

PERSBERICHT

Onderzoek toont aan: reorganisaties met een averechts effect door mentaal verzuim.

Lean and mean wordt meestal druk en moe.

Nu organisaties en bedrijven steeds vaker en sneller reorganiseren, zien ze vaak de bijbehorende reorganisatie van de organisatiecultuur over het hoofd. En daardoor ontstaan problemen in het gedrag van medewerkers binnen zulke organisaties, zoals de onderzoeken van United Sense aantonen. Medewerkers ontlopen verantwoordelijkheid, nemen geen initiatief meer en vervallen in een zelfbeschermende passiviteit. Zo ontstaat mentaal verzuim, dat volgens de helft van de ondervraagde directeuren geschat wordt op meer dan 20% verlies van productiviteit. Eenderde meldt zelfs meer dan 30%. De jaarlijkse kostenpost daarvan is gelijk aan de brutoloonsum. Zij veronderstellen dat hun medewerkers nog hogere percentages zullen geven.

Reorganiseren als verspilling

Onvoldoende aandacht voor de organisatiecultuur in combinatie met bezuinigingen doet het collectieve mentaal verzuim in organisaties eerder toe dan afnemen. In plaats van het bereiken van de gedroomde organisatie die lean and mean opereert, is het gevolg van veel reorganisaties een verziekte bedrijfscultuur. Een groot deel van de medewerkers verliest hun daadkracht, energie, vertrouwen en betrokkenheid. De meeste P&O leidinggevenden zien een mentaal verzuim percentage van 8 á 12% binnen hun organisatie als 'gezond'. Uit de onderzoeken blijkt nu dat éénderde van de medewerkers tussen de 20% en 30% mentaal verzuim in hun organisatie waarnemen en nog eens eenderde tussen de 30% en 50%.

Onzichtbaar verzuim zichtbaar gemaakt

Mentaal verzuim is een groter probleem dan men aanneemt. En verklaart wat in veel organisaties gebeurt: een afnemende inzet van medewerkers waardoor de organisatie slecht communiceert en de verbanden tussen mensen en afdelingen ontbreken. De onmacht hieromtrent is groot terwijl de wil wel aanwezig is. Mensen willen niet mentaal verzuimen maar er rest hun niet veel anders. Deze onmacht is een gevolg van afnemende invloed op sterk versnellende informatie, veranderingen, reorganisaties en bezuinigingsrondes. Mensen trekken zich - vaak ook uit zelfbescherming - meer en meer terug binnen de kaders van hun functie. Daardoor gaan er meer gaten vallen waarin informatie verdwijnt. Het is een vorm van organisatie-ontbinding. Het spanningsveld tussen de binnen gevoelde realiteit en het naar buiten opgehouden mooie verhaal wordt steeds groter. En achter die façade gaan mensen zich afschermen voor (nieuwe) informatie, veelal uit zelfbescherming. En dan wordt geroepen dat men in de weerstand gaat en niet wil veranderen waarmee de miskennis groter wordt.

Organisatie-ontbinding!

De betrokkenheid en slagkracht is weggetrokken, de productiviteit gekelderde en het concurrerend vermogen volledig verdwenen. Individueel belang verdringt meer en meer het collectieve belang. Toch wordt er hard gewerkt. Echter niet voor de zaak maar wel aan een self-fulfilling prophecy waardoor nog meer schade aan het (zelf)vertrouwen ontstaat. Het kan voorkomen worden door bij een reorganisatie ook de organisatiecultuur te reorganiseren. Zodat geloof en vertrouwen hersteld kan worden en medewerkers mee willen veranderen met het bedrijf.

Mentaal verzuim neemt toe.

63% van de ondervraagde P&O-professionals en 36% van de ondervraagde directeuren verwachten verdere toename van mentaal verzuim in hun organisatie. Deze toename ondermijnt inmiddels ook de voor een gezonde samenleving verantwoordelijke instanties.

_____einde bericht_____

Bron: Diverse recente onderzoeken naar de omvang, impact en toename van mentaal verzuim in organisaties, uitgevoerd door United Sense ([link](#)).

Voor meer informatie kunt u zich wenden tot United Sense en de site www.mentaalverzuim.nl

Tel. 035.6019275 (Hans Visser 06.5332.1494 of Evert Sluiter 06.1091.3689)