

## Wake-up call voor ‘het noodzakelijk nieuwe HRM’

Onder de kop '**Terra non Grata**' hebben we in de juni-nieuwsbrief van NVP-Plaza een artikel geplaatst om HRM/P&O bewust te maken van **een steeds groter wordend niemandsland & spanningsveld** waarin juist zij binnen organisaties 'the lead' moeten/kunnen nemen maar dat verzaken. Wij noemen dat inmiddels **het Mentaal Verzuim van HR** dat bijdraagt aan **het Mentaal Verzuim van de organisatie** waar klanten steeds meer tegenaan lopen en medewerkers last van krijgen. Hiermee willen we niet oordelen maar wél signaleren wat steeds breder gevoeld en ervaren wordt maar op agenda's 'als te gevoelig' wordt vermeden.

We hebben dit bespreekbaar gemaakt via Wim Kooijman (Voorzitter NVP) bij Rob van den Hurk (Directeur NVP) die het geactiveerd heeft bij Eunice Coli (Communicatie NVP). Zij herkennen de door ons bewust en bespreekbaar gemaakte materie.

Al in 2004 hebben we in een [onder deze link](#) geplaatst artikel in het Financieel Dagblad aangegeven dat Collectief Mentaal Verzuim toeneemt naarmate er frequenter gereorganiseerd wordt en deze reorganisaties ook langer duren. Binnenkort krijgen we daar de gelegenheid dit weer - met de sinds 2004 opgedane kennis - onder de aandacht te brengen.

Het NBA (NIVRA en NOVAA accountants) hebben we inmiddels ook ge-update sinds onze presentatie daar in 2004 en ons artikel in MKB-Radar ([Onder deze link](#)). Zij herkennen hetgeen wij stellen en ook zij zien hierin goede mogelijkheden voor het versterken van (de financiële positie) van bedrijven/organisaties.

### Sinds die tijd hebben we héél veel door ontwikkeld:

- We hebben de speciale site voor Mentaal Verzuim online gehouden maar hebben de door ontwikkelde kennis op dit vlak bij elkaar gebracht en gehouden op [www.unitedsense.nl](http://www.unitedsense.nl)
- We hebben o.a. zichtbaar gemaakt hoe dit fenomeen bij onvoldoende oorzakelijke aandacht als een virus over slaat naar 'het collectief'. Een toenemend gevaar dat organisaties van binnenuit bedreigd omdat het toeneemt ([zie link](#)) naarmate organisaties vaker en langer in reorganisatie verkeren. Iets wat zo stilaan chronisch is geworden. De faal- en consequentiekosten van het **Collectief Mentaal Verzuim** zijn zeer groot ([zie de link](#)) en [de herleidingstabel](#).
- We hebben dit stille afhaakgedrag duidelijker neergezet als primair **een zelfbeschermingsmechanisme van mensen** die steeds minder invloed voelen/ervaren op (juist de mentale) omstandigheden die zij nodig hebben om het beste van zichzelf te kunnen, willen en durven (blijven) geven. Een manier om het verlies van hun

Augustus 2012

energie meer veilig te gaan stellen.

- We zijn gaan spreken over **wél aanwezig maar (hierdoor) nog Onbenut Vermogen** dat juist nu het verschil kan maken.
- We zijn begin dit jaar met Hogescholen met een HRM-opleiding in contact getreden en met verscheidene in gesprek gegaan over de missende competenties van HRM/P&O om hier het juiste mee te kunnen/durven doen.
- We hebben zichtbaar gemaakt dat de top (Bestuurders/Directie) en [de eigenaar/ondernemer de laatste is die de werkelijkheid rond de omvang hiervan kent](#) hetgeen alleen al om die reden **een gevaar voor de continuïteit van de onderneming/organisatie** is.

De reden dat organisaties/bedrijven hier nog veel te weinig aandacht aan geven komt voort uit zeker 15 misvattingen rond dit issue. Deze misvattingen worden gekoesterd door veel P&O/HRM professionals voor wie **deze materie te nieuw** en **'to hot to handle'** is. Gebleken is dat zij (helemaal binnen de overheid) de deur hiervoor - de organisatie in - structureel gesloten houden waardoor het management ook te lang op afstand van deze ontwikkeling blijft. Zij moeten vervolgens bezuinigend kosten gaan besparen terwijl de faal- en consequentiekosten toe blijven nemen. Water naar de zee dragen dus.

**Dat is de reden waarom we een by-pass zijn gaan trekken om HRM/P&O heen**, direct naar de ondernemer/de top met de op hen gerichte site [www.onbenutvermogen.nl](http://www.onbenutvermogen.nl) waar we over **wel aanwezig maar niet meer benut vermogen** spreken (a.g.v. met name Collectief Mentaal Verzuim).

Wij weten dat dit **'een hete aardappel'** is die **tussen HR en Management heen en weer geschoven** blijft worden omdat beiden er hun handen niet aan willen randen. Toch kan en moet hiermee het verschil gemaakt worden tussen falen en groeien. Met name de herleidingstabel bij de tweede bullit geeft o.i. de noodzaak en de urgentie goed aan.

### [a United Sense of Urgency](#)

link naar adres met uniek aanbod