



De gewenste cultuur voor Mentaal Vermogen[®] *in bedrijf*

waarmee onbenut vermogen wordt vrijgemaakt
en hoe P&O en HRM daaraan kan bijdragen en
zich daarmee krachtig kan (her)positioneren

Digitaal boek: *Organisatievitalisatie maakt 10% tot 45%
onbenut vermogen in organisaties vrij.*

Hoofdstukken:

Een mentaal besluit is veel krachtiger dan een keuze.	4 pagina's
Soorten van gemiste productiviteit en hun verhouding.	5 pagina's
Omvang van het onbenutte vermogen in organisaties.	8 pagina's
Organisatiepotentie blijft gevangen. Waar en waarom?	20 pagina's *
Mentaal Vermogen: De besturing van vitaliteit <i>in bedrijf</i> .	19 pagina's *
Met deze sleutel kun je onbenut vermogen vrij maken.	13 pagina's *
Een mentale schoonmaak van de organisatie.	5 + 45 pagina's *
Het vitaliseren van organisaties <i>in bedrijf</i> .	22 pagina's *
De gewenste besturing van Mentaal Vermogen in bedrijf.	15 pagina's *
De gewenste cultuur voor Mentaal Vermogen <i>in bedrijf</i> .	28 pagina's *
Hoe krijg ik mijn mensen warm voor MVO?	9 pagina's



Bestemd voor: Bestuurders, Directie, HRM, Management & OR



Documentinhoud:

'Je als een vis in het water voelen.' Zo voelt het als je volledig op kunt gaan in je werk zonder hinderlijke verstoringen. Volledig toegewijd, geconcentreerd **'in flow'** je werk kunnen doen. In het vertrouwen dat anderen met je meedenken, meewerken mee doen aan één en hetzelfde.

Dit werk materiaal bestaat uit 28 pagina's.

Organisatiecultuur is vergelijkbaar met water. Als dat schoon en gezond is kan alles wat daarin beweegt leven en groeien. Als het helder is kun je snelheid maken en ver vooruit kijken. Als het troebel is hou je jezelf in, bedacht op onaangename verrassingen die ineens kunnen opdoemen.

De verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van dit water is echter nergens specifiek belegd. Dat kan komen door het volgende fenomeen: **'Het laatste wat een vis ontdekt is het water waarin hij zwemt.'** Men wordt zich pas bewust van de organisatiecultuur als **'het'** niet goed meer voelt. Als de bedrijfsgezondheid, productiviteit, creativiteit, betrokkenheid en resultaten onder druk komen te staan. Het belang ervan is allang aangetoond. Een ongezonde cultuur staat aan de basis van de crisis nu. Een over ons heen rollende externe factor met grote impact op ons gevoel van zekerheid en veiligheid. Daar hebben we niet veel invloed op. Maar op de organisatiecultuur, het water, hebben we wel grote invloed. Als we die nemen en dat hoge prioriteit geven! Als we beseffen dat daarin de voedingsbodem ligt voor nieuwe kansen en mogelijkheden. Voor een versterking van binnen uit.

Maar wie kan, wil, durft en gaat dat aan? Wie wil iets als de organisatiecultuur gaan veranderen waaromtrent de beperkende overtuiging leeft dat zo iets wel 5 tot 10 jaar duurt? Met dat vooruitzicht wordt niemand uitgenodigd. United Sense toont aan dat een omslag in de organisatiecultuur véél sneller gerealiseerd kan worden (zie ook de mentale schoonmaak en vitalisatie).

De directie en P&O/HRM hebben daar de sleutel voor in handen om zo'n snelle omslag gedaan te kunnen krijgen. *'Als zij hetzelfde blijven denken en doen kunnen zij van medewerkers niet iets anders verwachten!'*

Meer informatie?

Bel met Hans Visser op 06.5332.1494. Met hem kunt u bespreken in welke vorm u, uw afdeling of uw organisatie, meer inhoudelijk kennis wil nemen van dit onderwerp, desgewenst in combinatie.

Werkbespreking

Als u hier meer over wilt weten en de versnelling daarin zoekt.

Workshop

Om (groepen) medewerkers, professionals of afdelingen t.a.v. dit issue bewust te maken.

Training

Om met name P&O en/of HRM en managers hierin te versterken.

Werk sessie

Om deze materie direct in de praktijk toe te passen op en in werksituaties.

Artikel Deze informatie kan geschikt gemaakt worden voor een artikel.