

Ondernemingen kampen met mentaal verzuim

Heel wat bedrijven hebben medewerkers die het laten afweten. Vanwege gebrek aan motivatie of interesse zetten zij zich minder in dan zou kunnen. Dit ‘mentaal verzuim’ begint langzamerhand een serieus probleem te worden.

In een door *Managers-online* (www.managersonline.nl) gehouden opiniepeiling laat 34 procent van de respondenten weten dat in zijn of haar organisatie mentaal verzuim veel voorkomt. Nog eens 48 procent van de ondervraagden constateert in beperkte mate dit soort verzuim, en slechts 11 procent van de deelnemers laat weten het verschijnsel in het eigen bedrijf niet te kennen. Alle reden dus om mentaal verzuim serieus te gaan nemen. Het leidt niet alleen tot achterblijvende prestaties, maar is vaak een voorbode van (terecht of onterecht) ziekteverzuim of van voortijdig vertrek.

Mentaal verzuim heeft alles te maken met gebrekkige communicatie en met ontbrekend vertrouwen. Er kunnen meerdere oorzaken aan het verschijnsel ten grondslag liggen. Medewerkers voelen zich bijvoorbeeld ondergewaardeerd of laten het afweten omdat ze vinden dat het bedrijf bij een reorganisatie de collega's die moesten vertrekken onheus behandelde. Zij denken dan al gauw: ‘Nu zijn zij het, wellicht ben ik morgen aan de beurt’. Ook de sentimenten die de huidige discussie over de ‘graaicultuur van de topmanagers’ oproept, werkt mentaal verzuim in de hand. Zo gaf recentelijk een KPN-medewerkster in het tv-discussieprogramma ‘Rondom Tien’ te kennen voortaan elke vorm van overwerk te zullen weigeren, juist vanwege de onrechtvaardige beloningsverschillen in de onderneming.

Een medewerker van United Sense omschrijft in een eerder verschenen artikel mentaal verzuim als een vorm van ‘psychisch weggaan’, een gevolg van ‘verstoring in de onderlinge communicatie’. Hij onderkent een aantal signalen van het verschijnsel:

- terugtrekken op het eigen werkgebied of deskundigheidsterrein, zonder verder informatie te delen;
- afsluiten van de eigen persoonlijkheid ten opzichte van anderen;
- het creëren van een eigen werkelijkheid: men bedenkt voortdurend antwoorden die men van anderen niet meer krijgt;
- selectief waarnemen: alleen datgene horen wat in de eigen kraam te pas komt.

Zeker in een tijd waarin menselijk kapitaal wordt gezien als de voornaamste asset van een onderneming is het belangrijk dat medewerkers bereid zijn om zich optimaal in te zetten. Maar dat kan alleen als ze vanuit de organisatie voortdurend signalen ontvangen die hun geloof in de onderneming bevestigen. Daarnaast moet voor hen duidelijk zijn dat hun inbreng essentieel is en dat iedereen in het bedrijf voor hetzelfde belang staat.

Meer info: www.mentaalverzuim.nl