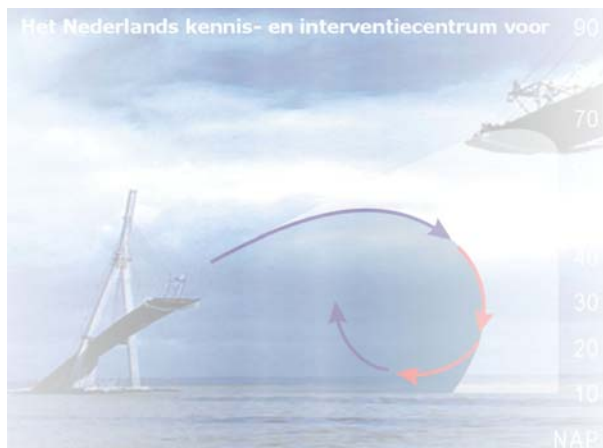


(samen)werken **onder** druk en de spanning die dat oproept



Er is mogelijk te hoog **Collectief Mentaal Verzuim**[®] in de organisatie waardoor slagkracht mist en de organisatie kwetsbaar maakt voor een negatieve spiraal. Terwijl in één dag het gewenste draagvlak te vormen is om hier (in een middelgrote organisatie) een cruciale omslag in te brengen.

Stil vermogen gevangen in allerlei beperkingen haalt de gewenste beweging uit de zaak.



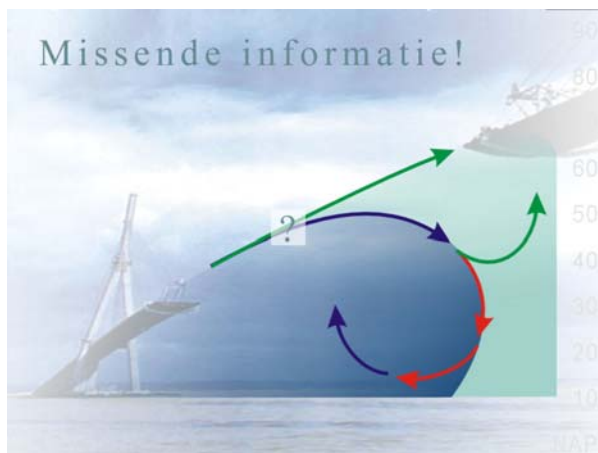
U hebt daar, hoe u dat ook wend of keert, **een - veelal passief geworden – eigen aandeel** in de huidige situatie, zeker als die blijft voortbestaan. De veelal stille keuzes die u hebt gemaakt - nadat uw betrokken informatie niet op de juiste waarde werd ingeschat – hebben de mate en de waarde van uw inzet doen afnemen. En nu komen de gevolgen daarvan ook nog eens op uw eigen bord terecht.

De situatie **vóór** (re)vitalisatie

Deze situatie is in de organisatie herkenbaar aan veelal onbewuste en onduidelijke signalen:

- **Betrokkenheid** is matig evenals de effectieve **productiviteit**. Doelstellingen wisselen met de dag en zijn slechts bekend bij een paar kartrekkers.
- **Mensen** die een gevoel van druk en onmacht delen om grip te nemen op een wenselijker en krachtiger situatie. Die als gevolg daarvan loslaten en ongewild gaan verzaken en zich daar niet goed bij voelen. Intuïtief weten zij dat dat niet goed is voor de zaak. Hun persoonlijke belangen zijn zwaarder gaan wegen dan het grotere organisatiebelang. Ze zeggen te vaak 'ja' terwijl ze van binnen 'nee' denken. Ze hebben daar vaag last van maar vinden daar wel een compensatie voor. Toch lopen ze leeg op hun energie.

- Het **geloof en vertrouwen** in de zaak lijkt steeds verder weg te zakken als de zoveelste gewekte verwachtingen weer niet datgene brengt wat we zo nodig hebben. Het meeste daarvan wordt afgewenteld op het management zonder dat iemand hen daar nog op aanspreekt. Mensen keren zich meer en meer naar binnen en trekken zich terug op de kern van hun taak om de rest maar over te laten aan, ja, aan wie? Er vallen eigenlijk gewoon gaten waarin de wachttijden steeds langer worden en men elkaar het bos instuurt.
- Het plezier dat er soms best wel is wordt gedempt. Er zitten hier en daar al te lang wat spanningen, **weerstand en conflicten** die maar niet aangepakt worden. Iedereen lijkt op iedereen te wachten wat uiteindelijk in een-laat-maar-houding verandert.
- Het is een echte '**ik-cultuur**' aan het worden. Ieder voor zich en God voor ons allen, terwijl de zoveelste personeelsadvertentie vrolijk blijft verkondigen wat een open en transparante organisatie wij hebben waar iedereen zich gewenst kan ontwikkelen.
- **Ongewenst verloop**: Teveel zien we hier de echt goeie kanjers om onduidelijke redenen vertrekken en blijven mensen zitten waarvan iedereen zich afvraagd waarom juist die mensen niet eens iets heel anders gaan doen.
- De **informatie en communicatie** stroomt niet hoed door. Het draait cirkeltjes in hoofden van mensen die er meer hun eigen voordeel mee proberen te doen dan dat de klant/client voelt dat die echt begrepen wordt.



We weten niet goed welke factoren er bij ons voor zorgen dat we niet krachtig genoeg '**de wissel**' opwaarts kunnen trekken, zoals die op nevenstaand gekaderd beeld staat aangegeven. We starten steeds goed om dan te ervaren dat de fut eruit gaat.

De drukkende impact die dat op onze organisatie en mensen heeft:

- Medewerkers vermoeden zeker 35% collectieve mentaal verzuim in de organisatie, als hen naar de omvang daarvan wordt gevraagd. De meesten vinden rond de 10% acceptabel en zelfs gezond. **Ze vinden het zelf al met al verontrustend dat het 25% teveel is** 'om de boot in de vaart te kunnen houden'. "We halen nog niet de helft uit deze organisatie dan wat erin zit!" vinden ze wat overtrokken. Hun manager denkt zeker te weten dat het niet veel meer kan zijn dan 15%. En de directeur weet niet beter dan dat het eigenlijk allemaal best redelijk gaat. Toch blijven doelstellingen steken en trekt de kracht uit projecten als ze halverwege ergens op blijven steken. En nu komt er wéér een bezuinigingsronde aan terwijl we net een reorganisatie achter de rug hebben. En ja, eerlijk gezegd lijden we verlies maar dat kunnen we wat compenseren door de prijs van onze offertes wat op te krikken.

- ❑ Het aanpassen aan **de steeds maar weer aanrollende noodzakelijke veranderingen** belasten de dagelijkse gang van zaken dusdanig dat het steeds weer een worsteling is met steeds minder tijd die daarvoor beschikbaar lijkt.
- ❑ *"Ja, ik weet wel dat jullie me vaak wat vinden zeuren. Maar ik kan toch echt niet een half vol glas zien als ik 's-nachts wakker wordt omdat ik me niet meer zeker voel bij de huidige gang van zaken. Ik heb geen zin meer me op die manier van de werkelijkheid te distancieren. Want als we dit niet meer **een half leeg glas** willen of durven te benoemen, zal niemand het nodig vinden hier samen de schouders onder te gaan zetten."*

Wat dat uzelf kost (Voor de manager)

- Het kost u de meeste **managementtijd** die u eigenlijk had willen gebruiken voor de leuke kanten van dit vak. U voelt onbehagen als u geforceerd vijf minuten op de werkvloer een probleem moet aanhoren.
- Soms is de **waardering** dusdanig ver te zoeken dat u zich daar meer en meer voor hebt afgesloten wat als een gemis voelt.
- Het kost u teveel **privé-tijd** door de frequente verstoringen van uw vrije tijd waarin andere mensen die u liever zijn uw aandacht mislopen waardoor het ook lijkt dat niemand meer echte aandacht voor u heeft.
- Het kost u iedere dag weer **geld** door gemist vermogen en allerlei consequentiekosten. Geld dat u had willen besteden aan herinvestering in uw zaak of als extra had weg willen zetten voor de tijd die eens komt of die al vaker geplande vakantie om eens lekker helemaal bij te kunnen komen.
- Het kost u steeds meer **energie** terwijl er steeds minder van lijkt bij te komen.
- Het kost u veel **vermogen** dat u moet steken in het voortdurend ontlopen of maskeren van deze situatie.
- En het kost u uw **nachtrust** omdat de zorgen voortdurend mee naar bed gaan.
- En u weet als geen ander wat het nog meer kost.

Deze situaties zijn de situaties die al te lang in de afwachstand hebben gestaan om eens lekker schoongemaakt te worden. Dit keer van binnen omdat de buitenkant inmiddels niet meer echt geloofd wordt door medewerkers, klanten en anderen die de zaak kennen.

Praat er maar eens wat vertrouwelijker over met onze organisatievitalisator, Hans Visser die te vaak is geconfronteerd met situaties die eigenlijk veel eerder een moment van uw en onze onverdeelde aandacht hebben verdiend. Noteer vast zijn mobiele nummer voor het moment dat u eraan toe bent: 06.5332.1494