



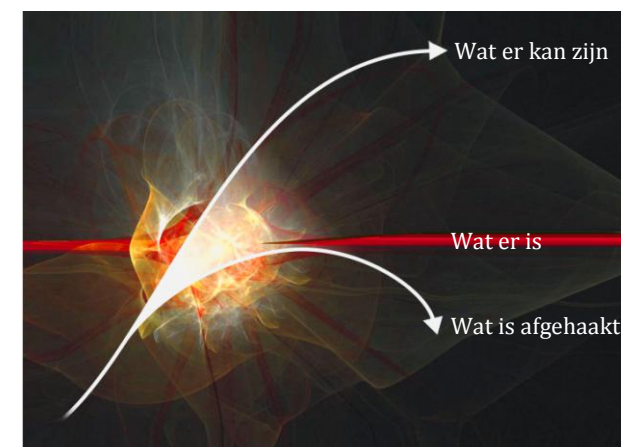
‘Vrij maken van Onbenut Vermogen’ Het meest duurzame bezuinigingsalternatief

Iedere organisatie beschikt over een ‘potentieel’ vermogen. Dat bestaat uit de collectieve ervaring, kennis, kunde, betrokkenheid, prestaties, talenten en trekkracht van alle personeelsleden bij elkaar. De waarde hiervan is nauwelijks in geld uit te drukken. Helaas wordt vaak niet al het potentiële vermogen echt benut. Factoren als angst, weerstand, eilandvorming, ‘ja-maar’-gedrag, gebrek aan betrokkenheid etc. leiden tot Onbenut Vermogen. In economisch slechte tijden is het voor veel organisaties een reflex om te bezuinigen op de bedrijfskosten om zo het bedrijfsresultaat te verhogen en daarmee op korte termijn te overleven.

Bezuinigen leidt echter vrijwel altijd tot een verhoging van het Onbenut Vermogen en dus verlies! Het ‘Vrij maken van Onbenut Vermogen’ is een activiteit die niet alleen op de korte termijn meer productiviteit oplevert, maar ook op lange termijn tot hogere en duurzamere resultaten leidt. Gevolg is een stabielere organisatie met een blijvend groter benut vermogen!

NIEUWS UIT HET SPANNINGSVELD

waarin emoties en gevoel de grenzen van gezamenlijke mogelijkheden bepalen



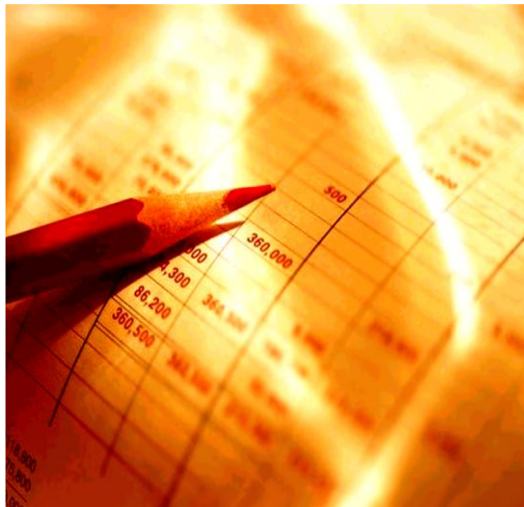
Meest recente testcase in de overheid: Opbrengstverbetering per medewerker 8.000,— euro per jaar in 2 maanden tijd met hoog duurzaam rendement. ROI: 860% in 1 jaar .
[Link naar Pilotresultaten](#)

Uitbreiding van die testcase naar andere onderdelen: 18.000,— per medewerker per jaar in ca. 6 maanden tijd met eveneens hoog duurzaam rendement. ROI: 1500% in 1 jaar.
[Link naar Opschalingsresultaten](#)

Zo'n hoog rendement...?

Het rendement op deze investering bestaat uit een kwalitatieve en een kwantitatieve component.

Kwalitatieve aspecten zijn een verbeterd werkklimaat met meer plezier, betrokkenheid en motivatie en een grotere mobiliteit en meer openheid. Het resultaat is een lager ongewenst verloop, een hoger gewenst verloop en meer aantrekkingskracht op goede nieuwe medewerkers. Kwantitatieve aspecten zijn een aanzienlijk verhoogde productiviteit



(met dezelfde bezetting méér prestatie) of eenzelfde prestatie met een lagere bezetting. Daarnaast zal niet alleen het Mentale Verzuim maar ook het meetbare ziekteverzuim teruglopen.

Bezuinigen is een 'moeten' geworden. Vrij maken van Onbenut Vermogen is een bevrijding van 'het moeten' omdat in dat proces 'het willen' wordt gemobiliseerd. En mensen die willen doen meer! We rekenen u graag voor wat een vitalisatieproces voor uw organisatie of team kan betekenen.

Nu ruimschoots bewezen

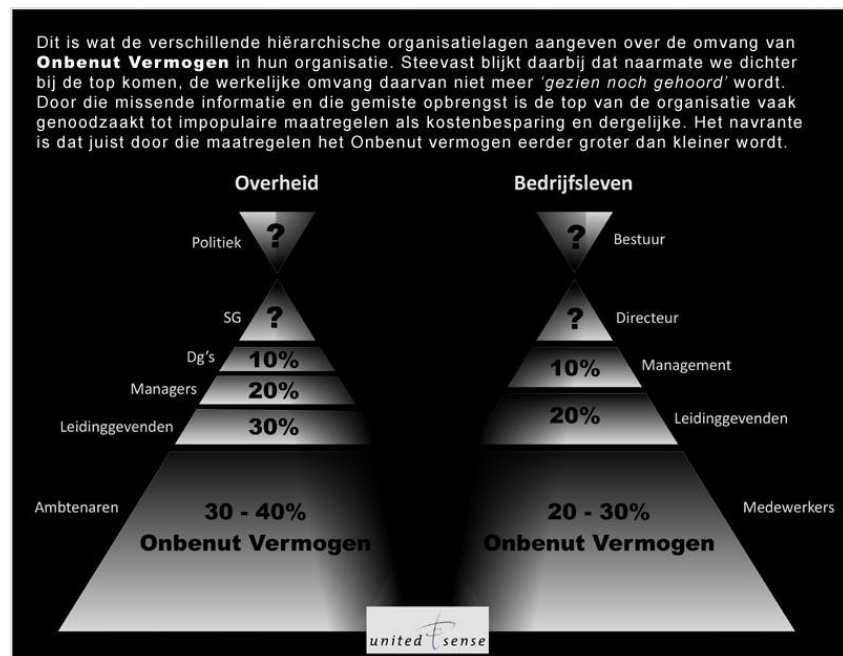
Het vitalisatieproces 'Vrij maken van Onbenut Vermogen' heeft zich nu na het bedrijfsleven ook binnen de rijksdienst ruimschoots bewezen met zachte resultaten met een harde impact in zeer korte tijd (zie de linken hiernaast). Door openheid, verbinding en samenhang op collectief niveau te behandelen kan informatie weer ongehinderd stromen. Dat is de essentie van vitaliteit dat wij als eerste bureau concreet in praktijk hebben gebracht.

Deepak Chopra bevestigt Mentaal Verzuim

Deepak Chopra is arts en een pionier in het onderzoek naar de wisselwerking tussen lichaam en geest in ziek en gezond zijn. Hij past die visie ook met succes toe op de gezondheid van andersoortige systemen als organisaties. Onderzoek uit de USA bevestigt wat wij hier al eerder vaststelden, namelijk dat het geestelijk afhaken vanuit niet meer betrokken voelen kan oplopen tot wel 45%. **De link tussen leiderschap en Mentaal Verzuim.**

Bezuinigingen niet nodig als Onbenut Vermogen wordt aangesproken

In veel organisaties zit meer vermogen dan er – gegeven de omstandigheden – uit komt. Bovengenoemde en eerdere resultaten bewijzen dat. Een probleem is dat dit Onbenut Vermogen in de top van organisaties veelal niet wordt gezien en daardoor onbereikbaar blijft. Structureel meten wij tientallen procenten verschil tussen wat de werkvloer ziet en meldt t.o.v. wat de top weet. Dat verschil is een belangrijke oorzaak dat de top gaat bezuinigen, terwijl een meervoud van wat met die bezuinigingen opleveren dagelijks weer verloren gaan. Dat is dweilen met de kraan open.



Als met minder mensen meer gedaan moet worden, zonder gerichte aandacht voor de oorzaken van het Onbenut Vermogen, neemt het geloof en vertrouwen van mensen in hun organisatie af. Zij gaan uit verbinding met de organisatie en haken mentaal af. Link: **Mentaal Verzuim. Verlies van vermogen. Juist nu.**

**Mentaal Verzuim
neemt toe
als gevolg van
bezuinigingen en
reorganiseren**



Het vaak onbegrepen bezuinigen en reorganiseren (zie de link hierboven) roept intern veel onzekerheden op. Mensen zijn in zulke situaties meer gericht op wat er binnen gebeurt (en wat dat voor hun positie betekent) dan dat zij naar buiten (op klanten en hun behoeftes) gericht zijn. Organisaties verliezen hierdoor de open verbinding met hun klanten, waardoor kennis- en informatiebronnen verloren gaan.

The classical dilemma between the head and the heart

r wordt altijd gezegd: 'Op de werkvloer wordt het verdiend!'. Dat wordt ook steeds weer bevestigd in onze vitalisatieprocessen. Het Onbenut Vermogen is daar het grootst. Niet omdat het op de werkvloer willens en wetens onbenut blijft, maar omdat men daar vaak het meest afhankelijk en onmachtig is. Alleen in een gezonde wisselwerking tussen management en de mensen op de werkvloer kan het vermogen vrij komen. Om dit te bereiken is een gelijkwaardige op- en openstelling in een gezondmakingsproces van belang. Emoties en gevoel zijn hierbij cruciaal. Uit onze ervaring blijkt dat daar waar het management zich het beste opent, het vermogen dat vrij komt het grootst is!



[Link: Een afscheidsbrief van de Organisatiecultuur aan de organisatiestructuur omdat ze elkaar niet meer versterken maar verzwakken.](#)

Een wake-up-call voor organisatieveranderaars!
Verantwoordelijken die onvoldoende rekening houden met gevoel en emoties van de mensen zullen onvoldoende bereidheid ondervinden bij het doorvoeren van de gewenste veranderingen.

Het belang van emoties in veranderprocessen

Het meeste Onbenut Vermogen zit gevangen in wat wij collectieve onmacht noemen. Iedereen weet dat het er is maar niemand kan erbij komen. Emoties spelen daarin een sleutelrol. Het 'niet durven' speelt een grotere rol dan het 'niet kunnen'. 'Gevoel' heeft een belangrijkere rol dan 'Verstand'. De reclame industrie is gebouwd op het beïnvloeden van gevoel en emotie om mensen te bewegen iets (anders) te (gaan) doen dan ze voorheen gedaan hebben. Als managers zich ontvankelijker voor dat principe open stellen en doelgericht gaan toepassen 'in bedrijf' gaat er een wereld aan mogelijkheden open. Een wereld die anders gesloten blijft als gevolg van het vermijden van emoties en het afwijzing van wat vaak als lastige en vaag wordt afgedaan.

United Sense is versterkt in samenwerking met ...

... HR-Accountant:

15 Jaar geleden zeiden managers nog tegen ons: *"Emoties? Die spelen bij ons niet maar als jullie kunnen aantonen dat dát ons meer geld op kan leveren mag je terug komen!"* Nou, dat hebben we bewezen en versterken wij voortdurend. Nu in samenwerking met een HR-Accountant waarmee we ook in tandemworkshops zachte factoren hard en financieel onderbouwd maken.

... De wetenschap van vertrouwen in organisaties:

Vertrouwen is de sleutel voor het ontstaan en dus ook weer vrij kunnen krijgen van Onbenut Vermogen. We werken op dit issue samen met een hoogleraar organisatiewetenschap aan het European Institute for Advanced Studies in Management (EIASM).

... Krachtig Lokaal

Bestuur:

In samenwerking met dit kennisbureau maken wij de wisselwerking en samenwerking tussen besturing en uitvoering van gemeentes zo gezond mogelijk. Daarmee de beste voorwaarden creërend voor het vrij maken van Onbenut Vermogen.

... Twee nieuwe collega's:

Naast de mensen waarmee wij zichtbaar en onzichtbaar samenwerken daar waarin zij een ster zijn, hebben we de groep samenwerkende ondernemers rond onze specifieke deskundigheid van Mentaal Verzuim verder uitgebreid met Jolanda Verburg en Richard de Rooij. Twee mensen met de juiste kwalificaties om u de wereld achter Onbenut Vermogen te helpen ontsluiten



... Speakers Academy

In samenwerking met de Speakers Academy wordt onze unieke kennis ontsloten door middel van lezingen, presentaties en/of werksessies.

Antwoorden op uw vragen: 'Hoe bespaar ik? Hoe krijg ik meer winst? Hoe krijg ik medewerkers die hard werken? Hoe kunnen we als organisatie gezond worden en blijven? Hoe kunnen we effectiever werken? Hoe kunnen we ons gaan onderscheiden?'

Wat wordt nu van HRM gevraagd? [Link.](#)

GIESER WILDEMAN

Innovatiekracht in Organisaties

In samenwerking met:

united sense

organisatievitalisators en motivatiespecialisten

Birkstraat 79
3768 HC Soest
035.6019275

hansvisser@unitedsense.nl

www.unitedsense.nl

Wilt u meer weten?

Wilt u minder weten?