



Onbenut Vermogen

Aan (Collectief) Mentaal Verzuim gerelateerde onderzoeksresultaten

Onderzoeksresultaten waarvan de uitkomsten een relatie hebben met (Collectief) Mentaal Verzuim of daaruit bestaan

Digitaal boek: *Organisatievitalisatie maakt 10% tot 45% onbenut vermogen in organisaties vrij.*

Hoofdstukken:

Een mentaal besluit is veel krachtiger dan een keuze.	4 pagina's
Soorten van gemiste productiviteit en hun verhouding.	5 pagina's
Omvang van het onbenutte vermogen in organisaties.	8 pagina's
Organisatiepotentie blijft gevangen. Waar en waarom?	20 pagina's *
Mentaal Vermogen: De besturing van vitaliteit in bedrijf.	19 pagina's *
Met deze sleutel kun je onbenut vermogen vrij maken.	13 pagina's *
Een mentale schoonmaak van de organisatie.	5 + 45 pagina's *
Het vitaliseren van organisaties <i>in bedrijf</i> .	22 pagina's *
De gewenste besturing van Mentaal Vermogen in bedrijf.	15 pagina's *
De gewenste cultuur voor Mentaal Vermogen <i>in bedrijf</i> .	28 pagina's *
Hoe krijg ik mijn mensen warm voor MVO?	9 pagina's



Bestemd voor: Bestuurders, Directie, HRM, Management & OR



Documentinhoud:

Een overzicht van door anderen uitgevoerde onderzoeksresultaten die United Sense heeft bijgehouden omdat deze **de impact** van (Collectief) Mentaal Verzuim op organisaties, mensen, productiviteit, gezondheid en resultaten hard maakt. Met data- en bronvermelding.

Dit werk materiaal bestaat uit 19 pagina's.

Hieronder enkele highlights:

Veranderprojecten falen voor 90%. Nederlanders **vergaderen** 10 - 25% van hun tijd waarbij 69% van die tijd niets oplevert. Dat is 17 uur per week. Er gaapt een kloof van bijna 52% tussen de jaarlijkse omzet van ondernemingen met **betrokken medewerkers** en hun concurrenten met minder betrokken medewerkers. Mensen in een werkomgeving/organisatie kunnen slechts voor ca. 15% invloed uitoefenen op de condities die van invloed zijn op het resultaat van hun werk. Voor ca. 85% wordt dat bepaald door de **organisatiecultuur**. 85% van de Nederlanders zijn niet tot matig **gemotiveerd** voor hun werk. Reden? Werknemers niet meer weten waar het nu eigenlijk om gaat in hun bedrijf. Er komt duidelijk meer aandacht voor **emotionele intelligentie** bij leidinggevendenden. Een leidinggevende die wat dat betreft niet goed past kan tot 10 maal zijn jaarsalaris aan **schade** veroorzaken. Onderzoek onder Britse werknemers toont het volgende: 53% van de werknemers ziet de **HRM** eerder als reactief dan als proactief. En 37% ziet het nut van die afdeling helemaal niet. 54% van de Nederlanders schaamt zich voor zijn werkgever. Slechts 1/3 is **trots** op zijn bedrijf. In ondernemingen waar werknemers **geloven** in de doelstellingen en de prioriteiten van de onderneming kan de **winst** zesmaal hoger uitvallen dan bij andere ondernemingen. Werknemers zien hun leidinggevende als onbetrouwbaar. Hoe langer werknemers in een organisatie werkzaam zijn hoe groter het **wantrouwen** wordt. Na 15 jaar geloven mensen geen woord meer van hun managers. Steeds meer Nederlanders hebben steeds vaker last van dipjes en depressieve buien en worden vermalen door **stress en werkdruk**. 23% van hen kampt nu met **mentale moeilijkheden**. In 1987 17%.. 22% van de Nederlandse werkers is **mentaal vermoeid**. Zo'n 10% van de beroepsbevolking is zodanig ernstig vermoeid dat zij knokt tegen **burn-out**.

Meer informatie?

Bel met Hans Visser op 06.5332.1494. Met hem kunt u bespreken in welke vorm u, uw afdeling of uw organisatie, meer inhoudelijk kennis wil nemen van dit onderwerp, desgewenst in combinatie.

Werkbespreking

Om één of enkele verantwoordelijken de impact ervan duidelijk te maken.

Workshop

Om (met elkaar) wakker te worden in het besef hoeveel beter en fijner gewerkt kan worden.

Training

Om deze uitkomsten constructief beïnvloedbaar te maken.

Werk sessie

Om deze uitkomsten 'los te laten' op de eigen organisatie en omstandigheden.

Artikel Deze informatie kan geschikt gemaakt worden voor een artikel.