



Winnen met het vrijmaken van nog Onbenut Vermogen €



Als mensen wéér gemotiveerd méér van zichzelf willen, kunnen én durven geven – in daartoe geoptimaliseerde omstandigheden – komt er **zover Onbenut Vermogen** vrij waarmee **de noodzaak van bezuinigen kan verdampen**.

Als organisaties actief en gericht op dat besef en inzicht gaan sturen komen er **ongekende vermogens** vrij die nu vastgehouden worden in vooral Collectief Mentaal Verzuim en de hoge faal- en consequentiekosten daarvan. Snel vrij kunnen maken daarvan kost een fractie (investering minder dan 1/10^e) van wat dat méér op gaat brengen **in mentaal gezondere omstandigheden**.

De onderstaande herleidingtabel geeft een overzicht van wat er in organisaties en bedrijven **minimaal** (zie toelichting op volgende pagina's) te (her)winnen is in euro's per jaar als gerichte aandacht gegeven gaat worden aan mentaal schonere arbeidsomstandigheden. Op de volgende pagina's wordt zichtbaar waaruit dit zover Onbenut Vermogen bestaat. In de hieronder genoemde bedragen zijn nog niet eens waardeverliezen meegenomen!

Percentage Onbenut Vermogen	Overheid	Zorgsector (Niet onderzocht dus puur indicatief)	Marktsector	Is per 100 medewerkers per jaar in miljoenen euro's.	Per jaar in de publieke sector in miljarden euro's (bij 974.000 ambtenaren)	Per jaar in de marktsector in miljarden euro's (bij 6 miljoen medewerkers)
	Per 100 medewerkers per werkdag in euro's <small>(uitgaande van ca. 220 werkdagen per jaar in euro's).</small>					
5%	2.000,--	3.000,--	4.000,--	0,5 tot 1	4,38	54
10%	4.000,--	6.000,--	8.000,--	1 tot 1,8	8,7	108
<small>Bij 10% in de Overheid 9.000,-- euro faal- en consequentiekosten per medewerker per jaar. Bij 10% in de Marktsector 18.000,-- euro faal- en consequentiekosten per medewerker per jaar. Gebaseerd op de gemiddelde kostprijs per medewerker van 60.000,-- euro per jaar en 272,-- euro per werkdag.</small>						
15%	6.000,--	9.000,--	12.000,--	1,3 tot 2,7	13,1	162
20%	8.000,--	12.000,--	16.000,--	1,8 tot 3,6	17,5	216
(*) 25%	10.000,--	15.000,--	20.000,--	2,2 tot 4,5	21,9	270
30%	12.000,--	18.000,--	24.000,--	2,7 tot 5,4	26,3	324
35%	14.000,--	21.000,--	28.000,--	3,1 tot 6,3	30,6	378
(*) 40%	16.000,--	24.000,--	32.000,--	3,6 tot 7,2	35	432
45%	18.000,--	27.000,--	36.000,--	4 tot 8,1	39	486

Overheid: De publieke sector: 974.000 mensen (11,2% van alle werkende Nederlanders)

totaal verdeeld over grofweg:

Openbaar bestuur:	327.000
Rijk:	124.000
Gemeenten:	177.000
Provincies:	13.000
Waterschappen:	10.000
Rechtelijke macht:	4.000
Onderwijs en Wetenschap:	512.000
Veiligheid:	135.000
Defensie:	69.000
Politie:	65.000

Zorgsector: 1.500.000

Marktsector: 6.000.000

(Bron: InOverheid 11.11.2010)

Copyright United Sense, Nederlands en Vlaams Kenniscentrum voor Organisatievitaliteit en nog Onbenut Vermogen.

(*) 2 Onderzoeken als leidraad voor de percentages. [Klik hier](#) voor meer onderzoek.

(*) Onderzoek onder 40 directeurs in de marktsector meldt al in 2004 22% Collectief Mentaal Verzuim. Hun medewerkers melden 28%. Gemiddeld dus 25% van het totale productief vermogen. Concurrentie is hier correctiemechanisme.

(*) Medewerkers bij 3 Ministeries maakten in 2004 al melding van 40% tot 45% Collectief Mentaal Verzuim. Zo hoog door het ontbreken van een concurrentiemechanisme.

[Klik hier](#) om zelf tot een inschattingpercentage te kunnen komen

Het **in bovenstaande herleidingtabel** getoonde vermogen zijn verliezen die ontstaan (zijn) als gevolg van de faal- en consequentiekosten van Mentaal Verzuim in de organisatie én van de organisatie.

In commerciële bedrijven een omzet/opbrengstprobleem

In commerciële bedrijven is Mentaal Verzuim **een Omzet/Opbrengstprobleem**.

'De oplossing' – volgens de gangbare manier van denken – voor een commerciële organisatie/bedrijf is ingrijpen in de kosten en daarop bezuinigen en/of de prijs van het product of dienst verhogen. Daarmee blijft de oorzaak en omvang van het Collectief Mentaal Verzuim bestaan en zal als gevolg van bezuinigingen alleen maar toenemen. De prijsverhoging zal de organisatie/het bedrijf in een hardere concurrentiestrijd brengen en de werkdruk en werkstress zal toenemen met consequenties voor mensen en organisatie.

Bij de overheid/non-profit vooral een kostenprobleem

Bij de overheid en bij non-profit en overheidinstellingen is Mentaal Verzuim **vooral een Kostenprobleem**. Daarnaast verminderd ook de kwaliteit van dienstverlening. 'De meest gevolgde oplossing' voor een overheidsorganisatie is de gevolgen van het Collectief Mentaal Verzuim incorporeren in de normalsituatie en de daardoor tragere gang van zaken en kwaliteitsverlies voor lief nemen en proberen dat met deelprojecten deels te verhelpen of te maskeren. Deze organisaties kennen het begrip concurrentie niet omdat zij enige 'producent én leverancier/dienstverlener' zijn. En als het geld op dreigt te raken worden de zaken die voor de samenleving gedaan moeten worden gewoon even niet meer, minder gedaan of doorgeschoven naar wie dan leeft, die dan zorgt. De 'marge' (daar beter 'het maatschappelijke dividend' genoemd) die overheidsinstanties als gevolg van dit aldaar vaak hogere Collectief Mentaal Verzuim helemaal verspelen, moet alternatief opgevangen worden. Dan worden de subsidies voor het voor een gezonde samenleving zó belangrijke sociale web, gekort of helemaal ingetrokken. En als dat niet toereikend is voor het tekort worden lege-gelden, rijbewijzen en belastingen gewoon verhoogd totdat er weer even genoeg is of de tekorten weer aangevuld en gedekt zijn.

De herleidingtabel bestaat uit extra gemaakte kosten

Het **in bovenstaande herleidingtabel** getoonde vermogen is de som van onderstaande z.g. **lage variant Faalkosten: Extra gemaakte kosten** die bestaan uit:

- Uit **extra kosten van de consequenties** van het Collectief Mentaal Verzuim.
- **Het verzaakte werk en dus de extra werktijd** van anderen. Hierdoor ontstaat de meeste werk- en tijdsdruk beleving door en de daaruit voortkomende werkstress. Collega's doen dat dus voor een belangrijk deel elkaar aan.
- **Daar bovenop komen de faalkosten** die door dit mentale verzuim ontstaan in de bedrijfsprocessen en de negatieve belasting die dat heeft op het informatie- en communicatie(systemen). Dat zijn verliezen die 'binnen' de processen optreden als **gevolg van: Informatievervorming, miscommunicatie, niet alert en ongewenst gedrag, conflicten, fout- en herstelkosten en wachttijden**.
- De **faal- en interne consequentiekosten** van het aandeel dat we ongewenst verloop noemen. Kwalitatief goede medewerkers die het voor gezien houden en te vroeg vertrekken terwijl de investering (inwerken en opleiden) er nog niet uit is. Dit is ook als ineffectief aan te merken.
- De daaruit voortkomende **werving- en selectiekosten en de werktijd** van diverse managers/medewerkers die daarmee gemoeid is.
- De **administratieve invoer en inwerktijd** van collega's voor daarvoor vervangend personeel en dat aandeel van de inwerktijd waarbinnen die medewerker nog niet voldoende zelfstandig productief kan zijn.

- De **juridische ondersteuning e.a. ontslagkosten** als afkoopsommen e.d. en de faalkosten die voortkomen uit (vaak stil voortlevende) conflicten (die meer worden naarmate het Mentaal Verzuim toeneemt).
- De **vervangingspersoneelskosten** van het vermijdbare deel van het ziekteverzuim en de wao-kosten daaruit (Waar hoger Mentaal Verzuim is is het aandeel van het vermijdbare deel van het ziekteverzuim groter).
- En uiteraard **het verlies aan Omzet/Opbrengst**, de gemiste inkomsten als gevolg van de gemiste betrokkenheid, inzet en effectiviteit.

De hiervoor gehanteerde kwantitatieve eenheden in tijd, percentages en/of geld zijn **zuinig genomen** in samenwerking met een financieel adviesbureau en een accountant.

De volgende waardeverliezen hierin nog niet meegenomen!

In bovenstaande herleidingtabel zijn de hierna volgende z.g. **hoge variant Faalkosten niet meegenomen omdat zij bestaan uit waardeverliezen die per organisatie teveel kunnen verschillen. Deze waardeverliezen bestaan uit:**

Uit iets minder direct voor de hand liggende consequentiekosten die voortkomen uit dit Mentale Verzuim en het daarbij voorkomend Houding en Gedrag.

- **Het kwaliteit-, klant- en imagooverlies.**
Deze meer externe consequentiekosten zijn de kosten die voortkomen uit het kunnen opvangen van dit soort verliezen en het herstellen van dat klantverlies en imagooverlies omdat als gevolg van het Mentaal Verzuim niet naar verwachting of tevredenheid is geleverd en/of de producten/diensten te duur zijn/worden bevonden. Deze drie posten zouden samen op kunnen lopen tot een waardeverlies die niet uitgedrukt kan worden in een percentage van de **bruto-loonsom**.
- Het verlies aan **opleidingsrendement**. D.w.z. de verhouding tussen kosten en baten van opleiding en training ten gunste van de organisatie en haar doelstellingen. Niet inzetbare wel verworven kennis dus. In een mentaal vuile organisatie is dat rendement op slechts 20% gesteld en in een mentaal schone organisatie op 80%.
- **Het niet vermijdbare deel van het ziekteverzuimpercentage.**
Dat houden we op ca. 3%.

Vaak meer dan het dubbele!

- Deze **hoge variant faalkosten** zijn **vaak méér dan het dubbele van de lage variant faalkosten**. Maar omdat deze faalkosten zich te verschillend kunnen ontwikkelen in de verschillende organisaties hebben we deze dus **niet in onze berekeningen meegenomen!**
- Deze **hoge variant faalkosten** hebben een negatief duurzaam karakter. Want door imagooverlies wordt het moeilijker om snel nieuwe/meer klanten te verwerven ter compensatie van de verloren klanten. Daar zal aanzienlijk meer voor gedaan moeten worden.
- Deze **hoge variant faalkosten** voeden doorlopend een toename van **de lage variant faalkosten!**

De hogere opbrengst per medewerker

De hogere Opbrengst per medewerker wordt na een mentale schoonmaak, van de afdeling of organisatie als geheel, merkbaar in verbeterde inzet en veranderbereidheid en een veel positiever resultaat. Werk wordt kwalitatief beter en in kortere tijd gedaan. Er wordt zorgvuldiger, gezonder en veiliger gewerkt. Mensen kunnen op elkaar en elkaars toezeggingen rekenen waardoor de doorloopnelheid en betrouwbaarheid verbetert. Er wordt met meer plezier gewerkt. Werkdruk neemt af door betere performance. Er worden minder fouten gemaakt waardoor minder werk opnieuw gedaan moet worden. Klanten worden minder teleurgesteld en beter bediend. De organisatie wordt betrouwbaarder.

Welk type leider krijgt dit Onbenut Vermogen herwinbaar?

De man of vrouw die het zat is om voortdurend 'in control' te moeten zijn. Die meer het vertrouwen wil kunnen krijgen dat hij/zij kan rekenen op zijn/haar mensen. Die nieuw aantreedt en niet belast wil worden met oud zeer of die in een bestaande situatie het mentale besluit heeft genomen alleen nog maar datgene te willen doen waar hij/zij energie van krijgt. Die geen energie meer wil verspillen met om spannende/gevoelige zaken heen te lopen maar daar doorheen te gaan. Die dat niet meer alleen wil doen maar zich daarin en daarbij gesteund wil weten door zijn/haar mensen. Die niet voortdurend teruggetrokken wil worden naar het verleden bij iedere stap die hij/zij vooruit probeert te gaan. Die zich meer open en kwetsbaarder wil durven opstellen en daar de gewenste respons op wil kunnen krijgen. Die de druk en de last van het moeten presteren om de beste te worden en te blijven niet meer alleen wil dragen maar dat gedeeld wil voelen met iedereen die zijn/haar eigen aandeel dan wil, kan en durft te nemen. Die intuïtief aanvoelt dat er veel meer mogelijk is met de mensen daar en de vinger wil kunnen krijgen achter de vraag: **“Waarom zijn ze hier gaan doen zoals ze zijn gaan doen?”** Want ooit zijn zij allen zorgvuldig geselecteerd met de juiste/goede kwalificaties deze organisatie binnen gekomen!

Dát zijn óf worden moedige en krachtige leiders/managers die inzien dat zij met het aanpakken van de wortels van collectief mentaal verzuim een véél krachtiger organisatie krijgen die véél meer kan over houden om te investeren in haar mensen en de gezamenlijke toekomst. Dat zijn de mensen die dan met recht respect verdienen. Die daarmee met minder stille weerstanden hun organisatie(onderdeel) gestroomlijnder kunnen laten denken en doen waardoor veel efficiënter en winstgevender geopereerd kan worden. Dat zijn ook de mensen die dan meer energie over houden voor hun sociale- en gezinsleven en dat in alles tot uiting kunnen laten komen.

Voor zulke leiders/managers willen wij volledig gaan.

Hans Visser, United Sense: 0653321494

it's a *united* sense of urgency