NEE	24	83
TOTAAL	29	100

n=29

Uit tabel 4.14 kom dit duidelik na vore dat die meerderheid (24 of 83%) van die respondente oor geen mag tot besluitneming beskik nie. By verdere navraag het drie van die opvolgonderhoudsrespondente (n=5) die navorser verseker dat hulle verkies dat die supervisor eerder die werksbesluite neem, aangesien dit die ordelikheid van die werksomstandighede kan belemmer. Respondente (5 of 17%) wat wel besluite oor hul werk mag neem kan byvoorbeeld besluit waar hulle wil werk en lewer soms hul opinie oor nuwe klerestyle. Die afleiding kan

gemaak word dat die meerderheid van die vroulike fabriekarbeiders ten gunste is om oor geen mag tot besluitneming te beskik nie, en sal dit dus nie hul werksbywoning beïnvloed nie.

Tydens die opvolgonderhoude met vyf respondente het dit egter na vore gekom dat twee van die respondente (n=5) oor hul werksroetine besluite wil neem. Dit wil sê dat hulle graag self wil besluit waar hulle wil werk. Verder sal twee van die respondente (n=5) ook hul mening wil lug oor nuwe klerestyle. Hulle sal dus wil betrokke wees by die besluitneming oor die vervaardiging van klerestyle. Bogenoemde kan die werksituasie van die vroulike fabriekarbeider verbeter en dus veroorsaak dat hul werksbywoning meer gereeld is. Volgens Deery et al. (1995:829) kan 'n werknemer met mag tot besluitneming beter werksbevrediging ervaar en dus meer bereid wees om haar werk by te woon.

4.9 SOSIALE ONDERSTEUNING

Die mate van ondersteuning en bystand wat 'n werknemer binne haar werksomgewing ontvang, kan 'n invloed op die werknemer se werksafwesigheid hê. Volgens Deery et al. (1995:829) is daar 'n verband tussen sosiale ondersteuning en werksbevrediging. Indien 'n werknemer dus nie bevredigende werksomstandighede ervaar nie, sal sy minder gemotiveerd wees om haar werk by te woon.

Die doel van die vraelys (Bylae 1) is om die aard van die vroulike fabriekarbeider se verhouding met werkkollegas en supervisors te bepaal. Daar is dus aan die respondente (n=29) gevra om aan te dui of hulle hul verhouding met kollegas as positief of negatief ervaar. Dit sal dus die mate van sosiale ondersteuning wat 'n vroulike fabriekarbeider ontvang, vasstel. In tabel 4.15 word die resultate van die ondersoek aangedui. Die resultate verskaf insig ten opsigte van die respondente se verhouding met medewerkers, lynsupervisors, vloersupervisors en die bestuur van die klerevervaardigingsfabriek. Aanvullende inligting is deur middel van

opvolgonderhoude (Bylae 2) verkry ten einde die sosiale ondersteuning van die respondente verder te verken.

Tabel 4.15 Sosiale ondersteuning

Vroulike fabriekarbeider	AARD VAN VERHOUDING MET RELEVANTE PERSONE							
	Medewerker		Lynsuper- visor		Vloersuper- visor		Bestuur	
	f	%	f	%	f	%	f	%
POSITIEF	28	97	27	93	24	83	25	86
NEGATIEF	1	3	2	7	5	17	4	14
TOTAAL	29	100	29	100	29	100	29	100

n=29

Indien die inligting in tabel 4.15 bestudeer word, blyk dit asof die meederheid respondente 'n goeie verhouding met hul medewerkers (28 of 97%), lynsupervisor (27 of 93%), vloersupervisor (24 of 83%) en bestuur (25 of 86%) het. Die vyf respondente waarmee 'n opvolgonderhoud (Bylae 2) gevoer is, het meer insig verskaf oor hul verhouding met bogenoemde personeellede. Drie (n=5) van die vyf respondente het verklaar dat hulle 'n redelike verhouding met hul medewerkers het. Die rede hiervoor is dat hul vroulike medewerkers soms buierig kan wees. Dit wil dus voorkom asof die verhouding tussen medewerkers nie altyd goed is nie.

Die respondente (n=5) waarmee opvolgonderhoude gevoer is, het ooreengestem dat hulle wel 'n goeie verhouding met hul lynsupervisor het. Volgens die respondente is die verhouding goed as gevolg van hulle vertroue in mekaar en goeie samewerking. Die sosiale ondersteuning vanaf die lynsupervisor is dus goed, en dit dra by tot 'n positiewe werksomgewing. Verder blyk dit dat die sosiale ondersteuning vanaf die respondente se vloersupervisor en bestuur minimaal is, aangesien daar nie baie kontak tussen die partye is nie.

Die navorser het die respondente (n=29) se verhouding met hul medewerkers verder ondersoek om meer insig ten opsigte van sosiale ondersteuning te verkry. In tabel 4.16 word die mate van ondersteuning wat die respondente van hulle medewerkers ontvang voorgestel asook die bedagsame optrede van medewerkers teenoor die respondente.

Tabel 4.16 Medewerkerondersteuning

Respons	Aard van respondente se ondersteuning by medewerkers		Bedagsame optrede van medewerkers teenoor mekaar	
	f	%	f	%
Positief	26	90	29	100
Negatief	3	10	0	0
TOTAAL	29	100	29	100

n=29

Die gegewens in tabel 4.16 verklaar dat 26 (90%) van die respondente medewerkerondersteuning ontvang, en dat 29 (100%) van die respondente se medewerkers bedagsaam teenoor hulle optree. Volgens literatuur (Deery et al., 1995:829) word medewerkerondersteuning gedefinieer as die bedagsame optrede van medewerkers teenoor mekaar in die instansie. Op grond hiervan kan die afleiding gemaak word dat die vroulike fabriekarbeider goeie ondersteuning van haar medewerkers ontvang, en dus ook sosiale ondersteuning binne die fabriek het. Dit beperk dus dat 'n negatiewe werksomgewing ontwikkel en behoort by te dra by tot goeie werksbywoning.

4.10 REGVERDIGE BEHANDELING

Indien 'n werknemer onregverdig deur die supervisor behandel word, het dit 'n effek op die werknemer se werksbevrediging (Deery et al., 1995:829). Onredelike behandeling deur 'n supervisor sal die werknemer dus ontevrede laat voel en minder gemotiveerd om haar werk by te woon. Die vraag in die vraelys

(Bylae 1) sluit aan by sosiale ondersteuning en sal bepaal of die respondente regverdig behandel word deur hul lynsupervisors. Die respondente (n=29) is gevra om aan te dui hoe hul lynsupervisor hulle behandel. Tabel 4.17 sal die resultate weergee van die respondente se mening oor hoe regverdig hulle deur hul lynsupervisors behandel word.

Tabel 4.17 Regverdige behandeling deur supervisors

Aard van regverdige behandeling deur respondente se supervisors	f	%
Baie goed	9	31
Goed	13	45
Redelik	7	24
Sleg	0	0
TOTAAL	29	100

n=29

Tabel 4.17 dui aan dat regverdige behandeling deur lynsupervisors geskied. Die meerderheid van die respondente (13 of 45%) word goed behandel deur hul lynsupervisor, 9 (31%) van die respondente beskryf die lynsupervisor se behandeling as baie goed, en 7 (24%) van die respondente voel dat hul lynsupervisor hul redelik behandel. By navraag deur middel van die opvolgonderhoude (Bylae 2) is redes verskaf vir die lynsupervisor se optrede. Die respondente (n=5) het die navorser verseker dat die lynsupervisors selde inmeng by hul werk en dat daar dus goeie samewerking tussen die respondente en hul lynsupervisors is. Slegs gedurende besige, en dus stresvolle, tye by die fabriek behandel die lynsupervisors hulle streng, maar die respondente voel nooit asof hulle onregverdig behandel word nie. Verder het al die respondente (29 of 100%) die navorser oortuig dat die lynsupervisors hulle help en ondersteun indien hulle probleme met die werk ervaar. Dit is duidelik dat onregverdige behandeling deur supervisors nie in die fabriek voorkom nie, en dat

supervisorondersteuning, soos deur Deery et al. (1995:829) vermeld word wel voorkom. Die vroulike fabriekarbeider se werksomgewing kan dus nie deur onregverdigde behandeling van die supervisor beïnvloed word nie, en daarom sal haar werksbywoning ook nie negatief beïnvloed word nie.

4.11 WERKSROETINE

'n Werknemer se roetine by die werk kan 'n effek op die werknemer se werksbevrediging hê (Deery et al., 1995:830). Die werknemer kan ontevrede met haar roetine by die werk wees, omdat dit herhalend of eentonig is, en dus minder gemotiveerd wees om haar werk by te woon. Brooke en Price (1989:16) argumenteer dat indien 'n werknemer se werksprosedures herhalend is, sal dit 'n negatiewe effek op werksbevrediging hê en 'n positiewe effek op werksafwesigheid. Dit is daarom die vraelys se doel om te bepaal of die respondente (n=29) se werksroetine hul werksbevrediging en dus die motivering om hul werk by te woon, beïnvloed. Drie aspekte sal ondersoek word om die doel te bereik, naamlik of die respondente tevrede is met hul roetine (Tabel 4.18), of hulle werk eentonig of herhalend is (Tabel 4.19), en of die respondente sal verkies dat hul roetine by die werk verander (Tabel 4.20).

In tabel 4.18 word die respondente se tevredenheid met hul werksroetine voorgestel.

Tabel 4.18 Die respondente se tevredenheid met hul werksroetine

Respons	f	%
Positief	26	90
Negatief	3	10
TOTAAL	29	100

n=29

Volgens tabel 4.18 is die meerderheid (26 of 90%) van die respondente gelukkig met hul roetine by die werk.

Tabel 4.19 dui aan of die respondente hul werksituasie as eentonig of herhalend ervaar.

Tabel 4.19 Mate van herhaling tydens werk

Herhaling van respondente se werk	f	%
JA	7	24
NEE	22	76
TOTAAL	29	100

n=29

Sommige van die respondente (7 of 24%) vind hul werksroetine herhalend en dus eentonig. Vir die meerderheid van die respondente (22 of 76%) is hul werk nie herhalend nie. Tydens die opvolgonderhoude (Bylae 2) het drie (n=5) van die vyf respondente gesê dat hulle altyd ander tipe klere het om te maak, en daarom is hulle werksroetine opwindend, terwyl 2 (n=5) respondente die navorser oortuig het dat hulle elke dag dieselfde werk moet doen. Die afleiding kan gemaak word dat die meeste respondente tevrede is met hul roetine by die werk, maar dat sommige respondente hul werksroetine wil verander. Volgens 2 (n=5) van die onderhoudsrespondente kan die werknemers nuwe vaardighede aanleer, sodat hulle kan roteer tussen die verskillende vervaardigingspunte. Dit sal veroorsaak dat hul werk minder eentonig is. Hierdie bevindinge hou verband met die literatuur (Rhodes & Steers, 1990:141) wat aandui dat alternatiewe werkskedules werksafwesigheid sal verminder.

In tabel 4.20 sal aangedui word of die respondente wil hê dat hul roetine by die werk moet verander.

Tabel 4.20 Verandering van werksroetine

Respons	f	%
Positief	15	52
Negatief	14	48
TOTAAL	29	100

n=29

Tabel 4.20 dui aan dat meer as die helfte van die respondente (15 of 52%) verkies dat hul werksroetine moet verander. Dit wil dus voorkom dat alhoewel die meeste vroulike fabriekarbeiders tevrede is met hul werksroetine, sal 'n alternatiewe werkskedule soos Rhodes en Steers (1990:141) bepleit bydra tot beter werksbywoning.

4.12 ALKOHOLGEBRUIK

Brooke en Price (1986:16) het bewys dat alkoholmisbruik 'n manier is om die werknemer se werksafwesigheid te beïnvloed. Volgens mev. L. Venter, personeelbestuurder van die klerevervaardigingsfabriek, beïnvloed sommige werknemers se alkoholmisbruik oor naweke hul werksbywoning op Maandae. Tydens die vraelys is gepoog om te bepaal of die respondente (n=29) alkohol gebruik en hoe gereeld hulle dit doen.

In tabel 4.21 word dit uiteengesit of die respondente alkohol gebruik en hoe gereeld die respondente alkohol gebruik.

Tabel 4.21 Alkoholgebruik van die respondente

Die gebruik van alkohol			Wanneer word alkohol gebruik				
Alkoholgebruik	f	%	WANNEER	NAWEKE		DAAGLIKS	
				f	%	f	%
JA	7	24	JA	7	24	0	0
NEE	22	76	NEE	0	0	0	0
TOTAAL	29	100	TOTAAL	29	100	0	0

n=29

Vanuit tabel 4.21 blyk dit asof die meerderheid van die respondente (22 of 76%) geen alkohol gebruik nie, en dat die wat wel alkohol gebruik (7 of 24%), gedurende naweke dit doen. By navraag het 3 (n=5) van die respondente met wie opvolgonderhoude gevoer is die navorser verseker dat hul alkoholgebruik nie hul werksbywoning beïnvloed nie, aangesien hulle slegs met spesiale geleenthede alkohol gebruik. Dit wil dus voorkom asof die respondente se alkoholgebruik nie hul werksbywoning beïnvloed nie. Dit stem ooreen met die siening dat die misbruik van alkohol egter 'n persoonlike probleem is en dat aanvaar kan word dat werknemers wat wel alkohol misbruik se werksafwesigheid daardeur beïnvloed word (Rhodes & Steers, 1995:138).

4.13 VAKBONDE

Vakbondlede word deur hul vakbond geondersteun en beskerm, en kan lede trots voel om aan 'n vakbondorganisasie te behoort. Vakbondlojaliteit verwys na die trots en betrokkenheid van die werknemer by die vakbond. Die lojaliteit van 'n vakbondlid teenoor die vakbond is deel van vakbondverbintenis en sluit aan by organisatoriese verbintenis (Deery et al., 1995:830). Volgens Brooke en Price (1989:16) sal 'n werknemer se werksafwesigheid laag wees indien organisatoriese verbintenis voorkom. Tydens die ondersoek is bepaal of vakbondlojaliteit by die respondente voorkom, en dus of hul werksbywoning

daardeur beïnvloed kan word. Daar is aan respondente (n=29) gevra of hulle aan 'n vakbond behoort (Tabel 4.22), en of die vakbondlede (n=27) trots is op hul vakbond en betrokke is by aktiwiteit wat deur die vakbond aangebied word (Tabel 4.23).

Tabel 4.22 dui aan hoeveel van die respondente aan 'n vakbond behoort.

Tabel 4.22 Vakbondlede

Lid van vakbond	f	%
JA	27	93
NEE	2	7
TOTAAL	29	100

n=29

Volgens tabel 4.22 behoort 27 (93%) van die 29 respondente aan 'n vakbond.

Tabel 4.23 sal resultate verskaf van die vraelys (Bylae 1). Daar is aan die respondente (n=27) gevra of hulle trots is op hul vakbond en of hulle aan aktiwiteite deelneem wat deur die vakbond aangebied word.

Tabel 4.23 Vakbondlojaliteit

RESPONS VAN VAKBONDLEDE	TROTS OP VAKBOND		BETROKKE BY AKTIWITEITE WAT DEUR VAKBOND AANGEBIED WORD	
	f	%	f	%
JA	22	81	17	63
NEE	5	19	10	37
TOTAAL	27*	100	27*	100

n=27

* 27 respondente is vakbondlede

Volgens tabel 4.23 kom vakbondlojaliteit in 'n sekere mate by die vakbondlede voor. Die meerderheid van die vakbondlede (22 of 81%) is trots daarop om aan die vakbond te behoort, maar slegs 17 (63%) neem deel aan aktiwiteite wat deur die vakbond aangebied word. Volgens die respondente (n=5) waarmee opvolgonderhoude gevoer is, behels die aktiwiteite wat deur die vakbonde aangebied word, werkstakinge asook die jaarlikse aanvraag vir meer betaling vir die werknemers. Dit blyk dat vakbondlojaliteit by die vakbondlede voorkom, en kan hul werksafwesigheid dus laag wees as gevolg daarvan soos deur Brooke en Price (1989:16) vermeld is.

4.14 WERKSAFWESIGHEID VAN DIE VROULIKE FABRIEKARBEIDER

Verskeie bydraende faktore tot werksafwesigheid is reeds in die hoofstuk bespreek. Tydens die ondersoek is respondente (n=29) versoek om aan te dui hoe gereeld hulle van die werk afwesig is, asook wat die redes vir hul afwesigheid is. Aanvullende inligting is verkry deur middel van opvolgonderhoude (Bylae 2) met respondente (n=5) en sal by die besprekings ingesluit word.

Tabel 4.24 dui aan hoe gereeld die respondente van die werk afwesig is.

Tabel 4.24 Afwesigheid van die werk

Aard van respondente se afwesigheid	f	%
Weekliks	0	0
Maandeliks	3	10
Selde	26	90
TOTAAL	29	100

n=29

Uit tabel 4.24 blyk dat 26 (90%) van die respondente selde van die werk afwesig is. Dit wil sê dat die meerderheid van die respondente nie elke maand van die

werksjaar afwesig is nie. Terwyl 3 (10%) van die respondente wel erken dat hulle maandeliks van die werk afwesig is. Dit wil dus voorkom asof 3 (10%) van die respondente hul aantal betaalde siekteverlof per jaar (10 dae) oorskry.

Die respondente (n=5) waarmee opvolgonderhoude gevoer is, het die navorser oortuig dat dit nie aanvaarbaar is om sonder 'n geldige rede afwesig van die werk te wees nie. By navraag het die respondente (n=5) die navorser ingelig dat die afwesige werknemers deur hul supervisors gekonfronteer word om 'n rede te verskaf vir hul afwesigheid van die werk, en dat ongemagtige afwesigheid hulle medewerkers benadeel, omdat almal moet saam werk. Nuwe werknemers neem kans en hulle loop die risiko om afgedank te word, aangesien hulle dikwels sonder 'n rede van die werk afwesig is. Die ervare werknemers voel egter dat dit verkeerd is. Die werksgroepnorme van die ervare werknemers ten opsigte van werksafwesigheid is dus dat dit onaanvaarbaar is om afwesig te wees sonder 'n toepaslike rede soos Deery et al. (1995:830) bevind het, maar sommige nuwe werknemers voel nie dieselfde nie en dan kan daar 'n afwesigheidskultuur onder die nuwe werknemers heers soos Rhodes en Steers (1990:40) ervaar het.

Aangesien die fabriekarbeiders redes moet verskaf vir hul werksafwesigheid, is die respondente (n=29) versoek om hul redes vir werksafwesigheid in aan te dui.

Die resultate word in tabel 4.25 aangedui.

Tabel 4.25 Redes vir werksafwesigheid

Redes vir werksafwesigheid	f	%	TOTAAL	
			N	%
Hospitalisering	3	10	29	100
Ernstige siekte	9	31	29	100
Minder ernstige siekte	6	21	29	100
Versorging van kinders	2	7	29	100
Siekte van kinders	16	55	29	100
Huislike probleme	0	0	29	100
Ander	0	0	29	100

n=29

Volgens die literatuur (Barmby et al., 1991:218) is 'n aanvaarbare rede vir werksafwesigheid gewoonlik die hospitalisering van die werknemer of 'n ernstige mediese siekte wat bewys word deur middel van 'n mediese sertifikaat. Soos in tabel 4.25 aangedui word, is slegs 3 (10%) van die respondente afwesig as gevolg van hospitalisering en slegs 9 (31%) van die respondente afwesig as gevolg van 'n ernstige mediese siekte. Dus het slegs 12 van die respondente aanvaarbare redes vir hul werksafwesigheid verskaf.

Afwesigheid van die werk as gevolg van 'n minder ernstige siekte (soos olikheid na oormatige gebruik van alkohol) is nie 'n aanvaarbare rede vir werksafwesigheid nie. Desnieteenstaande het 6 (21%) van die respondente 'n minder ernstige siekte as rede vir hul werksafwesigheid verskaf. Verder het die meerderheid van die respondente (16 of 55%) te kenne gegee dat hulle afwesig is van die werk omdat hulle kinders siek is. Die rede is nie aanvaarbaar nie, maar is wel 'n groot oorsaak van werknemerafwesigheid. Verder het die respondente (n=5) tydens die opvolgonderhoud (Bylae 2) ook erken dat sorg vir hul siek kinders vir hulle 'n probleem is en dat dit hul werksbywoning negatief beïnvloed. Die afleiding kan dus gemaak word dat eksterne verantwoorde-

likhede, soos kinders, van 'n vroulike fabriekarbeider 'n groot oorsaak vir haar werksafwesigheid is, soos deur navorsing (Vistnes, 1997:305) vermeld is.

4.13 WERKSVERPLIGTINGE VAN VROULIKE FABRIEKARBEIDERS

Die doel met die ondersoek is om te bepaal of die respondente (n=29) se werklading te groot is en dus of hulle hul werksverpligtinge kan nakom. Indien die respondente se werklading te groot is, kan hulle stres ervaar (Iverson et al., 1998:3) wat hul werksafwesigheid kan beïnvloed (Manning & Osland, 1989:223).

Tydens die ondersoek is respondente (n=29) versoek om aan te dui of hulle voel dat hulle te veel werk op 'n werksdag moet doen. In tabel 4.26 word die respondente se gevoelens oor hul werklading weergegee.

Tabel 4.26 Aard van respondente se werklading

Te veel werk per dag	f	%
JA	11	38
NEE	18	62
TOTAAL	29	100

n=29

Tabel 4.26 dui aan dat 11 (38%) van die respondente voel dat hulle te veel werk op 'n dag moet doen, en voel 18 (62%) van die respondente dat hul werklading nie groot is nie. Te oordeel aan van die opvolgonderhoude (Bylae 2) voel twee (n=5) van die respondente dat tydens besige tye van die jaar, wanneer die fabriek nuwe klerestyle vervaardig, die werklading per dag te groot is en ervaar hulle dus stres.

Tydens die ondersoek het respondente (n=29) aangedui hoe dikwels hulle oortyd moet werk. In tabel 4.27 word aangedui of die respondente (n=29) oortyd, dus na-ure, moet werk sodoende meer insig ten opsigte van die vroulike fabriekarbeider se werksverpligtinge te kry.

Tabel 4.27 Oortyd werk

Aard van oortyd werk	f	%
Gereeld	2	7
Soms	22	76
Nooit	5	17
TOTAAL	29	100

n=29

Uit tabel 4.27 is dit duidelik dat die meerderheid van die respondente (22 of 76%) soms oortyd moet werk. By navraag tydens die opvolgonderhoude met respondente (n=5) is die redes daarvoor vasgestel. Die respondente (n=5) het die navorser verseker dat hulle oortyd moet werk wanneer die fabriek nuwe en dus dringende werk moet vervaardig, en wanneer masjiene breek. Dit wil dus voorkom asof die vroulike fabriekarbeider se werklading tydens sekere tye van die jaar te groot is. Stres kan tydens die tye ervaar word, wat volgens Iverson et al. (1998:3) die werknemer se werksafwesigheid kan beïnvloed.

4.14 VERVOER

Volgens Butler (1995:9) kan die werknemer se manier van vervoer sy/haar werksbywoning beïnvloed. Daar sal in die ondersoek aangedui word watter tipe vervoer die respondente (n=29) gebruik om na en van die werk te reis (Tabel 4.28) en of dit hul werksbywoning beïnvloed (Tabel 4.29).

In tabel 4.28 word die tipe vervoer wat die respondente benut om by die werk te kom aangedui.

Tabel 4.28 Aard van respondente se vervoer na en van die werksplek

Tipe vervoer van respondente	f	%
Trein	7	24
Bus	10	35
Taxi	6	21
Motor	5	17
Loop	1	3
TOTAAL	29	100

n=29

Volgens tabel 4.28 gebruik die meerderheid van die respondente (10 of 35%) 'n bus om na en van hul werk te reis. By navraag tydens die opvolgonderhoude (Bylae 2) met respondente (n=5) is gevind dat die bus baie goedkoop en veiliger as 'n trein is. Die trein word deur 7 (24%) van die respondente benut en dit kan dus die respondente se werksbywoning beïnvloed, omdat dit onveilig is.

Verder word in tabel 4.29 aangedui of die tipe vervoer wat die respondente (n=29) gebruik, hul werksbywoning beïnvloed.

Tabel 4.29 Werksafwesigheid as gevolg van tipe vervoer

Invloed van tipe vervoer op respondente se werksafwesigheid	f	%
JA	13	45
NEE	16	55
TOTAAL	29	100

n=29

Volgens tabel 4.29 wil dit voorkom dat 13 (45%) van die respondente se tipe vervoer wat hulle na en van die werk gebruik, wel hul werksbywoning beïnvloed. Die redes hiervoor kan wees omdat die klerevervaardigingsfabriek in die Wes-Kaapprovinsie geleë is waar taxi-geweld en die boikot van die Golden Arrow-busse voorkom (Kamnoa, 2000:1).

4.15 SAMEVATTING

Vir die empiriese ondersoek is respondente (n=29), wat vroulike fabriekarbeiders by 'n klerevervaardigingsfabriek in die Wes-Kaapprovinsie is, se mening benut. Die gemiddelde ouderdom van die vroulike fabriekarbeiders is 33 jaar, en het die meerderheid van die respondente (97%) kinders. Die gegewens is verkry om sodoende die invloed daarvan op die werknemer se werksafwesigheid te bepaal. Die respondente se menings is ook verkry oor die faktore wat werknemer-afwesigheid beïnvloed.

Die bydraende faktore tot werknemerafwesigheid is onder 13 dele aangedui. Die dele is persoonlike besonderhede, werk-vryetyd perspektief, vergoeding en voordele, werksafwesigheidsbeleid, werksituasie, sosiale ondersteuning, regverdige behandeling, werksroetine, alkoholgebruik, vakbonde, werksafwesigheid, werksverpligtinge, en vervoer. Daar is in die hoofstuk bewys dat die bogenoemde gegewens in 'n mate 'n invloed op die vroulike fabriekarbeider se werksafwesigheid het. Sekere faktore het egter 'n groter invloed as ander.

In hierdie hoofstuk is daar gepoog om die respondente se menings oor maatskaplike faktore wat werksafwesigheid beïnvloed te verkry en om dit in verband te bring met teoretiese uitgangspunte soos vroeër in die studie beskryf is. In hoofstuk vyf sal gevolgtrekkings en aanbevelings gemaak word oor die faktore wat werknemerafwesigheid beïnvloed en hoe werksafwesigheid bekamp kan word.

HOOFSTUK 5: GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

5.1 INLEIDING

Die doel van die studie was om riglyne vir die doeltreffende bestuur van werksafwesigheid van vroulike fabriekarbeiders te verskaf. Aangesien werknemerafwesigheid 'n groot probleem vir fabrieke is, moet 'n manier gevind word om dit te beheer. Indien riglyne aan die bestuur van 'n organisasie gebied word, kan dit toegepas word en kan werknemerafwesigheid doeltreffend beheer word.

Met behulp van die literatuurstudie is die maatskaplike faktore wat werknemerafwesigheid beïnvloed, geïdentifiseer. Die oorsake van werknemerafwesigheid is belangrik ten einde strategieë te ontwikkel om dit te beheer. Daarom is bestuurstrategieë om werksafwesigheid te bekamp ook vanuit die literatuur ondersoek en beskryf. Verder is 'n opname onder vroulike fabriekarbeiders gemaak oor die faktore wat hul werksafwesigheid beïnvloed om vas te stel watter bestuurstrategieë benut kan word om die werknemerafwesigheid te bekamp.

Daar kan dus uit die literatuur en uit die resultate van die opname, gevolgtrekkings en aanbevelings gemaak word. Die gevolgtrekkings word gemaak op grond van die bevindinge van watter maatskaplike faktore die vroulike fabriekarbeider se werksafwesigheid beïnvloed. Die aanbevelings, wat hieruit sal volg, hou verband met die bestuurstrategieë wat benut kan word om die oorsake van werknemerafwesigheid te bekamp. Die gevolgtrekkings en aanbevelings van die studie sal in hierdie hoofstuk uiteengesit word.

5.2 GEVOLTREKKINGS

Gevolgtrekkings, op grond van die resultate van die opname, sal gemaak word oor identifiserende besonderhede, die werk en vryetydsbesteding perspektief, vergoeding en byvoordele, 'n werksafwesigheidsbeleid, die werksituasie, sosiale ondersteuning, regverdige behandeling, werksroetine, alkoholgebruik, vakbonde, werksafwesigheid, werksverpligtinge asook vervoer van vroulike fabriekarbeiders. Daar is tot die volgende gevolgtrekkings gekom:

5.2.1 Identifiserende besonderhede

Op grond van die bevindinge van die ondersoek is tot die gevolgtrekking gekom dat die volgende besonderhede 'n invloed het op die fabriekarbeider se werksafwesigheid.

- **Ouderdom**

Die respondente is almal in die volwasse lewenstadium. Aangesien die respondente 'n werk beklee, voer hulle dus 'n belangrike lewenstaak van volwassenheid uit. Die vroulike fabriekarbeider is dus in staat om ekonomies voort te bestaan en finansiële steun aan haar gesin te bied.

- **Huwelikstatus**

Die meerderheid van die respondente is getroud of is 'n enkelouer. Dus het die oorgrote meerderheid van die respondente eksterne verantwoordelikhede wat hul werksafwesigheid kan beïnvloed. Die vroulike fabriekarbeider kan dus probleme buite die werk ervaar, soos huweliksprobleme en probleme met haar kinders, wat haar kan verhinder om haar werk by te woon.

- **Die teenwoordigheid van kinders**

Die meeste van die respondente dra die verantwoordelikheid om na kinders om te sien. Die teenwoordigheid van kinders in 'n gesin beïnvloed die werknemer se werksafwesigheid. Kinders is 'n groot verantwoordelikheid vir 'n ouer en wanneer krisisse ontstaan, soos die van 'n kindersiekte, word die ouer verhoed om haar werk by te woon. 'n Groot aantal vroulike fabriekarbeiders het kinders wat onder die ouderdom van ses jaar is. Dit veroorsaak dat die werknemer dus meer afwesig van die werk is, omdat jonger kinders die sorg van hul moeders benodig.

5.2.2 Die werk en vryetydsbesteding perspektief van vroulike fabriekarbeiders

Die meerderheid van die respondente voel dat dit noodsaaklik is om 'n volle weeklikse loon te verdien. Daarom sal die meeste van die respondente eerder hul werk bywoon as om afwesig te wees. Alhoewel hulle meer voordeel daaruit kan trek om afwesig van die werk te wees, ongeag die rede, wil die respondente eerder 'n volle week se loon ontvang. Die afleiding kan gemaak word dat die meeste vroulike fabriekarbeiders 'n week se loon vooruit begroot en dus voel dat 'n volle loon baie belangrik is.

5.2.3 Vergoeding en byvoordele

Die gevolgtrekking kan gemaak word dat hoër lone die vroulike fabriekarbeider sal motiveer tot meer gereelde werksbywoning. Verder ontvang die fabriekarbeiders geen bonus vir gereelde werksbywoning nie, en hulle word dus nie op hierdie manier aangemoedig tot beter werksbywoning nie. Die vroulike fabriekarbeider ontvang wel byvoordele ten opsigte van siekteverlof. Die afleiding kan ook gemaak word dat die meeste vroulike fabriekarbeiders hul werksbyvoordele (siekteverlofskema) verstaan, maar dat hulle misbruik maak daarvan, aangesien

die volle siekteverlof nie vir afwesigheid as gevolg van siekte gebruik word nie. Die vergoeding en byvoordele van die vroulike fabriekarbeider is dus 'n bydraende faktor tot die hoë werknemerafwesigheid van die klerevervaardigingsfabriek.

5.2.4 Werksafwesigheidsbeleid

Die meerderheid van die respondente is bewus van 'n afwesigheidsbeleid en verstaan die beleid, maar dit wil egter voorkom asof hulle die werksafwesigheidsbeleid as onvoldoende beskou. Dit blyk dus asof die beleid aangepas moet word sodat die werknemers meer gereeld hul werk sal bywoon.

5.2.5 Die werksituasie van die vroulike fabriekarbeider

Daar is tot die gevolgtrekking gekom dat die werksituasie van die vroulike fabriekarbeider vir haar moet bevredigend wees, sodat sy gemotiveerd sal wees om haar werk gereeld by te woon en dat dit haar houding teenoor haar werk en werkplek, asook roldubbelsinningheid, werksverwante stres en die mag tot besluitneming insluit.

- **Houding teenoor werk**

Die meerderheid van die respondente het 'n positiewe houding teenoor hul werk. Die vroulike fabriekarbeiders geniet dit dus om klere te vervaardig. Aangesien die werknemer haar werk geniet, sal dit nie lei tot swak werksbywoning nie. Die positiewe houding teenoor die werk dra dus wel by tot 'n bevredigend werksituasie.

- **Houding teenoor werksplek**

Daar bestaan gemengde gevoelens by die respondente oor die fabriekopset. Dit wil voorkom asof die werksplek wel die werksituasie negatief kan beïnvloed, omdat sommige van die respondente die fabriek as te koud of te warm en as donker ervaar. Daar bestaan egter onsekerheid of die negatiewe gevoelens teenoor die werksplek die werknemer se werksbywoning beïnvloed.

- **Roldubbelsinningheid**

Geen roldubbelsinnigheid met betrekking tot werksverpligtinge kom by die respondente voor nie. Dit beïnvloed dus nie die werksituasie en werksbywoning negatief nie.

- **Werksverwante stres**

Dit blyk dat werksverwante stres die vroulike fabriekarbeider se werksituasie beïnvloed en dat die werknemers gedurende besige tye in die jaar 'n mate van stres ervaar wat haar werksituasie dus vir haar onaangenaam maak. Die gevolgtrekking kan gemaak word dat werksverwante stres by die werknemer van die klerevervaardigingsfabriek kan veroorsaak dat sy minder gemotiveerd sal wees om haar werk by te woon.

- **Mag tot besluitneming**

Dit blyk duidelik dat die respondente geen besluite oor hul werk mag neem nie. Sentralisering word dus deur die klerevervaardigingsfabriek beoefen. Die meerderheid van die respondente verkies egter om nie besluite oor hul werk te neem nie, maar daar bestaan wel 'n aantal werknemers wat graag hul

opinie oor sekere aspekte wil uitspreek. Dit wil dus voorkom asof sentralisering wel in 'n mate die werksituasie van sekere werknemers beïnvloed.

Dit blyk dat die werksituasie van die vroulike fabriekarbeider bevredigend is. Sommige aspekte soos die werksplek en werksverwante stres, asook mag tot besluitneming blyk ook wel 'n invloed op die vroulike fabriekarbeider se werksafwesigheid te hê.

- **Sosiale ondersteuning**

Die meerderheid van die respondente ontvang sosiale ondersteuning binne die werksplek. Sosiale ondersteuning skep dus 'n positiewe werksomgewing en verhinder nie werknemers om gereeld hul werk by te woon nie.

- **Regverdige behandeling**

Dit blyk dat die respondente baie goed by die klerevervaardigingsfabriek behandel word. Regverdige behandeling deur supervisors kom te alle tye voor en die vroulike fabriekarbeider se werksafwesigheid word nie daardeur beïnvloed nie.

- **Werksroetine**

Die meerderheid van die respondente is tevrede is met hul werksroetine, maar daar is wel fabriekarbeiders wat hul werksroetine as vervelig ervaar. Die gevolgtrekking kan dus gemaak word dat alternatiewe werkskedules sal bydra tot beter werksbywoning.

- **Werksverpligtinge**

Dit blyk dat die werknemer se werksafwesigheid beïnvloed word indien sy/haar werksverpligtinge te veel is. Die respondente het aangedui dat hul werklading te groot is tydens besige tye by die fabriek, en dat hulle dan stres ervaar. Die gevoltrekking kan dus gemaak word dat die vroulike fabriekarbeider se werksverpligtinge tydens besige tye in die jaar te veel is, en dat indien sy stres as gevolg daarvan ervaar, dit haar werksbywoning gedurende die tydperk kan beïnvloed.

- **Vakbonde**

Dit blyk dat die vakbondlojaliteit en dus ook die vakbondverbintenis van die respondente bydra tot gereelde werkbywoning deur die respondente. 'n Vakbondlid voel verplig om haar werk by te woon aangesien sy trots is op haar vakbondorganisasie. In teenstelling met vakbondlojaliteit en gereelde werkbywoning, organiseer vakbonde egter werkstakinge wat die fabriek se produktiwiteit negatief kan beïnvloed, omdat die werknemers dan verhoed word om hul werk by te woon.

5.2.6 Redes vir werksafwesigheid van die vroulike fabriekarbeider

- **Versorging van kinders**

Verskeie bydraende faktore tot werknemerafwesigheid is in die studie beskryf. Dit blyk dat die hoofrede vir die afwesigheid van vroulike fabriekarbeiders, die versorging van hulle kinders is. Verder blyk dit dat werknemers met kinders onder die ouderdom van ses jaar, baie meer van die werk afwesig is, omdat die jong kinders die sorg van hul moeders benodig. Daar is bevind dat die vroulike fabriekarbeider meestal van die werk afwesig is, omdat haar kind siek is. Die

gevolgtrekking kan gemaak word dat kindersiektes en dus die sorg van kinders die werksafwesigheid van die vroulike fabriekarbeider beïnvloed.

- **Alkoholgebruik**

Volgens die meerderheid van die respondente, word alkohol tydens sosiale geleenthede gebruik. Dit beïnvloed dus nie die respondente se werksbywoning nie. Alkoholmisbruik kan egter by werknemers in enige beroep voorkom en die grootste effek daarvan is werksafwesigheid. Indien die sosiale gebruik van alkohol dus oorgaan in alkoholmisbruik, sal dit bydra tot die gereelde afwesigheid van werknemers van die werk.

- **Tipe vervoermiddel**

Dit blyk dat 'n aantal respondente se werksbywoning as gevolg van hul tipe vervoermiddel hulle werksbywoning verhinder. Die gevolgtrekking word gemaak dat omdat die meeste vroulike fabriekarbeiders busse gebruik om na en van die werk te reis, die tipe vervoermiddel 'n bydraende faktor tot werksafwesigheid is.

5.3 AANBEVELINGS

Op grond van die gevolgtrekkings wat na aanleiding van die bevindinge van die empiriese ondersoek gemaak is, word die volgende aanbevelings gemaak.

5.3.1 Die eksterne verantwoordelikhede van die vroulike fabriekarbeider

Ten einde die eksterne verantwoordelikhede van werknemers te akkommodeer word die volgende aanbevelings gemaak:

Dit word aanbeveel dat vroulike werknemers wat gereeld van die werk afwesig is as gevolg van gesinsprobleme deur 'n maatskaplike werker ondersteun behoort

te word. Die maatskaplike werker kan die vroulike werknemer help om beskikbare gemeenskapshulpbronne te identifiseer en te benut. Op hierdie manier kan aanleidende faktore tot werksafwesigheid hanteer word ten einde werknemerafwesigheid te beheer.

Dit word aanbeveel dat die werksafwesigheidsbeleid aangepas sal word om werknemers met gesinne te akkommodeer, soos om verlof vir gesinsverantwoordelikhede vir werknemers te bied. Die vroulike werknemer sal dus verlof kan neem om haar siek kind na 'n dokter of 'n hospitaal te neem. 'n Plaasvervanger vir die afwesige werknemer kan vroegtydig gereël word.

5.3.2 Vergoeding en byvoordele

Dit word aanbeveel dat gereelde werksbywoners 'n bywoningsbonus sal ontvang. Dit sal daartoe lei dat werknemers in die fabriek gemotiveerd sal wees om hul werk gereeld by te woon, aangesien hulle 'n bonus en dus meer geld daarvoor sal ontvang.

Dit word aanbeveel dat veranderinge aan die siekteverlofskema van die fabriek aangebring sal word. Daar word aanbeveel dat, indien 'n werknemer nie die volle tien dae siekteverlof benut nie, die orige dae se lone uitbetaal sal word. Dit sal dus verhoed dat die vroulike fabriekarbeider die siekteverlofskema misbruik.

5.3.3 Werksafwesigheidsbeleid

Daar word aanbeveel dat die vroulike fabriekarbeider geleentheid sal kry om insette te lewer om aanpassings in die werksafwesigheidsbeleid te maak wat werksbywoning sal bevorder. Die voorstelle deur fabriekarbeiders kan daartoe bydra om die werksafwesigheidsbeleid dit te verbeter.

5.3.4 Die werksituasie van die vroulike fabriekarbeider

Daar word aanbeveel dat 'n professionele persoon, soos 'n maatskaplike werker, aangestel sal word om die werksverwante stres van die werknemer te hanteer.

Daar word aanbeveel dat die bestuur tydens besige tye in die jaar, tydelike werkers aanstel, sodat die fabriekarbeiders se werklading nie te groot sal wees nie en hulle dus minder stres ervaar. Die werknemers se werksafwesigheid sal sodoende beperk word tydens besige tye van die jaar.

5.3.5 Werksroetine

Daar word aanbeveel dat geleenthede vir die vroulike fabriekarbeider geskep sal word om nuwe vaardighede aan te leer, en om tussen verskillende werkspunte te roteer. Die rotering tussen werkspunte sal 'n alternatiewe werkskedule aan die arbeiders verskaf, en dus meer bevredigende werksomstandighede meebring. Die vroulike fabriekarbeider behoort dan meer gemotiveerd te wees om haar werk by te woon aangesien haar werk minder eentonig sal wees.

3.2.6 Alkoholgebruik

Daar word aanbeveel dat vasgestel sal word watter van die vroulike fabriekarbeiders 'n alkoholprobleem het of alkohol misbruik, omdat dit hul werksbywoning beïnvloed. 'n Professionele persoon, soos 'n maatskaplike werker, kan aangestel word om die probleem te hanteer.

5.3.7 Vakbonde

Daar word aanbeveel dat die bestuur van die fabriek 'n goeie verhouding met die vakbonde sal handhaaf. 'n Goeie verhouding tussen die bestuur en die betrokke

vakbonde sal lei tot beter kommunikasie tussen die partye en dus minder werkstakinge deur die werknemers.

5.3.8 Vervoer

Daar word aanbeveel dat die klerevervaardigingsfabriek sy eie vervoermiddel vir die vervoer van fabriekarbeiders sal aanskaf. Dit sal help om werknemerafwesigheid te beheer, omdat meer arbeiders veiliger sal voel met privaat vervoer en dit sal verseker dat die arbeiders meer gereeld op tyd by die werk sal opdaag en aanmeld.

5.3.9 Verdere navorsing

Daar word aanbeveel dat by ander fabriekke in Suid-Afrika met vroulike werknemers soortgelyke navorsing onderneem moet word. Die maatskaplike faktore wat werknemerafwesigheid beïnvloed, kan geïdentifiseer word en werksafwesigheid kan dus beheer word.

Daar word aanbeveel dat die rol en taak van 'n maatskaplike werker by 'n fabriek verder ondersoek kan word. 'n Maatskaplike werker by 'n fabriek kan help om werknemerafwesigheid te hanteer.

Daar word aanbeveel dat die maatskaplike faktore wat bydra tot werksafwesigheid in meer diepte ondersoek kan word. Werksafwesigheid kan dus beheer word deur die maatskaplike faktore te hanteer.

BRONNELYS

Allen, S.G. 1981. An empirical model of work attendance. The review of economics and statistics, 63(1): 77-87.

Babbie, E. 1992. The practice of social research. 6th ed. California: Wadsworth Publishing Company.

Barmby, T.A., Orme, C.D. & Treble, J.G. 1991. Worker absenteeism: an analysis using microdata. The economic journal, 101(405): 214-229.

Berridge, J., Cooper, C.L. & Highley-Marchington, C. 1997. Employee assistance programmes and workplace counseling. Chichester: John Wiley & Sons.

Boase, N. 1995. Reducing absenteeism in the workplace. People dynamics, 13(11): 67.

Borofsky, G.L. & Smith, M. 1993. Reductions in turnover, accidents and absenteeism: the contribution of a pre-employment screening inventory. Journal of clinical psychology, 49(1): 109-116.

Bose, C., Feldberg, R. & Sokoloff, N. 1987. Hidden aspects of women's work. New York: Praeger Publishers.

Brooke, P.P. & Price, J.L. 1989. The determinants of employee absenteeism: an empirical test of a causal model. Journal of occupational psychology, 62: 1-19.

Butler, J. 1995. Autocrats accelerate absenteeism. Productivity SA, 21(2): 8-10.

Cowie, A.P. 1989. Oxford advanced learner's dictionary. 4th ed. Oxford University Press.

Deery, S.J., Erwin, P.J., Iverson, R.D. & Ambrose, M.L. 1995. The determinants of absenteeism: evidence from Australian blue-collar employees. The international journal of human resource management, 6(4): 825-848.

Department of Welfare. 1997. White paper for social welfare. Pretoria: Government Printers.

De Villiers, M., Smuts, J., Eksteen, L.C. & Gouws, R.H. 1985. Nasionale woordeboek. 6de uitg. Goodwood: Nasou Beperk.

De Vos, A.S. 1998. Research at grass roots. Pretoria: J.L. van Schaik.

Dooley, D. 1995. Social research methods. 3rd ed. New Jersey: Prentice Hall.

Drago, R. & Wooden, M. 1992. The determinants of labor absence: economic factors and workgroup norms across countries. Industrial and labour relations, 45(4): 764-778.

Dun, L.F. & Youngblood, S.A. 1986. Absenteeism as a mechanism for approaching an optimal labor market equilibrium: an empirical study. The review of economics and statistics, 68(1): 668-673.

Exactocraft. 1993. Employee involvement slashes absenteeism, says Exactocraft. Plastics Southern Africa, 29:50.

Finnemore, M. & Du Toit, C. 1992. Attendance: who's responsible? People dynamics, 10(12): 20-23.

Geurts, S.A., Buunk, B.P. & Schaufeli, W.B. 1994. Health complaints, social comparisons and absenteeism. Work and stress, 8(3): 220-234.

Glass, J.L. & Estes, S.B. 1997. The family responsive workplace. Annual review of sociology, 23: 289-313.

Goodman, P.S., Atkin, R.S. & Associates. 1984. Absenteeism. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Googins, B. 1987. Occupational social work: a developmental perspective. Employee assistance quarterly, 2(3): 37-53.

Gool, S. 1996. Absenteeism nightmare. Productivity SA, 22(1): 15-18.

Gould, G.M. & Smith, M.I. 1988. Social work in the workplace. New York: Springer Publishing Company.

Grinnell, R.M. 1993. Social work research and evaluation. 4th ed. Illinois: F.E. Peacock publishers, Inc.

Grinnell, R.M. 1988. Social work research and evaluation. 3rd ed. Illinois: F.E. Peacock Publishers, Inc.

Grinnell, R.M. & Stothers, M. 1988. Utilizing research designs. *In:*

Grinnell, R.M. (ed) Social work research and evaluation. 3rd ed. Illinois: F.E. Peacock Publishers, Inc., 199-239.

Grinnell, R.M. & Williams, M. 1990. Research in social work: a primer. Illinois: F.E. Peacock Publishers, Inc.

Harris, J. 1996. Getting employees to fall in love with your company. New York: Amacon.

Heap, J. 1992. Productivity management: a fresh approach. London: Cassell.

Iverson, R.D., Olekalns, M. & Erwin, P.J. 1998. Affectivity, organizational stressors and absenteeism: a causal model of burnout and its consequences. Journal of vocational behavior, 52: 1-23.

Kamnoa, S. 2000. Taxi war: Golden Arrow driver killed in ambush. Cape Times, 17 April: 1.

Kirsten, T. 1993. Afwesigheid: disciplinerende van instaatstelling: 'n eeu-oue probleem. Publico, 13(1): 10-11.

Lapin, D. 1992. A sense of values. Finance Week, 55(11): 19-21.

Leigh, J.P. 1983. Sex differences in absenteeism. Industrial relations, 22(3): 349-361.

Louw, D.A. & Edwards, D.J.A. 1993. Sielkunde. 'n Inleiding vir studente in Suider-Afrika. Johannesburg: Lexicon Uitgewers.

Maddock, R.C. & Fulton, R.L. 1998. Motivation, emotions and leadership. The silent side of management. Connecticut: Quorum Books.

Manning, M.R. & Osland, J.S. 1989. The relationship between absenteeism and stress. Work and stress, 3(3): 223-235.

Nelson, J.A. 1998. Labour, gender and the economic/social divide. International labour review, 137(1): 34-46.

Osterman, P. 1995. Work/family programs and the employment relationship. Administrative science quarterly, 40: 681-700.

Ozawa, M.N. 1980. Development of social services in industry: why and how? Social work, 52(6): 464-470.

Paringer, L. 1983. Women and absenteeism: health or economics? American economic review, 73(1): 123-127.

Pfeffer, J. 1998. The human equation. Building profits by putting people first. Boston: Harvard Business School Press.

Potgieter, M.C. 1998. The social work process. South Africa: Prentice Hall.

Rhodes, S.R. & Steers, R.M. 1990. Managing employee absenteeism. United States of America: Addison-Wesley Publishing Company.

Riordon, Z. 1988. Worker absenteeism: a review of the literature. Industrial relations journal of South Africa, 8(2): 15-22.

Rose, N.E. 1995. Workfare of fair work. New Jersey: Rutgers University Press.

Shamir, B. & Bargal, D. 1982. Occupational welfare and organizational effectiveness: some theoretical notes. Administration in social work, 6(4): 43-52.

Stafford, F. 1988. Value of gerontology for occupational social work. Social work, 33(1): 42-45.

Suid-Afrika (Republiek). 1996. Staatskoerant, 2 Februarie: 93.

Swart, H. 1999. Staat se skuldelaas verdubbel tot R 364 miljard in 5 jaar. Sake Burger, 27 Maart: 1.

Tylczak, L. 1990. Attacking absenteeism. California: Crisp Publications.

Vaktaalkomitee van Maatskaplike Werk. 1995. Nuwe woordeboek vir maatskaplike werk. Kaapstad: CTP Book Printers.

Van Yperen, N.W., Hagedoorn, M. & Geurts, S.A.E. 1996. Intent to leave and absenteeism as reactions to perceived inequity: the role of psychological and social constraints. Journal of occupational and organizational psychology, 69: 367-372.

VENTER, L. 1999. Persoonlike mededeling. September, Kaapstad.

VENTER, L. 1999. Persoonlike mededeling. Maart, Kaapstad.

Vistnes, J.P. 1997. Gender differences in days lost from work due to illness. Industrial and labour relations review, 50(2): 304-323.

Watson, C.J. 1981. An evaluation of some aspects of the Steers and Rhodes model of employee attendance. Journal of applied psychology, 66(3): 385-389.

Weiss, A. 1980. Job queues and layoffs in labor markets with flexible wages. Journal of political economy, 88(3): 526-538.

Yadivalli, L. 1998. Jobs and productivity. Productivity SA: 7-10.

BYLAE 1

UNIVERSITEIT VAN STELLENBOSCH

Departement Maatkaplike Werk

DIE ROL VAN MAATSKAPLIKE FAKTORE IN DIE WERKSAFWESIGHEID VAN VROULIKE FABRIEKARBEIDERS

VRAELYS VIR CHARMFIT WERKNEMERS

Ek is 'n maatskaplike werkstudent aan die Universiteit van Stellenbosch. Ek doen 'n studie oor die redes waarom werkers afwesig is van die werk. Die inligting wat u aan my verskaf is streng vertroulik. Antwoord dus so eerlik moontlik. U samewerking word waarder.

I am a social work student at the University of Stellenbosch. I am researching the causes of workers absenteeism. The information you provide is confidential. Please answer as honestly as possible.

MERK MET 'N KRUISIE WAAR NODIG MARK WITH A CROSS WHERE NECESSARY

A. IDENTIFISERENDE BESONDERHEDE PERSONAL DETAILS

1. Hoe oud is jy?
How old are you?

2. Wat is jou huwelikstatus?
What is your marital status?

Getroud / Married

Ongetroud / Unmarried

Enkelouer / Single parent

Geskei / Divorced

Woon saam / Live together

3. Het jy kinders?
Do you have any children?

Ja / Yes

Nee / No

Indien JA. Hoeveel kinders het jy?
If YES. How many children do you have?

Wat is hulle ouderdomme?
What are their ages?

_____ jaar / years

_____ jaar / years

_____ jaar / years

_____ jaar / years

_____ jaar / years

_____ jaar / years

BYLAE 1

1. **Werk-vryetyd**
Labour-leisure

- 1.1 Sal jy in werkstyd wegbly van jou werk as jy finansiëel (geldelik) daarby kan baat?
Will you stay at home if you can benefit (financially) through it?

Ja / Yes Nee / No

2. **Vergoeding en byvoordele**
Wages and benefits

- 2.1 Is jy tevrede met jou loon wat jy verdien?
Are you satisfied with your wages?

Ja / Yes Nee / No

- 2.2 Kry jy minder geld as jy afwesig is van die werk?
Does it affect your wages when you are absent from work?

Ja / Yes Nee / No

- 2.3 Kry jy 'n bywonings bonus as jy gereeld by die werk is?
Do you receive an attendance bonus when you attend your work regularly?

Ja / Yes Nee / No

3. **Beleid**
Policy

- 3.1 Het jou instansie (die plek waar jy werk) reëls ('n beleid) oor werksafwesigheid?
Does your company (the place where you work) have rules (a policy) for worker absenteeism?

Ja / Yes Nee / No

Indien JA, verstaan jy die reëls (beleid) oor werksafwesigheid?
If YES, do you understand these rules about worker absenteeism?

Ja / Yes Nee / No

4. **Werksituasie**
Work situation

- 4.1 Hou jy van die plek (Charmfit) waar jy werk?
Do you enjoy working at Charmfit?

Ja / Yes Nee / No Onseker / Unsure

BYLAE 1

4.2 Geniet jy jou werk?
Do you enjoy your work?

Ja / Yes Nee / No

4.3 Weet jy wat jy elke dag by die werk moet doen?
Do you know what to do at work every day?

Ja / Yes Nee / No

4.4 Wie sê vir jou wat jy by die werk moet doen?
Who tells you what to do at work?

Lyn / Line Supervisor

Vloer / Floor Manager

Bestuur / Management

Self

4.5 Mag jy self besluite neem oor jou werk? (bv. Wanneer en waar jy wil werk)
May you make decisions about your work? (eg where and when you work)

Ja / Yes Nee / No

4.6 Is jou werk moeilik?
Is your work difficult?

Ja / Yes Nee / No

4.7 Hoe dikwels ervaar jy stres as gevolg van jou werk?
How often do you experience stress because of your work?

Glad nie / Not at all

Soms / Sometimes

Altyd / Always

5. Sosiale ondersteuning
Social support

5.1 Het jy 'n goeie verhouding met:
Do you have a good relationship with:

Medewerkers / Co-workers Ja / Yes Nee / No

Lynsupervisor / Line Supervisor Ja / Yes Nee / No

Vloersupervisor / Floor Manager Ja / Yes Nee / No

Bestuur / Management Ja / Yes Nee / No

BYLAE 1

5.2 Kry jy ondersteuning by jou medewerkers?
Do your co-workers support you?

Ja / Yes Nee / No

5.3 Tree jou medewerkers bedagsaam teenoor jou op?
Do your co-workers behave considerate towards you?

Ja / Yes Nee / No

6. Regverdige behandeling
Fair treatment

6.1 Hoe behandel jou lynsupervisor jou?
How does your Line Supervisor treat you?

Baie goed / *Very well*

Goed / *Well*

Redelik / *Fair*

Sleg / *Bad*

6.2 Indien jy probleme ervaar, kry jy ondersteuning vanaf jou lynsupervisor?
If you experience difficulties at work, does your Line Supervisor support you?

Ja / Yes Nee / No

7. Roetine
Routine

7.1 Is jy gelukkig met jou roetine by die werk?
Are you happy with your routine at work?

Ja / Yes Nee / No

7.2 Is jou werk eentonig of herhalend?
Do you find you work boring or repetitive?

Ja / Yes Nee / No

7.3 Sal jy wil hê jou roetine by die werk moet verander?
Would you like your routine at work to change?

Ja / Yes Nee / No

BYLAE 1

8. Alkoholgebruik
The use of alcohol

8.1 Gebruik jy alkohol?
Do you consume alcohol?

Ja / Yes Nee / No

8.2 Indien JA, wanneer?
If YES, when?

Naweke / Weekends

Daaglik / Daily

9. Vakbonde
Trade unions

9.1 Behoort jy aan 'n vakbond?
Are you a member of a trade union?

Ja / Yes Nee / No

9.2 Is jy trots daarop om aan die vakbond te behoort?
Are you proud to be a member of this trade union?

Ja / Yes Nee / No

9.3 Het dit al vir jou iets beteken om aan 'n vakbond te behoort?
Has it meant something to you to belong to a trade union?

Ja / Yes Nee / No

10. Werksafwesigheid
Absenteeism

10.1 Hoe gereeld is jy afwesig van die werk?
How often are you absent from work?

Weeklik / Weekly

Maandelik / Monthly

Selde / Hardly ever

BYLAE 1

10.2 Wat is die redes vir jou werksafwesigheid?
What are the reasons for your absenteeism from work?

- Eie hospitalisering / *Own hospitalisation*
- Eie ernstige siekte / *Own serious illness*
- Eie minder ernstige siekte / *Own less serious illness*
- Versorging van kinders / *Nurturing of children*
- Siekte van kinders / *Illness of children*
- Huislike probleme / *Domestic problems*
- Ander (spesifiseer) / *Other (specify)* _____

11. **Werksverpligtinge**
Work responsibilities

11.1 Voel jy dat jy te veel werk op 'n dag moet doen?
Do you feel as if you are doing too much work per day?

Ja / *Yes* Nee / *No*

11.2 Hoe dikwels werk jy oortyd?
How often do you work overtime?

- Gereeld / *Often*
- Soms / *Sometimes*
- Nooit / *Never*

12. **Vervoer**
Transport

12.1 Watter tipe vervoer gebruik jy om by die werk te kom?
What kind of transport do you use to get to work?

- Trein / *Train*
- Bus / *Bus*
- Taxi / *Taxi*
- Motor / *Car*
- Loop / *Walk*
- Ander (spesifiseer) / *Other (specify)* _____

12.2 Het jou tipe vervoer 'n invloed op jou werksbywoning?
Does your type of transport have an influence on your absenteeism?

Ja / *Yes* Nee / *No*

Dankie vir u samewerking.
Thank you for your co-operation.

BYLAE 2

UNIVERSITEIT VAN STELLENBOSCH**Departement Maatskaplike Werk****DIE ROL VAN MAATSKAPLIKE FAKTORE IN DIE WERKSAFWESIGHEID VAN
VROULIKE FABRIEKARBEIDERS****ONDERHOUD MET WERKNEMERS****INTERVIEW WITH EMPLOYEES****1. INDENTIFISERENDE BESONDERHEDE / PERSONAL DETAILS**

1.1 Hoe oud is jy? / How old are you? _____

2. WERK-VRYETYD / LABOUR-LEISURE

2.1 Sal jy eerder tuis bly, indien jy meer voordeel (finansieel) daaruit kan trek, as om jou werk by te woon? / Will you stay at home, if you can benefit (financially) through it? (Gee voorbeeld van siek kind en pensioentrekker-ouer)

JA / YES NEE / NO 2.2 Hoekom? _____
_____**3. BETALING EN BYVOORDELE / PAYMENT AND BENEFITS**

3.1 Indien jy hoër lone verdien, sal jy meer gereeld jou werk bywoon? / If you earn better wages, will you attend your work more often?

JA / YES NEE / NO 3.2 Hoekom? _____
_____3.3 Beskryf jou siekteverlofskema. / Describe your sick-leave scheme.

3.4 Voldoen dit aan jou behoeftes? / Is it sufficient to your needs?

JA / YES NEE / NO 3.5 Hoekom? _____

BYLAE 2

4. BELEID

- 4.1 Wat sal jy aanbeveel om die beleid oor werksafwesigheid in jou instansie te verbeter, sodat jy meer gereeld werk toe sal kom? / How would you change the policy for workers absenteeism so that you attend your work more often?

5. WERKSITUASIE

- 5.1 Hoekom hou jy of hou jy nie van jou werk nie? / Why do you like or dislike your work?

- 5.2 Hoekom hou jy of hou jy nie van die plek (Charmfit) waar jy werk nie? / Why do you like or dislike the place (Charmfit) where you work?

- 5.3 Gee voorbeelde van die besluite wat jy oor jou werk mag neem. / Give examples of the decisions that you are allowed to make about your work.

- 5.4 Oor watter sake van jou werk wil jy graag meer besluite neem? / Which matters of your work would you like to make decisions about?

- 5.5 Hoekom dink jy jou werk is moeilik of maklik? / Why do you think your work is easy or difficult?

- 5.6 Hoekom ervaar jy stres by die werk? / Why do you experience stress at work?

BYLAE 2

6. SOSIALE ONDERSTEUNING

6.1 Hoe is jou verhouding met jou: / How do you experience your relationship with your:

Medewerkers / Co-workers: GOED / GOOD SLEG / BAD ORAAIT
 Hoekom? / Why? _____

Lynsupervisor / Linesupervisor:
 Hoekom? / Why? _____

Vloersupervisor / Floormangement: GOED / GOOD SLEG / BAD ORAAIT
 Hoekom? / Why? _____

Bestuur / Management:
 Hoekom? / Why? _____

7. REGVERDIGE BEHANDELING

7.1 Behandel jou supervisor jou baie goed, goed, gemiddeld of sleg ? /
 Does your supervisor treat you very well, well, fair or bad ?

Wanneer? (Redes vir sy/haar optrede) /
 When? (Reasons for his/her behavior) _____

8. ROETINE

8.1 Is jou werk soms vervelig? / Are your work sometimes boring?

JA / YES NEE / NO

8.2 Hoekom en wanneer? / Why and when? _____

8.3 Indien JA. Hoe moet jou roetine by die werk verander, sodat dit minder eentonig sal wees?

If YES. How can your routine at work change to be less boring?

9. AKOHOLGEBRUIK

9.1 Gebruik jy alkohol? / Do you consume alcohol?

JA / YES NEE / NO

9.2 Hoe beïnvloed dit jou werksbywoning? / How does it influence your workattendance? _____

BYLAE 2

10. VAKBONDE

10.1 Neem jy deel aan aktiwiteite wat deur die vakbond aangebied word?

Do you take part in activities offered by the trade union?

JA / YES NEE / NO

10.2 Noem voorbeelde. / Give examples. _____

11. WERKSAFWESIGHEID

11.1 Voel jy dis reg om sonder 'n rede afwesig te wees? / Do you feel that it is right to

be absent without a reason? JA / YES NEE / NO

Hoekom? / Why? _____

11.2 Hoe voel jou medewerkers daarvoor om weg te bly van die werk? /

How does your co-workers feel about staying away from work?

11.3 Watter tipe huislike probleme ervaar jy? (bv. huweliksprobleme, kindersorg) /

What kind of domestic problems do you experience? (e.g. marital problems)

11.4 Hoe beïnvloed die huislike probleme jou werksbywoning? /

How does the domestic problems influence your attendance at work?

12. WERKSVERPLIGTINGE

12.1 Voel jy dat jy baie werk op 'n dag moet doen? / Do you feel that you have to do a

lot of work per day? JA / YES NEE / NO

Hoekom voel jy so? / Why do you have these feelings?

12.2 Gee redes waarom jy oortyd moet werk. / Give reasons why you have to work

overtime.

BYLAE 2

13. VERVOER

- 13.1 Watter tipe vervoer gebruik jy om by die werk te kom? /
What type of transport do you use to get to work?

- 13.2 Hoekom gebruik jy die tipe vervoer? / Why do you use this type of transport?

- 13.3 Voel jy veilig met jou tipe vervoer? / Do you feel safe with your type of transport?

JA / YES NEE / NO

Hoekom? / Why?

- 13.4 Beïnvloed die tipe vervoer jou werksbywoning? / Does the type of transport
influence your work attendance? JA / YES NEE / NO

Hoekom? / Why?

DANKIE VIR U SAMEWERKING.

THANK YOU FOR YOUR CO-OPERATION