



Checklist: Hoe mentaal schoon is uw organisatie?

In een mentaal schone organisatie kan informatie en energie onbelemmerd, onvervormd en doelgericht stromen. In zo'n organisatie wordt een versterkende wisselwerking gevoeld tussen organisatiegedrag en persoonlijk gedrag. Een mentaal schone organisatie leeft, is gezond en vitaal. Een mentaal schone organisatie weet al haar vermogens voluit te benutten.

Stel met deze indicator zelf vast hoe mentaal schoon uw organisatie is en hoeveel mentaal vermogen gewonnen kan worden voor de nieuwe doelstellingen van uw organisatie. U krijgt daarmee tevens een beeld van de omvang van het collectieve mentaal verzuim en wat dat de organisatie jaarlijks kost.

Hoe onderstaande 10 vragen in 5 minuten te beoordelen?

- In de onderstaande twee kolommen worden 10 verschillende aspecten van de organisatie met elkaar vergeleken.
- Neem per aspect de twee ■ ■ uitersten (in u op en vergelijk dat met hoe u dat nu gevoelsmatig in uw organisatie ervaart/waarneemt).
- Geef dat vervolgens een beoordelingscijfer tussen de **1** en **10** dat past bij uw waarneming en noteer dat op een stuk papier. Hoe meer u uw organisatie in de linker beschrijving herkent des te lager het beoordelingscijfer dat u geeft. Hoe meer u uw organisatie in de rechter beschrijving herkent des te hoger het beoordelingscijfer dat u kunt geven.

1. Informatie

Informatie is -in uw organisatie- onbetrouwbaar en meer een middel om subtiel positie, macht, status en kennis te etaleren. Je moet ernaar zoeken en om vragen en maar afwachten of je echt alles krijgt. Vragen blijven te lang onbeantwoord of worden niet beantwoord.

Informatie is -in uw organisatie- de betrouwbare ruggengraat van de collectieve, gedeelde kennis die voortdurend wordt geactualiseerd, gestroomlijnd en snel toegankelijk voor alle medewerkers van hoog tot laag. Vragen worden direct beantwoord.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Communicatie

Communicatie is hier een middel om informatie te misvormen en wordt eerder aangewend voor eigen belang dan voor het organisatiebelang. Het dient andere doelen dan waar communicatie echt voor bedoeld is.

Communicatie is een vrije en open uitwisseling bedoeld om jezelf en anderen, gericht op de organisatiedoelstellingen, zo snel mogelijk verder te kunnen helpen.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Organisatiegedrag, -cultuur en -klimaat

Het voelt hieraan alsof je door stroop heen moet ploegen. Het organisatiegedrag veroorzaakt veel ongerichte tegenbeweging.

Het voelt hieraan als voortbewegen op een luchtkussen. Het organisatiegedrag support één flow/stroom van doelgerichte beweging.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4. Persoonlijk- en collegiaal gedrag

Gedrag is gebaseerd op **moeten** en controle. Schone schijn en façadegedrag wordt ongestraft en stilzwijgend in stand gehouden. Eigenlijk maakt het niet zoveel uit hoe je doet. De sturing van gedrag is te instrumenteel van aard. Er wordt gepraat over in plaats van met mensen.

Gedrag is gebaseerd op stimulatie van **willen**. Bevordering van oprechtheid en openheid wordt beloond. Mensen durven zich kwetsbaar op te stellen. De sturing van gedrag is een open en eerlijke beleving. Er wordt gepraat mét mensen over hoe het beter en prettiger kan.

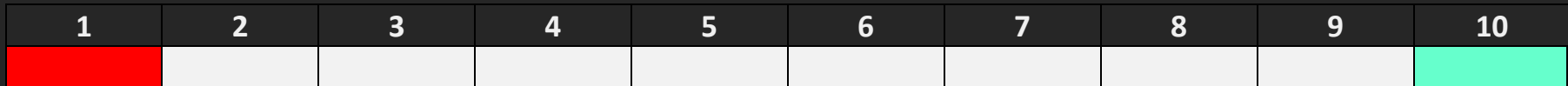
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



8. Arbeidsverhoudingen

De organisatie kent een hoge mate aan hiërarchie. Het is ieder voor zich en God voor ons allen. Hier moet je altijd op tijd zijn. Hoe? Dat is jouw zaak, ongeacht wat je thuis aan sores hebt. Wij zijn er niet om jouw problemen op te knappen.

De organisatie is geheel gericht op hoe zij haar medewerkers optimaal kan faciliteren in het zo gewenst mogelijk realiseren van het werk. In deze organisatie bestaat geen scheidslijn meer tussen privé en zaak en medewerkers weten daar ook zorgvuldig mee om te gaan.



9. P&O ontwikkeling

Mensen zitten vast in hun ontwikkeling. Ze zijn onmachtig en voelen zich niet in staat om de bestaande situatie te keren. Er leven veel stille verwijten over en weer en de meesten voelen zich slachtoffer. Ze begrijpen niet hoe het zover heeft kunnen komen en ervaren veel negatieve werkdruk. Het ziekteverzuim is hoog, soms wel 12%. Er wordt veel inefficiënt gewerkt met veel tussentijdse wachttijden. Relatief veel goede mensen verlaten de organisatie. Veel energie- en tijdverspilling met veel stress als gevolg.

Mensen krijgen eerlijke kansen en constructieve feedback. Ze worden gestimuleerd en kunnen waar mogelijk zelf grip nemen op gewenste veranderingen. Mensen beseffen dat een organisatie nu met de externe ontwikkelingen dynamisch moet meebewegen er er steeds minder functiegrenzen kunnen zijn. Het ziekteverzuim is laag, even onder de 3%. Er wordt doelgericht en effectief gewerkt. De verloopontwikkeling is in goede balans. De organisatie heeft een gezonde aantrekkingskracht en een goed geïntegreerde bedrijfsgezondheidszorg.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Organisatie-imago

Het organisatie-imago wordt extern anders/mooier neergezet dan intern wordt ervaren. Met kostenbesparing wordt ad hoc geprobeerd de gevolgen van problemen te bestrijden in plaats van de oorzaken te achterhalen en die te tackelen.

Dit is een neerwaartse spiraal.

Het organisatie-imago zoals het bedrijfsimago extern wordt neergezet, is het een correcte weergave van de intern beleefde werkelijkheid. Kostenbesparing is een logisch en aanvaard onderdeel van voortdurend verbeteren. Er wordt op inzet- en rendementsontwikkeling gestuurd. **Dit is een opwaartse spiraal.**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Organisatieaspecten:	Uw beoordeling daarvan:
1. Informatie	
2. Communicatie	
3. Organisationsgedrag	
4. Persoonlijk- en collegiaal gedrag	
5. Inzetbereidheid	
6. Samenwerking	
7. Innovatief vermogen	

8. Arbeidsverhoudingen	
9. P&O ontwikkeling	
10. Organisatie-imago	
De optelsom daarvan = Uw totaalscore:	

Hoeveel vermogen valt er in uw organisatie te winnen?

Uw totaalscore	Onbenut vermogen in uw organisatie (collectief mentaal verzuim)	Organisatie- faalkosten (*) per jaar	Daarvan herwinbaar per jaar
< 10	> 42 %	> € 5,6 Mln.	> € 4,8 Mln.
10 - 20	40 %	€ 4,8 Mln.	€ 4,1 Mln.
20 - 30	36 %	€ 4,3 Mln.	€ 3,6 Mln.
30 - 40	32 %	€ 3,8 Mln.	€ 3,1 Mln.
40 - 50	28 %	€ 3,4 Mln.	€ 2,6 Mln.

50 - 60	24 %	€ 2,9 Mln.	€ 2,1 Mln.
60 - 70	20 %	€ 2,4 Mln.	€ 1,6 Mln.
70 - 80	16 %	€ 1,9 Mln.	€ 1,2 Mln.
80 - 90	12 %	€ 1,5 Mln.	€ 0,7 Mln.
> 90	< 10 %	< € 1,2 Mln.	< € 0,4 Mln.

De hierboven genoemde bedragen geven de uitkomst voor een organisatie met 100 medewerkers (fte's). U kunt zelf berekenen wat dat voor uw organisatie(grootte) betekent. Deze genoemde percentages en bedragen zijn gemiddelden ongeacht brancheverschillen. De uitkomst is eigenlijk het bedrag dat de organisatie mist om te investeren in de kern van de zaak die zij nodig heeft voor goede prestaties. Omdat zij onvoldoende grip heeft op de oorzaken van het collectief mentaal verzuim moet zij andere besparingen doorvoeren die juist de kern van de zaak ondergraven. Dit leidt tot een vicieuze cirkel die bij een paar onverwachte tegenvallers een neerwaartse spiraal wordt. Een vitaliserende mentale schoonmaak van de organisatie maakt dit vermogen weer vrij voor de omslag naar een opwaartse spiraal.

(*) Organisatie faalkosten zijn uitgaven van de organisatie waar zij niets voor terug krijgt. Weggegooid geld dus. Deze faalkosten bestaan uit dat aandeel van de loonsom waar geen werk voor wordt geleverd en de kosten van alle interne consequenties daarvan. De externe consequenties daarvan zoals afname van het imago, weglopende/wegblijvende klanten en afnemende omzet zijn hier nog buiten beschouwing gelaten. Als die worden meegerekend worden de faalkosten 2 tot 3 keer hoger ingeschat.