

Het urgente gezamenlijke belang van een krachtige oorzakelijke aanpak van Mentaal Verzuim



voor werkgevers

&

voor werknemers

"Ik wil op mijn mensen kunnen bouwen en vertrouwen. Ik wil horen wat zij écht vinden! Waar wij wat beter kunnen doen. En ... ik wil weten wat er écht leeft en speelt!"



"Ik wil gewoon betrouwbare collega's die er samen met een gelijkwaardige inzet vol voor willen gaan! Mensen waar ik op kan rekenen!"

Samen sterker en mentaal gezonder worden

Mentaal Verzuim is de grootste blinde vlek in organisaties waaronder een zo groot vermogen en zoveel energie weglekt dat mensen en het bedrijf daarop leeg lopen. Mentaal Verzuim is - juist nu - bij uitstek **de verbindende schakel tussen werkgevers- en werknemers en hun vertegenwoordigers** omdat zij daarmee beide gedeelde belangen en behoeften dienen en **daar samen beter en sterker van kunnen worden**. Want vastgesteld is dat in bedrijven en organisaties nog een gezamenlijk vermogen te (her)winnen is. **Nog onbenut vermogen vrij te maken is met een gemiddelde omvang van 25% (*) van het productieve vermogen** dat met Collectief Mentaal Verzuim verloren is gegaan met zeer hoge faal- en consequentiekosten. Dat is geen positieve boodschap maar wel een zeer realistische. En daar gaan wij voor. (*) Het verschil tussen wat erin zit en wat eruit komt.

Voordelen van aanpakken voor werkgevers

99% van de directeuren en hoger management kennen dit fenomeen nog niet, mede omdat zij er intern niets over horen, ook niet vanuit HR. ([link naar hoe dat kan](#)). Het is qua kennis en verantwoordelijkheid **nog een niemandsland**.

- Het maakt de organisatiecultuur mentaal schoon en sterk.
- Het zorgt voor een **hogere opbrengst** per medewerker. 10.000,- tot 40.000,- Euro per jaar meer. En meer rendement.
- Het stopt de noodzaak van bezuinigen.
- Er kan véél meer, beter en sneller met dezelfde mensen worden gedaan.
- Met minder druk in véél prettiger omstandigheden.



Voordelen van aanpakken voor werknemers

96% van de medewerkers **willen dat Mentaal Verzuim bespreekbaar wordt** in de organisatie en bij elkaar, als ze eenmaal duidelijk hebben gekregen wat de impact hiervan is.

- Het vermindert de werkdruk, werkbelasting en werkstress.
 - Het herstelt en versterkt de verhoudingen en werkrelaties.
 - Mensen stimuleren, motiveren en corrigeren elkaar collegiaal.
 - Het ontspant de wijze van omgang en mensen houden **meer energie** voor thuis over. Een betere werk-privé balans.
-

-
- Hiermee wordt de bron van het vermijdbare ziekteverzuim aangepakt.
 - Het zorgt voor meer betrokken en veiliger werken.
 - Het maakt bewust en zichtbaar wat leeft en speelt.
 - Het verlaagt de faal- en consequentiekosten.
 - Het maakt, daarmee, het product of dienst beter en veel goedkoper.
 - Het zorgt ervoor dat goede medewerkers blijven en de minder goede weggaan.
 - Het maakt die krachten en bewegingen zichtbaar waar het management maar lastig bij kon komen.
 - Etcetera.

- Het zorgt voor gewenst gedrag en pakt ongewenst gedrag aan.
 - Het maakt duidelijk wat mensen nodig hebben om goed en fijn te kunnen presteren.
 - Het geeft meer vertrouwen en hoop.
 - Inzetbereidheid en de bereidheid multifunctioneler inzetbaarder te zijn neemt toe
 - Het geeft veel meer zekerheden.
 - Het zorgt voor eerlijker oordelen en beoordelingen.
 - Er ontstaat meer ruimte voor belonen.
 - We worden met elkaar mentaal sterker.
 - Etcetera.
-

Wat werkgevers nu kunnen herkennen

- Iedere werkgever die te hoog Mentaal Verzuim in z'n organisatie of bedrijf heeft - als hij/zij daar al een goed beeld van die werkelijkheid kan krijgen - betaald **loon waar helemaal niets voor terug komt**. Weggegooid geld waar ook nog eens grote en kostbare consequenties uit voortkomen voor o.a. het imago van de zaak.
- **Reorganisaties** beogen oplossingen te zijn voor beter, zuiniger, sneller en goedkoper werken en leveren. In 80% van de gevallen komt daar niet uit wat daarvan was verwacht. Belangrijkste oorzaak daarin is Mentaal Verzuim dat ook nog eens toeneemt tijdens reorganisaties en de periode daarna wanneer mensen nog te veel moeten zoeken in de nieuwe structuren.
- U denk wellicht dat met de aanpak van ziekteverzuim u productiviteitsverlies hebt gemanaged. Dan is het belangrijk te weten dat het daaraan voorafgaande **Mentaal Verzuim, 10 keer groter is dan het ziekteverzuimpercentage**. De consequenties van 1% Mentaal Verzuim zijn ook nog eens 3 tot 4 keer duurder voor de zaak dan 1% ziekteverzuim.



Wat werknemers nu kunnen herkennen

- Iedere medewerker die om zich heen met Mentaal Verzuim wordt geconfronteerd wordt opgezaagd met **meer werk, ergernis, stress en irritatie** die hij vaak niet meer durft uit te spreken. Want hij wil ook nog een beetje leuk met z'n collega's om kunnen blijven gaan. En ja, dan kun je je maar beter inhouden. Want voor je het weet lig je er uit en ja, daar wordt je ook niet vrolijker van. Dus 'laat maar even'.
- Als het open uitspreken en aanspreken van elkaar niet door de cultuur wordt gestimuleerd, gesteund en versterkt neemt een gevoel van onmacht toe en groeit stille onvrede. **Je kunt als medewerker niet meer voldoende rekenen op je collega's**.
- Er ontstaat **veel misinformatie** en noodzaak het er daarover te hebben. Wachtrijen en wachttijden nemen toe waardoor regelmaat voortdurend gestoord wordt. Er gaat steeds meer naar anderen gewezen worden.

-
- **Het product of dienst van de zaak** wordt in kostprijs door Mentaal Verzuim (veel) duurder, de marge kleiner of de verkoopprijs te hoog.
 - Dit maakt dat **de ondernemer voortdurend belast** wordt en belast blijft met allerlei zaken en zorgen die door het Mentaal Verzuim in zijn bedrijf of organisatie ontstaan.
 - **Klanten zijn de eersten die geconfronteerd worden** met de gevolgen van Mentaal Verzuim terwijl u als hoogstgeplaatste eindverantwoordelijke de laatste bent – als u de informatie intern al door zou krijgen – die hier iets over hoort!
 - De meest betrokken werknemers worden door te hoog Mentaal Verzuim om hen heen gedemotiveerd. Dat trekt hun inzet en energie omlaag óf zij zijn de eerste **burn-out kandidaten** voor zeer langdurige uitval. Om beide te ontlopen gaan juist zij zich elders oriënteren: Zeer kostbaar **ongewenst verloop** dus.

- **Onderlinge communicatie, verhoudingen en relaties** worden negatief beïnvloed en belast. Goed werkende, betrokken medewerkers worden ongemerkt meegetrokken in het groepsbeeld dat ontstaat en hoe daarover geoordeeld wordt.
- Het wordt steeds onduidelijker wie nu wat (al) wel en wie nu wat (nog) niet gedaan heeft waardoor veel meer werk dubbel gedaan wordt, meerdere mensen aandacht moeten geven aan hetzelfde werk en **allerlei onzekerheden toenemen**.
- Klanten gaan de organisatie meer belasten met vragen en kritiek, als die nog gegeven wordt en klanten er al niet door zijn afgehaakt. De **werkgelegenheid van medewerkers** komt dus als gevolg in de gevarenzone.
- En juist medewerkers met het meeste **klantcontact** zitten in **de grootste stresszone** omdat zij enerzijds geconfronteerd worden met het Mentaal Verzuim aan de zijde van de klantorganisatie en anderzijds met dat uit de eigen organisatie.

-
- **Innovatie** valt of staat met betrokken inzet en geloof in de zaak. Daar waar te hoog Mentaal Verzuim speelt wordt creativiteit niet meer aangewend voor de zaak maar voor andere activiteiten buiten de zaak.
 - Etcetera.

- **Groepsdoelstellingen** worden negatief beïnvloed door Mentaal Verzuim van collega's. De beoordeling van goedwillenden lijdt onder hen die in min of meerdere mate zijn afgehaakt.
- In organisaties met te hoog Mentaal Verzuim **neemt ongewenst verloop (dat goede medewerkers weg gaan) toe** en gewenst verloop (dat minder goede medewerkers weg gaan) af. De consequenties daarvan zijn dat je nog minder op de deskundigheid om je heen kunt rekenen en onzekerheid gaat groeien.
- Als werknemers weten wat de faal- en consequentiekosten en de gevolgen zijn van Mentaal Verzuim voor hun organisatie kunnen ze een beter besef krijgen voor hun eigen aandeel daarin. Maar ook een beter besef krijgen voor **het aandeel van hun organisatie hierin**.
- Etcetera.

Wat een werkgever dacht en gelukkig ook uitsprak!

“Ja, maar” zei de directeur - door het hoofd HRM gesteund – “Als we die stop – waarvan wij ook wel weten dat die erop zit – eruit getrokken wordt gaan er dingen lopen die wij niet meer onder controle hebben!”.

Gelukkig dachten ze het niet alleen maar zeiden ze het ook waardoor ze in konden gaan zien dat die belemmerende overtuiging/gedachten hen al jaren dwars zat. Zij hebben het – na deze ontdekking - aangedurfd. Het tegengestelde gebeurde. Er kwam juist iets in beweging wat zelfs de medewerkers op de werkvloer aanvankelijk niet voor mogelijk hadden gehouden, hoewel zij juist de grootste medestanders zijn in zo'n proces.

De organisatie werd bevrijd van datgene wat haar ontwikkeling al jaren had geremd! **Er ontstond een verrassende openheid, realiteitsbesef, zelfcontrole en collegiale bijsturing om datgene te doen wat goed is voor de zaak.** Hun zaak. Hun toekomst.



Wat veel werknemers dachten en daarna konden ervaren!

Natúúrlijk weten wij dat mensen en werknemers-vertegenwoordigers denken: *“Ja, maar, als wij dit met elkaar aanpakken zal alles zoveel beter gaan lopen dat er dan mensen uit moeten! Dus daar gaan ‘we’ maar niet aan beginnen want straks ben ik één van hen!”*

De keerzijde hiervan ervan is dat vandaag de dag al heel veel meer mensen het bedrijf of organisatie moeten verlaten. Doordat de dienst of het product van hun bedrijf door te hoog Mentaal Verzuim veel te duur geworden was en de betrouwbaarheid van de zaak zo was teruggelopen dat 10% tot 50% van de mensen ontslagen zijn. Omdat klanten steeds meer wegbleven.

Over de afgelopen 30 jaar is structureel gebleken dat 98% van de mensen die samengewerkt hebben aan het uitbannen van alle nadelige effecten van Mentaal Verzuim, na de ontdekkingen ervan uitspraken: *“Hadden we dit maar veel eerder gedaan dan was ons jaren van een hoop ellende bespaart gebleven!”*

Zij hadden samen terecht hun vitalisatieproces *'Facing Reality'* genoemd! Zij weten nu dat niets meer kan blijven zoals het is. Dat een zaak altijd in gezonde beweging moet blijven om de sterkste te kunnen worden en te blijven. En dat dat begint met een doelgerichte verbinding en beweging van mensen in flow en mensen die er (weer) geëngageerd vol voor willen gaan.

Menselijke energie is namelijk het goud van de toekomst. Een toekomst die vandaag al is begonnen! Ontdek het zelf. United Sense ontsluit de weg naar nieuw leven in de kern van de zaak. Een directeur van een ander onderdeel, die ook dit Mentale Schoonmaak- en versterkingsproces van zijn organisatie wilde, lunchte met een zevental medewerkers die *'Facing Reality'* al hadden meegemaakt. Hij vroeg hen naar de resultaten daarvan. Unaniem zeiden ze: *"Dit kun je niet uitleggen, dit moet je ervaren hebben. Want hoe kun je in woorden uitdrukken wat je zo tot in de kern hebt meegemaakt en je zo heeft geraakt!"*

Voor meer informatie kunt u vrijblijvend contact opnemen met Hans Visser, oprichter van ...



Telefoon: 035.6019275
Birkstraat 79, 3768 HC Soest

www.unitedsense.nl

www.mentaalverzuim.nl