

Het zit er in wat u nodig hebt en **erbij** wilt krijgen



Verborgen potentieel dat er wel in zit én betaald wordt (aan personeelskosten). Maar dagelijks verloren gaat als gevolg van een fenomeen (verderop toegelicht) dat in de top van organisaties onbekend is. De oorzaken, de omvang en de hoge kosten daarvan zijn verborgen. Hieronder enkele feiten:

In organisaties vinden we **tussen de 10 en 35 procent verborgen potentieel**. De verborgen kosten daarvan zijn per 10 procent vergelijkbaar met **35 procent van de bruto-loonsom** van de organisatie.

Per 10 medewerkers vertegenwoordigt dat een waarde **tussen 180.000,-- tot 630.000,--euro** die **jaarlijks** verloren gaat. Hiermee wordt het organisatieproduct **tussen de 40 en soms zelfs 80 procent te duur**.

Zóveel omdat het fenomeen, dat deze hoge vermijdbare kosten in de onderstroom van de dagelijkse gang van zaken veroorzaakt, heel veel nadelige consequenties heeft die uw klanten helaas veel eerder merken dan dat u daarover wordt geïnformeerd. Dat blijkt steeds weer uit onze onderzoeken.

Een verontrustend groot verschil tussen het percentage wat de **werkvloer** daaromtrent waarneemt en aangeeft en het vaak aanzienlijk lagere percentage wat het hoger **management** ziet of daarover door krijgt.

Daarin zit één van de belangrijkste verklaringen voor het ongeloof rond de werkelijke omvang van het fenomeen en de daarmee samenhangende consequentiekosten. Ongeloof omdat iedereen vaak ontzettend druk is en zelfs overbelast. Totdat wij duidelijk maken dat die drukte, onrust en stress juist veroorzaakt wordt door dit fenomeen.

De wereld achter Onbenut Vermogen

Een wereld waarin 150 tot 300 gezonde uren per medewerker per jaar te (her)winnen zijn.

Deze wereld achter onbenut vermogen opent een heel ander perspectief op bezuinigen.



De introductie

"Zóveel? Dat kan niet waar zijn!" Dit is vaak de eerste ongelovige reactie die in de hectiek van alledag gedacht maar niet uitgesproken of nader onderzocht wordt. En zo liggen hier nog wel een paar barrières voor. De belangrijkste is de drempel bij de ingang van het kantoor van de baas die wel steeds roept "Ik heb een lage drempel, kom gerust binnen!" maar in onrustige tijden over deze wereld, vanuit zijn organisatie onder spanning, niets hoort.

Een wereld waar u als bestuurder, ondernemer, directeur of manager pas in terecht komt als u bekropen wordt door het onbestemde gevoel dat bezuinigen e.a. projecten u te weinig hebben geholpen. Dan gaat u meer open staan voor het besef dat er wel iets anders moet spelen. Iets wat in 96% van de organisaties en bedrijven leeft en speelt maar niet benoemd werd of mocht worden. Omdat de bril liefst roze moest zijn. De woorden een positieve lading moesten hebben. De signalen niet te kritisch mochten zijn. Problemen uitdagingen genoemd moesten worden en inkopers liever een pil inkochten dan oorzaakbehandeling toestonden. De bringers van harde werkelijkheden neergeschoten konden worden. HR het meer in instrumenten zocht. Passie en bevlogenheid predikten maar het fundament van vertrouwen eronder niet konden of durfden geven. En organisatiecosmetica het polijstend moest afwerken.

Ja, zo bij elkaar was die wereld waar in de onderstroom mensen teveel hun informatie moesten afwegen en daarmee moesten laveren. Zo bij elkaar gebracht opgeschreven een harde waarheid. Eén die pas na eerlijke erkenning daarvan echte ruimte kan gaan geven aan het vrijmaken van onbenutte vermogens die maar steeds ontkent, genegeerd, gemaskeerd en zelfs verhuld werden omdat het weleens pijn kon doen. En pijn vermijden is in de basis het negeren van belangrijke signalen die álles zeggen over gezondheid. Signalen die altijd het eerst op werkvloeren en in het echte klantcontact worden waargenomen, gevoeld en ervaren. Maar op weg naar de top steeds meer werden afgetopt en daar niet meer aankwamen. Dat is de harde werkelijkheid waarachter onbenut vermogen zich onzichtbaar heeft op kunnen bouwen en de consequentiekosten ervan de zaak, eveneens onzichtbaar, heeft kunnen verzwakken. Ondanks dat u – met de input die u wel hebt gekregen – er alles aan gedaan hebt.

'De mate waarmee mensen hun inzet geven ontlenen zij aan de mate van geloof en vertrouwen in hun organisatie.'

Waar zit onbenut vermogen?

Een vraag die uw financieel manager en/of uw accountant kan beantwoorden. Maar het vermogen in de vorm van vermogens en mogelijkheden, die door uw mensen naar euro's omgezet geleverd moet worden, kan niet op hun dashboard afgelezen worden. In 25 jaar onderzoek hebben wij, met veel vallen en opstaan, een fenomeen met grote onzichtbare en vermijdbare kosten zichtbaar en behandelbaar gemaakt.

Het is een zeer kostbaar fenomeen

De grootste onzichtbare kostenpost in organisaties zijn de consequentiekosten van dit fenomeen (klik op de afbeelding hiernaast). Een fenomeen waar niemand in organisaties voor verantwoordelijk is gesteld. Terwijl dat juist toeneemt in onzekere tijden zoals reorganisaties waar dán helemaal niemand z'n vingers aan wil branden. Dit fenomeen is de allesbepalende factor voor het optimaal benutten van het productieve vermogen en rendement daarvan. Dit fenomeen speelt onzichtbaar voor hoger management in de wisselwerking tussen organisatiegedrag & persoonlijk gedrag.



De omvang daarvan

De omvang van dit fenomeen op het werk is tussen de 6 en 12 keer groter dan het ziekteverzuimpercentage en 3 tot 4 keer duurder dan dat.

Dat betekent tussen de 10% en soms zelfs 45% van het totale productieve vermogen. Directeuren vermoeden zelf ca. 25%. De faalkosten daarvan zijn per 10% vergelijkbaar met 35% van de brutoloon van de organisatie. Driekwart daarvan is snel herwinbaar.

Alleen als de werkelijkheid van **dit wel door u betaalde maar onbenutte vermogen** de top van de organisatie kan bereiken. In het herkennen en erkennen van dit, in veruit de meeste organisaties, onbekende winstgebied krijgt u een ongekend groot vermogen beschikbaar.

Voor hernieuwd vertrouwen en nieuw leven in uw organisatie

Het internationale onderzoeksbureau Gallup bevestigd met hun onderzoeken onze dieper gaande bevindingen in Nederland. United Sense heeft dit mentaal- en daarmee financieel onbenutte vermogen al tussen 1991 – 2013 ontdekt en uitgebreid onderzocht. Wij hebben ons als de autoriteit in Nederland op dat vlak ontwikkeld. Al in 2000, toen de economische tijden nog goed waren, bleek dat managers – na gedegen uitleg van dit fenomeen - gemiddeld 25% Collectief Mentaal Verzuim (afhaak- en maskeergedrag) in hun organisatie rapporteerden.

Dat vermogen kan vrijgemaakt worden

- **Als medewerkers** - die dit fenomeen om zich heen waar nemen en daar allen last van ondervinden – gehoord en geloofd worden.
- **Als leidinggevenden** op support hiervoor kunnen vertrouwen.
- **Als HR/P&O** hun werkelijke bestaansrecht en nieuwe rol hierin durven vinden.
- **Als managers** kunnen begrijpen hoe zij de vinger achter dit fenomeen kunnen krijgen.
- **Als directeuren** bewust worden van de impact ervan op hun doelstellingen.
- **Als bestuurders** zich bereikbaar maken voor deze informatie die geen individuele schuldigen kent.
- **Als begrepen kan worden** dat gangbare interventies onvoldoende de diepere laag raken waarin dit Verborgene Potentieel zich schuilt houdt.
- **Als u 2 minuten tijd hebt gemaakt** voor het document achter bovenstaande afbeelding.

Waarom is dit juist nu voor u belangrijk?

Omdat bij onze doorlopende onderzoeken structureel blijkt dat des te hoger wij in de hiërarchie van de organisatie hierover vragen stellen des te lagere percentages worden genoemd dan de werkvloer om zich heen waarneemt.

Daar tussenin zit een verschil van 20% tot 25%!

De oorzaak van dat verschil vindt u met deze link: ['Verborgen Potentieel in de onderstroom onder uw radar'](#). Daarin vindt u ook de essentie van het Gallup-onderzoek en de KPN-Mentaal-Verzuim-Case.

90% van deze informatie blijft van binnen uit verborgen

Omdat het als een Inconvenient Truth wordt beschouwd. Omdat het te beladen is en men er geen persoonlijke risico's mee durft te lopen en omdat men dit niet van binnen uit naar u concreet kan maken. Niet beseffende dat juist het niet zichtbaar en bespreekbaar maken hiervan juist eigenbelangen schaadt. Omdat het verborgen houden van deze informatie mensen sloopst, de organisatie verzwakt en haar producten te duur maakt. In spannende tijden waarin zij juist sterk moeten zijn.

Wat is dat fenomeen dat vermogen opsluit?

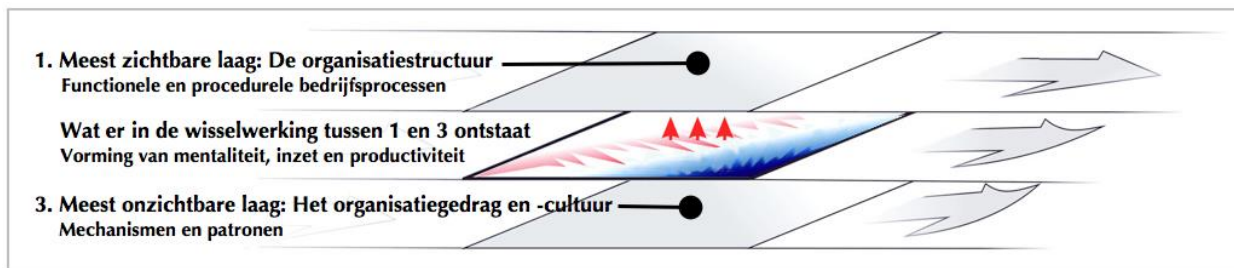
Het fenomeen dat potentie onbenut laat begint bij **Individueel Mentaal Verzuim (*)** in het werk. Met afhaak- en afsluitgedrag, voortkomend uit een zelfbeschermingsmechanisme van mensen die geen of te weinig invloed hebben of denken te hebben op omstandigheden die zij nodig hebben om alles van zichzelf te willen, te kunnen en bovenal te durven geven. Dit uit zich in gedrag, waarbij 'ja' gezegd wordt maar onuitgesproken 'nee' wordt bedoeld, leidt tot veelal onbewust **verzaken van taken, verantwoordelijkheden en afspraken**. De belangrijkste oorzaak van toename van negatieve werkdruk, werkstress en energieverlies. Want wat de een verzaakt moet de ander er bij doen. Als dat meer Individueel Mentaal Verzuim niet de juiste aandacht krijgt gaan anderen daaromheen ook loslaten, gaan uit verbinding en laten zij zich ook terugzakken. Tot een inzetniveau dat lager is dan er gezond uit kan komen. Niet uit onwil maar uit onmacht. Daarmee wordt het **Collectief Mentaal Verzuim** in het systeem van de organisatie waarmee mensen op elkaar vastlopen in het dagelijks werk en dit gaan vermijden om de relatie werkbaar te houden. Ten koste van het grotere gezamenlijke belang. **Want het organisatieproduct wordt hierdoor tussen de 40% en soms zelfs 80% te duur**. En dat zal iedereen gaan raken.

(*) Mentaal Verzuim is géén psychisch verzuim. Psychisch verzuim is ziekteverzuim als gevolg van persoonlijke psychische klachten. Mentaal Verzuim is op het werk verzaken van taken, verantwoordelijkheden en afspraken als gevolg van zachte arbeidsomstandigheden en omgevingsfactoren op de zaak.

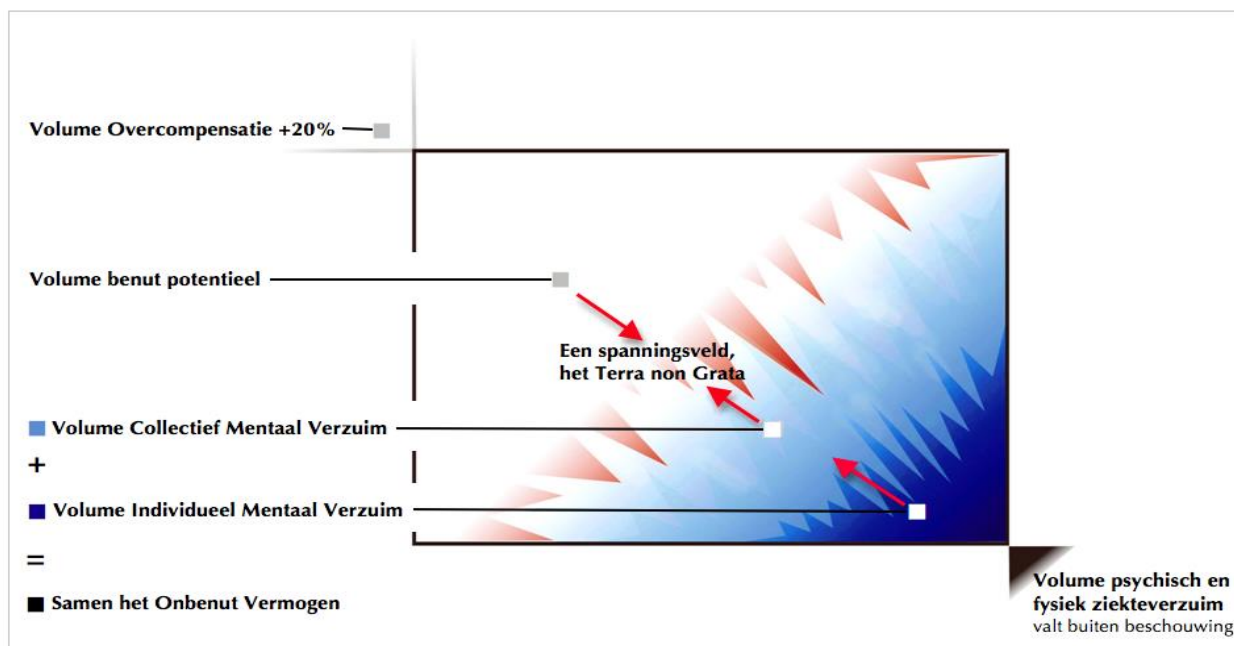
Waar zit dat onbenut vermogen?

Slechts één laag dieper dan. Onder de laag die concreet hard maakt hoe de organisatie is ingericht en langs welke lijnen de procedures lopen. In die onderliggende laag waar mensen zich laten leiden door zachte factoren. Daar waar **niemand** bewust kijkt werken ingesloten mechanismen en patronen. Daar vinden de werkelijke processen plaats waar **iedereen** in de organisatie zich onbewust door laat leiden. Daar worden stille mentale besluiten genomen die véél belangrijker zijn voor de zaak en haar toekomst dan de formeel genomen besluiten.

'De lopende band' van werkprocessen bestaat uit 3 lagen



Verdeling van het totaal aanwezige productieve vermogen



Toelichting op bovenstaande afbeelding: Binnen het zwarte kader zit het totale productieve vermogen van uw organisatie dat u betaalt met uw personeelskosten. Daarin is **donkerblauw** zichtbaar wat daarvan als gevolg van Mentaal Verzuim niet benut wordt. En **lichtblauw** hoe, bij onvoldoende aandacht daarvoor, andere medewerkers zich daarnaar gaan voegen. Met alle kostenverhogende negatieve effecten daarvan op het collectief en de effectieve productiviteit daarvan. In **rood** wordt als gevolg daarvan een spanningsveld zichtbaar waar spanning (druk, misinformatie, irritaties, ergernissen en onvrede) toeneemt. Een onvrede die onmacht wordt omdat mensen daar als individu geen grip op voelen. Daarbij durven zij die onvrede niet uit- of aan te spreken uit angst de relatie met anderen te verstoren. Juist daardoor wordt de relatie tussen mensen en hun organisatie en mensen onderling in stilte verstoord. Mensen die daar het meest last van hebben of daar vandaan willen blijven gaan wat zij mis zien gaan, overcompenseren en zichzelf daarmee overbelasten.

Wie iets kwijt raakt wil het weer terugvinden

Dat geldt voor alle mensen om bijvoorbeeld geloof en vertrouwen te kunnen herwinnen. Of hun moed en hun wilsbereidheid te kunnen hervinden. Met name in, rondom of na reorganisaties waarin zekerheid, geloof en vertrouwen vaak het eerste wordt kwijtgeraakt. Daarom maken wij dit verborgen potentieel zichtbaar. Om snel weer op krachten te komen. Niet om pijn te doen. Niet om te veronderstellen dat u iets niet goed zou doen. Maar om een voor u nog onbekend **winstgebied (*)** in uw eigen bedrijf te kunnen ontsluiten als er toch ook in uw organisatie een kans bestaat op betere benutting van wat u al hebt opgebouwd. Om bezuinigen en interen te stoppen en weer te kunnen investeren.

In mensen, klanten, kansen en mogelijkheden. Om u het vreemde en ongemakkelijke verschil te kunnen verklaren tussen het potentieel dat u in huis hebt en wat daarvan, mogelijk ook in uw organisatie, in tegenstelling tot de verwachtingen uit komt. **Om uw organisatie tussen de 10% en 35% meer opbrengst te kunnen geven** vanuit meer productiviteit, met minder druk en veel minder kosten. En om de marge op uw product of dienst aanzienlijk te kunnen vergroten.

(*): Een winstgebied dat veel managers en HR-functionarissen qua verantwoordelijkheid angstvallig van zich af en naar elkaar toe schuiven waardoor het onbehandeld braak blijft liggen. Een winstgebied waar nog te vaak overheen wordt geadviseerd, getraind of gewerkshopt om de wat spannende diepere laag onder de werkprocessen liever te mijden. Omdat het halfvolle glas liever meer aandacht krijgt dan het halflege glas dat met potentie in de schaduw ervan blijft staan. Omdat een halfvol glas ego's streelt. Niet beseffende dat juist daarmee de werkvloer - waar het vermogen wordt bepaald - niet gehoord en hun signalen niet gehonoreerd worden. Daarmee neemt het Mentaal Verzuim in de onderstroom juist toe en wordt daar een niemandsland. Een Terra non Grata. Waarin potentie niet herwonnen kan worden met het vermijden ervan maar juist met het benoemen daarvan en dat samen aangaan.

Dit is ruimschoots bewezen.

Als u de stille twijfel wilt onderzoeken die anders blijft knagen krijgt u de sleutel voor de ontsluiting van dat winstgebied. Die sleutel leggen wij alleen in uw hand. Want eveneens ruimschoots gebleken is dat des te groter de problematiek van dit fenomeen verhuld speelt des te defensiever en geslotener de organisatie is geworden voor de signalen ervan. Terwijl juist openheid, transparantie, betrouwbaarheid en efficiënte snelheid wordt verlangd.

Een uur waarin het verschil duidelijk wordt

Als u daarvoor open staat krijgt u in één uur in 3 schetsen inzicht in de onderstroom van uw organisatie - en uitzicht op de verborgen krachten en mogelijkheden daarvan: Het menselijk potentieel en uw rendement. Slechts 3 schetsen die dat systeem in overzicht, samenhang en de wisselwerking laat zien tussen het organisatiegedrag en het persoonlijk gedrag waaruit mensen meer zekerheid, energie en inzet willen halen. Dat kost u één uur en **u kunt er, na aftrek van ontspan- en persoonlijke tijd, per medewerker per jaar 150 - 300 gezonde uren meer mee winnen**. Niet om harder te werken maar om er meer rendement uit te kunnen halen en energie over te kunnen houden. Daarmee kunnen en willen mensen maar wat graag gezonder meer. Hoe? Dat laten we óók zien.

Ik hoor het graag. Met vriendelijke groet,
Hans Visser, 0653321494



*Wij durven te benoemen en aan te gaan
wat anderen het liefst vermijden*
www.unitedsense.nl

in het kunnen realiseren van de bedrijfsdoelstellingen. En 24 procent van de medewerkers zijn dusdanig niet meer geëngageerd dat zij ongelukkig zijn, niet productief en bron van demotivatie van anderen. Niet meer geëngageerd zijn manifesteert zich als zeer kostbaar Mentaal Verzuim dat informatie vervormd en productiviteit verlaagt en verstoort.