

Organisaties ontbinden door mentaal verzuim

Jaarlijks gaat, in de onderzochte organisaties gemiddeld een bedrag verloren, dat vergelijkbaar is met 72% van de brutoloonsum, als gevolg van toenemend te hoog collectief mentaal verzuim. Eenderde verliest als gevolg van deze gereduceerde inzetbereidheid zelfs jaarlijks een bedrag dat groter is dan de brutoloonsum. Van de 225 werkbare dagen per werknemer per jaar gaan er 78 als niet productief verloren en worden er 21 besteed aan het corrigeren van fouten, die door mentaal verzuim zijn veroorzaakt. Hoe vreemd het ook lijkt, met name medewerkers hebben daar veel last van, ervaren meer druk, verliezen energie, sluiten zich verder af én maken zich daar grote zorgen over. Zij zelf (59%) zijn het die melding maken van toename van dit mentaal verzuim dat in 96% van de organisaties al te hoog is. In de helft van de organisaties ligt dit al boven de 25% en in eenderde van de organisaties boven de 30%. Dit blijkt uit het meest recente onderzoek van United Sense onder professionals van 40, meest grote, organisaties. De uitkomsten hiervan bevestigen eerdere onderzoeken op verschillende niveaus in andere bedrijven en organisaties. Daarin werd ook al aangegeven dat ca. 60% toename verwacht van dit collectief mentaal verzuim. De omvang schokt organisaties. De eerste reactie daarop is ongeloof en de direct daaruit volgende overtuiging er geen grip op te kunnen nemen. Onwetendheid, onbekendheid met de omvang op topniveau en de onzichtbaarheid ervan, houdt organisaties gevangen in een soort collectieve onmacht die de slagkracht van de organisatie aantast. Door onvoldoende perspectief op verbetering daarvan neemt het geestelijk afhaken verder toe. Juist de vaak gebruikte, voor de hand liggende bestrijdingsmethoden zoals kostenbesparing en reorganisaties, verergeren de omvang en de impact van mentaal verzuim als de oorzaken ervan onbesproken blijven. Een vicieuze cirkel omdat hierdoor óók de inkomsten van organisaties afnemen. Toenemende onzekerheid en angst doet mensen meer terugtrekken binnen de kaders van hun vaak strak gekaderde functies waardoor daartussen meer gaten vallen. Deze stille angst maakt dat mensen meer en meer voor hun persoonlijke belangen kiezen ten koste van het grotere, meer algemene belang. Hierdoor zien we organisaties fragmenteren, in ontbinding gaan, in plaats van de - zeker nu - meer noodzakelijke verbinding. Dit heeft grote consequenties voor de functionele, mentale, sociale, emotionele en economische gezondheid van mensen, organisaties en bedrijven die - aan de buitenkant beoordeeld - nog gezond lijken te zijn maar steeds meer samenhang missen. Die consequenties worden, eveneens in een vicieuze cirkel, afgewenteld op alle afzonderlijke belanghebbenden in dit ontbindingsproces: Te trage processen, te dure gezondheidszorg, te dure producten voor burgers én klanten. De belangrijkste uitkomsten worden aangeboden aan de vier hiervoor meest relevante Ministeries (EZ, SZW, VWS en BZK) en werkgevers- en werknemersorganisaties.

