united sense

organisatievitalisators & motivatiespecialisten

‘Potentie *binnen de overheid’*

Ongewild en onbewust verdwijnt **tot 45% inzet** binnen de overheid, **mentaal en financieel**.

Gemiste inzet, opbrengst en daarmee maatschappelijk dividend. Herwinbaar **onbenut vermogen²**(©) vergroot zowel het **productief- als financieel vermogen**.

De investering voor het herwinnen van 10% is **binnen een maand** terugverdiend met **een jaarlijks terugkerend rendement van 750 %.**

Uit onderstaand **basismateriaal** verzorgen we **lezingen, presentaties, inspiratie- en mobilisatie-sessies of workshops**.

We combineren naar wens met kennis van:

- **de hier achterliggende US-site,**
- **één van onze 12 andere workshops,**
- **samenwerkende specialisten of wetenschappers**.

De **vorm en duur** passen we naar wens aan.

Hoe zachte factoren zich keihard tegen u kunnen keren of juist krachtig vóór u kunnen gaan werken. Hoeveel verschil u daarin zelf kunt gaan maken als u beseft wat er werkelijk om u heen gaande is. Hoeveel meer u dat zal opleveren als mens, als manager en als organisatie(onderdeel). Hoe anders dat in positieve zin zal uitpakken dan u steeds hebt gedacht en gedaan.

Daar zijn geen schokkende veranderingen voor nodig maar confronterende inzichten die bewust maken.

Er wordt op u gewacht door uw mensen. Uw ambtenaren die zelf ook graag in beweging komen. Het zal u en hen meer energie, ontspanning en waardering opleveren. En de organisatie? Die krijgt met minder druk – en waar nodig met minder mensen - meer voor elkaar in zachte- en harde resultaten, geld, aantrekkingskracht en doorzettingskracht.

Een aanzienlijke versterking van de doorzettingsmacht

Ontdek hoeveel vermogen² er vrijgemaakt kan worden door op het collectief niveau remmende patronen zichtbaar en bespreekbaar te maken. Leer de scepsis en de onmacht begrijpen op basis waarvan mensen los laten. Doorbreek de scepsis en versterk het eigen aandeel van uzelf en uw mensen.

Ontdek waarom de top van de organisatie de laatste is waarin de werkelijkheid rond dit onbenut vermogen² doorkomt en weet wat in de organisatie écht gebeurd! Hét geluid: *“Waarom hebben ze me dat niet eerder duidelijk gemaakt? Dan had ik er eerder iets aan kunnen doen!”*

Ontdek wat mensen doen in omstandigheden waarin zij te weinig invloed (denken te) hebben. Ontdek het verschil tussen wat ze veelal onbewust geneigd zijn te doen en wat u en zij samen- anders - zouden willen doen.

Ontdekken van onbenut vermogen²

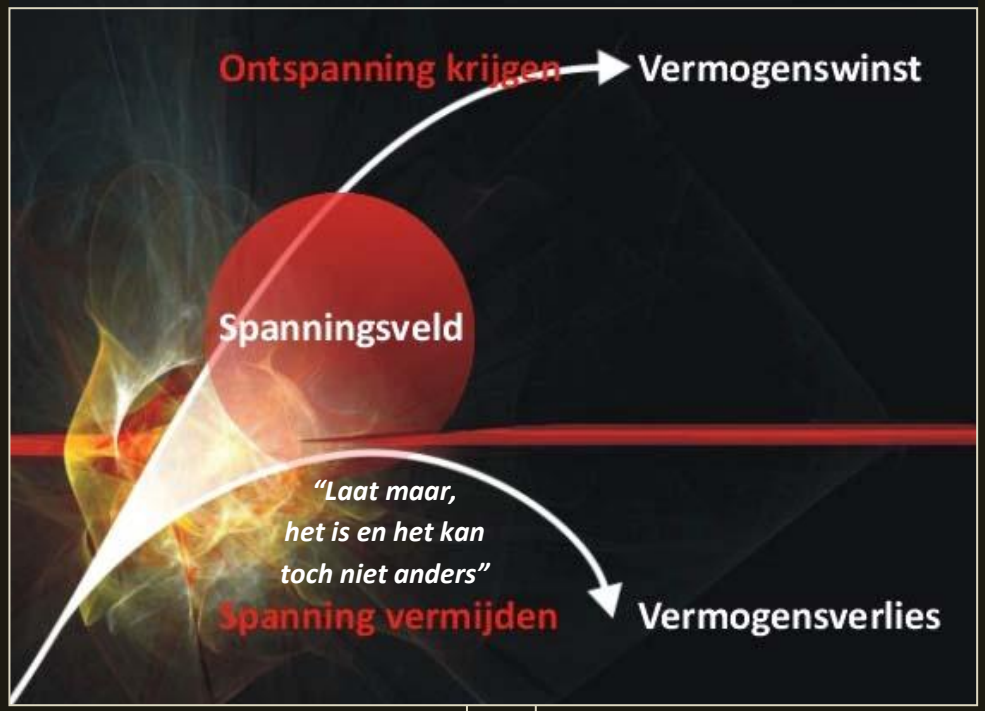
Wat doe je?

Wat doet een mens als hij iets voor zich ziet waar hij eigenlijk niet in geloofd? Wat weleens vervelend kan worden, lastig kan zijn of spannend omdat er veelal onbewust allerlei andere dingen bij komen ? Wat, als het weleens anders zou kunnen uitpakken?

Precies, dan ontstaat het vermijden van een spanningsveld. Een ontlopen, een vermijden, een afsluiten en loslaten. 'Laat maar'- denken. Nu even niet. Dan zegt hij *'ja'* maar denkt en doet *'nee'* en gaat zich op iets anders richten.

Hopend en verwachtend dat het dan vanzelf oplost of allemaal anders wordt. Niet beseffende dat dit hem niet gaat brengen wat hij zich deep down zou wensen. Sterker nog, het gaat ook zijn en uw organisatie niet verder brengen.

Dan ontstaat verlies van vermogens. Het is er wel maar het verdwijnt.



De al zo lang bekende weg
die mensen zo gewoon en normaal zijn gaan vinden.

Dit is de Bermudadriehoek waar ongemerkt
in een neerwaartse spiraal vermogens verdwijnen.

Wat krijg je?

Wat krijg je als je heel lang ergens tegenop ziet, ontloopt en uitstelt maar op een goed moment wél doet? Dan krijg je een goed gevoel, voldoening. Je zelfvertrouwen groeit en je voelt dat je weer een stap verder bent gekomen. Je hebt iets én jezelf overwonnen.

Als je een krachtig mentaal besluit neemt, eindelijk doorzet en het heel anders – zelfs 100% beter - uitpakt dan je had gedacht?

Opluchting. Ontspanning. Ruimte. Vrijheid en het inzicht dat juist achter je angst je grootste schat verborgen ligt. N**iets is wat het lijkt**.

Trots voor de spiegel staan en met een warme glimlach tegen jezelf kunt zeggen:

"Yes, I did it".

Die ontdekkingen krijgt u van ons met **de daarbij vrijkomende winst van vermogens.**

De buitengewone weg omhoog.
Het aangaan en er doorheen gaan. Jezelf overwinnend.

Dit is de gouden driehoek die
in een opwaartse spiraal vermogens vrij laat komen.

Verlies van vermogen

- In 95% van de organisaties gaat onbenut vermogen² verloren in de vorm van ongewild en onbedoeld Collectief Mentaal Verzuim.
- Het **niet benut vermogen²** zit vast in meer zachte factoren als o.a. organisatiecultuur, waarvoor geen verantwoordelijken zijn.
- Onbenut vermogen² **kan ongezien tot wel 45% oplopen.**
- Het Collectief Mentaal Verzuim is de hoofdverantwoordelijke voor **werkdruk, werkstress, energieverlies** en hardere resultaatverliezen.
- Het harde productiviteitsverlies is 3 tot 8 maal groter dan het ziekteverzuim en 3 tot 4 maal duurder.
- Eén van de grootste productiviteitskillers en verborgen kostenpost die organisaties tussen de 40 en 80% te duur laat functioneren en het maatschappelijk dividend zwaar belast.
- Ambtenaren op de werkvloer hebben een goed beeld – na uitleg wat het is – en kunnen procentueel goed duiden en geven daar structureel **een 4 tot 5 maal hoger percentage** van dan de top van hun organisatie.
- Onbenut vermogen² is per 10% verantwoordelijk voor output- en opbrengstverlies met een omvang van **60% van de bruto-loonsom**.
- Onbenut vermogen² kan vrijgemaakt en aangewend worden om – hoe navrant ook - **met minder ambtenaren en minder druk meer te doen** en in slagkracht te winnen of – met dezelfde ambtenaren meer productiviteit en kwaliteit voor minder geld te leveren.

Winst van vermogen

- U ontdekt hoe bij 10% reductie van Collectief Mentaal Verzuim het grootste deel van het daaraan gerelateerde onbenutte vermogen, vergelijkbaar met 40 tot 60% van de bruto-loonsom herwonnen wordt.
- Naast 10% hogere productiviteit is de immaterieel haalbare winst van grote waarde omdat deze zich in meer kwaliteit, beter imago, betrouwbaarheid en aandacht voor de klant vertaald.
- Praktisch kan ca. driekwart van dat onbenutte vermogen² vrij gemaakt en gericht ingezet herwonnen worden met een krachtige support vanuit de top zelf.
- Op werkvloerniveau is daar steeds structureel goed draagvlak voor aanwezig. Ambtenaren willen en kunnen veel meer zeggen zij zelf.
- De investering om 10% onbenut vermogen² te herwinnen is **nog geen 5%** van de waarde van de zover gemiste hogere - maar zeker ook gezondere - opbrengst per medewerker.
- Een investering die **binnen een maand is terug verdiend** met een duurzaam, jaarlijks rendement van 750%.
- Eigenlijk ‘het vindersloon’ dat iemand zou mogen krijgen als hij eerlijk iets terug brengt wat een ander is kwijtgeraakt.
- En we geloven zelf zo in de resultaten dat we bereid zijn **een herwin garantie** te geven. Een pilot kan meer bewijzen.

Potentie zit gevangen in het organisatiesysteem

dat zich niet meer bewust is van wat er werkelijk gebeurd. Het laat zich teveel leiden door de waan van de dag, wat we met elkaar blijven geloven en we elkaar voor blijven houden. Wat we al te lang gewoon zijn gaan vinden **in een organisatiecultuur die sterker voorschrijft wat we moeten doen dan de organisatiestructuur voor elkaar krijgt.** Waar iedereen zich in individuele onmacht al bij neer heeft gelegd.

Potentie die alleen ontsloten kan worden

door experts op dat vlak en geen onderdeel uitmaken van dat systeem. Want iedereen die onderdeel uit maakt van het systeem kan niet meer objectief oordelen en handelen.

Potentie zit niet in organisatiestructuur'hokjes'

noch in de pijplijntjes die daartussen getrokken staan. Het zit daar ergens tussenin. Waar u het normaal niet kunt zien zitten als u er concreet naar vraagt omdat de mensen geen concreet antwoord hebben. Hoe moeten ze de manager duidelijk maken wat zij voelen van waaruit zij doen of nalaten?

Potentie ontstaat of gaat verloren

in de wisselwerking tussen organisatiegedrag en persoonlijk gedrag.

Het komt vrij

als de onderdelen van dat systeem herkenbaar zijn , wat gebeurd er en welk eigen aandeel heb ik daar in. Door de open en eerlijke erkenning van dat eigen aandeel ontstaan nieuwe mogelijkheden om gewenst ander gedrag te gaan definiëren voor de organisatie en haar ambtenaren.

Samen met de HR-Accountant van Wizfiz en de organisatievitalisator van United Sense

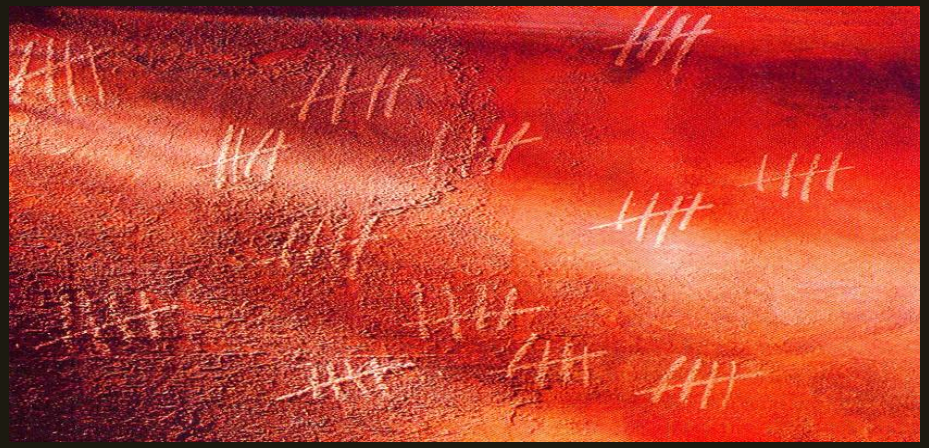
maken we concreet zichtbaar op hoeveel meer vermogen in effectieve, productieve slagkracht en euro's u kunt rekenen per ambtenaar bij het herwinnen van 10% onbenut vermogen² en hoe dat collectief gemobiliseerd kan worden.

Voor doorzettingskracht heb je verbinding, beweging, overbrenging, energie en een krachtig mentaal besluit nodig.

Uitdagende en haalbare doelstellingen en wensen. Dus een geloofwaardig perspectief. Eenduidige en eenstemmige focus. Actuele, tijdige en betrouwbare informatie. Verbinding en samenhang. Vertrouwen en de daaruit voortkomende wil- en inzetbereidheid.

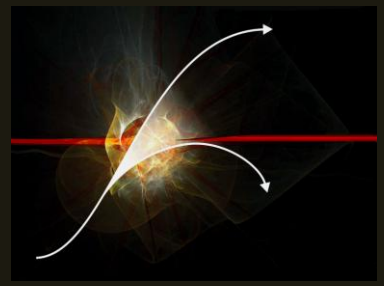
Een gezonde, ondersteunende organisatiecultuur. Elkaar open en eerlijk aanspreken en bijsturen. En de wetenschap dat – als het erop aan komt – je niet alleen zult staan.

Het besef dat je maar één leven hebt dat je niet straks over kunt doen, dus nu moet het gebeuren.

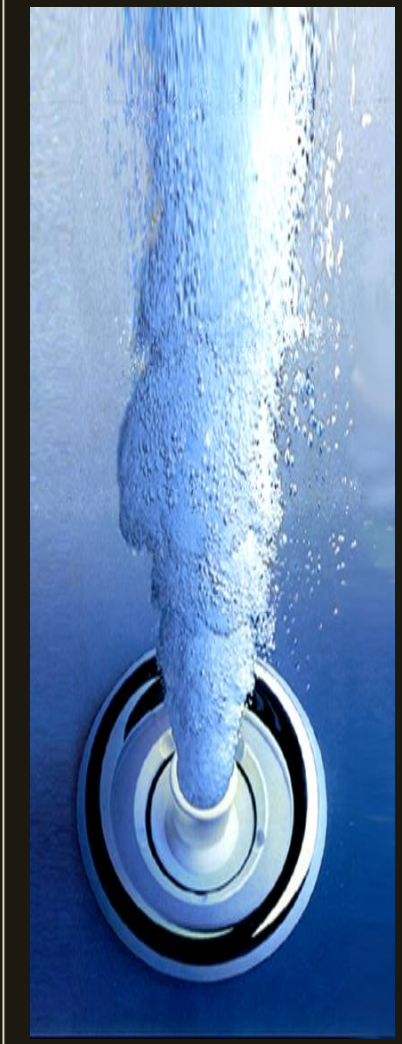


Het vermogen² hervinden en herwinnen we samen. Daar waar niemand dit binnen het systeem alléén kan vinden.

Dus waarom …



- … **10, 20 tot wel 30 % meer opbrengst** vermijden, de druk en spanning blijven houden met hoe nu gedaan wordt?
- … weg blijven lopen van de realiteit waarin bij 10% onbenut vermogen² rond de €18.000,-- per ambtenaar per jaar verloren gaat?
- … structureel dezelfde bestrijdingsmethoden kiezen die de omvang van onbenutte vermogens eerder doen toenemen?
- … alle beperkende overtuigingen blijven geloven – en weg blijven lopen bij het grote belang van een gezonde -rond organisatiecultuur?
- … elkaar blijven verzwakken door de moedigen onder ons te alléén voorop laten gaan totdat ook zij los laten en/of weg gaan?
- … te kwetsbaar blijven voor niet tot moeilijk beïnvloedbare externe factoren als we krachtig kunnen worden met intern wel beïnvloedbare factoren?
- … het systeem leidend laten zijn als u met deze kennis het systeem snel kunt omvormen tot een mentaal krachtig besturingssysteem waarin mensen met elkaar door grenzen heen willen, kunnen en durven als ze er weer volop in kunnen geloven en vertrouwen.



Neem nu dat mentale besluit.

Maak kennis met de wereld achter onbenut vermogen² en geef potentie *in uw organisatie* de ruimte.

Mensen willen, kunnen en durven veel meer als ze bevrijdt worden uit omstandigheden die hun vermogens teveel beperken. En als ze zicht hebben gekregen op hun eigen aandeel daarin. Het besluit dat vermogen vrij te maken ligt in uw handen.

Deze inspiratie- en mobilisatie-werksessie is primair bedoeld voor de top van de organisatie (bestuurders/directie) al dan niet aangevuld met de moedige kant van P&O/HRM.

Duur: Nader af te stemmen, uitgevoerd door 2 specialisten. Investering: 'Het vindersloon' of u nu met z'n drieën komt of met z'n tienen. U krijgt daar een vermogen en nieuwe energie voor terug.

Birkstraat 79
3768 HC Soest
T. 035.6019275
F. 035.6010216
E. info@unitedsense.nl
I. www.unitedsense.nl

united sense
organisatievitalisators & motivatiespecialisten

Klik op deze link voor de zwart op wit

printversie

Klik op deze link voor toegang tot

De site

Onze 12 andere workshops