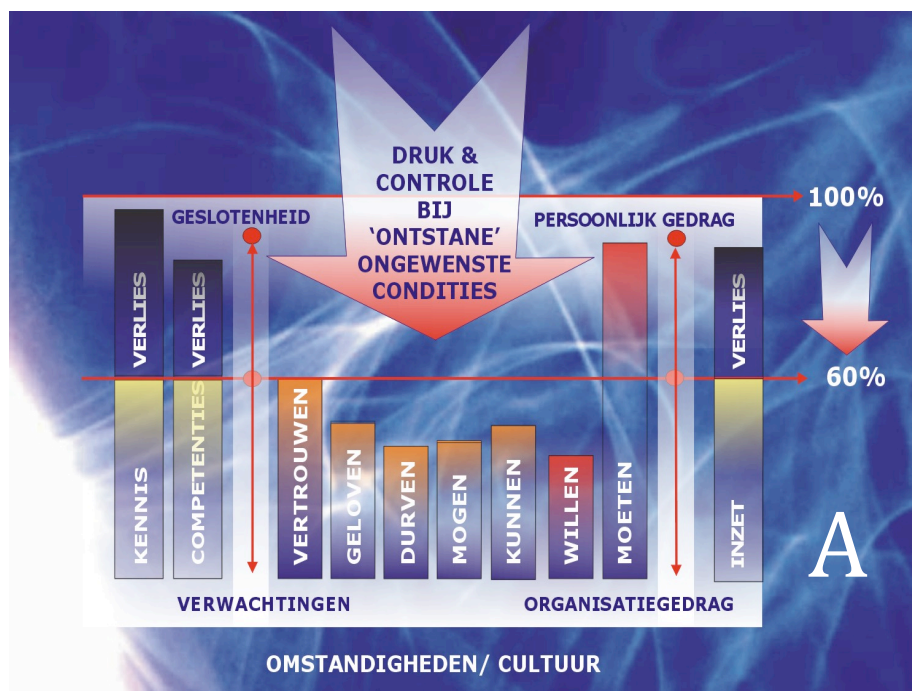


De inzet van mensen, met hun kennis en competenties wordt bepaald door de mate van **geloof** en **vertrouwen** die zij hebben in de organisatie, de leiding en in elkaar. Als daar iets aan schort (de A-situatie/afbeelding) zullen mensen minder van hun **kennis** en **competenties** inzetten. Met als gevolg dat zij minder **durven**, minder van elkaar of voor elkaar **mogen** doen en als gevolg daarvan minder **kunnen** doen. De mate waarin dit het geval is bepaalt de mate waarop zij hun motivatie baseren. Als deze oranje gekleurde z.g. zachte factoren in mindere mate aanwezig zijn zal de motivatie van mensen meer op basis van '**moeten**' gebaseerd zijn dan op basis van '**willen**'. En dát maakt dat de gemiddelde **inzet** soms aanzienlijk lager zal zijn evenals het daaraan gekoppelde resultaat in % +euro's.



Als bedrijven en organisaties deze zachte factoren niet herkennen of erkennen als oorzaken van verminderde inzet en resultaten, zien wij hen meer drukmiddelen en controle-instrumenten inzetten. **De aandacht voor 'cijfers'** neemt dan toe en **de aandacht voor 'mensen'** wordt, zonder dat men dat wil, daaraan ondergeschikt. En dat werkt averechts. Er komt dan minder uit de organisatie dan erin zit en dat is een verspilling van vermogens en mogelijkheden. In zulke gevallen neemt de werkdruk en werkstress toe.

De B-situatie/afbeelding hieronder laat een betere benutting van de aanwezige **kennis** en **competenties** zien. Daar ligt de aandacht op een goede en gezonde ontwikkeling van **de 5 zachte factoren** die daar de belangrijkste voorwaarde voor zijn. De **inzet**bereidheid in de vorm van '**willen**' stijgt daardoor ten koste van het '**moeten**'.

De omslag van A naar B en een gezonde sterke doorontwikkeling daarvan wordt mogelijk met behulp van bewustwording en inzicht in het belang van zachte factoren voor betere harde resultaten.

Het verschil

