

'Potentie

Onmerkbaar kan ongewild en onbewust **tot 45% inzet** in organisatieonderdelen binnen de overheid verdwijnen. **Mentaal en financieel.**

Dit is **gemiste inzet, opbrengst en dus maatschappelijk dividend.** Dus herwinbaar **onbenut vermogen²(©).** **Productief- als financieel vermogen.**

De investering voor het herwinnen van 10% daarvan is **binnen een maand** terugverdiend met **een jaarlijks terugkerend rendement van 1500 %.**



binnen de overheid'

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

Die combineren we 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.



... als er teveel
door uw vingers glipt

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.

Neem daarin juist nu de leiding. Er wordt op u gewacht door mensen. 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

1



... en vermogens
verdwijnen

Ontdekken van onbenut vermogen²

Ontdek hoeveel vermogen² er vrijgemaakt kan worden als op het collectief niveau remmende patronen zichtbaar en bespreekbaar worden gemaakt. Leer de scepsis en de onmacht begrijpen op basis waarvan mensen loslaten. Doorbreek dat 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 wat daaromtrent in de organisatie écht gebeurt! Steeds weer horen we: *“Waarom hebben ze me dat niet eerder duidelijk gemaakt? Dan had ik er eerder iets aan kunnen doen!”*

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

2

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 kan lijken omdat hij er veelal onbewust allerlei andere dingen bij denkt en bij haalt? Wat weleens anders zou kunnen uitpakken dan hij denkt?

Precies. Dan gaat hij zulke vooruitzichten die hij als een spanningsveld voor zich ziet vermijden.

Dan gaat hij daar omheen. Nu even niet. Laat maar. Dan sluit hij zich daarvoor af en gaat hij dat ontlopen. Dan zegt hij 'ja' maar denkt en doet 'nee' en gaat zich dan op iets anders richten.

Hopend en verwachtend dat het dan vanzelf oplost of allemaal anders wordt. Niet beseffende dat hem dat 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.

Dit is de gewone, al zo lang bekende weg die weinig nieuws brengt.

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

3

Wat krijg je?

Wat krijg je als je heel lang ergens tegenop hebt gezien, hebt ontlopen en hebt uitgesteld maar op een goed moment wél hebt gedaan? Dan krijg je voldoening. Een goed gevoel. 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 hebt genomen, eindelijk hebt doorgezet en het heel anders – zelfs 100% beter - is uitgepakt dan je had gedacht?

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

Dat je trots voor de spiegel kunt 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.**

Dit is de buitengewone weg omhoog. No matter what.

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

4



Verlies van vermogen

- In 95% van de organisaties gaat onbenut vermogen² verloren in de vorm van ongewild en onbedoeld Collectief Mentaal Verzuim.
- Het is wel aanwezig maar **niet benut vermogen²** dat vast is gaan zitten in meer zachte factoren als o.a. organisatiecultuur, die geen verantwoordelijke kent.
- Onbenut vermogen² **dat ongezien tot wel 45% kan oplopen.**
- Versterkt door het gegeven dat Collectief Mentaal Verzuim de hoofdverantwoordelijke is voor **werkdruk, werkstress, energieverlies** en hardere resultaatverliezen.
- Het is hard productiviteitsverlies dat 3 tot 8 maal groter is dan ziekteverzuim en 3 tot 4 maal duurder is.
- Daarmee is dat een van de grootste productiviteitskillers en verborgen kostenpost die organisaties tussen de 40 en 80% te duur laat functioneren en het maatschappelijk dividend zwaar belast.
- Onbenut vermogen² waarover ambtenaren op werkvloeren een goed beeld hebben en – na uitleg wat het is -procentueel goed kunnen duiden maar daar structureel **een 4 tot 5 maal hoger percentage** van geven dan de top van hun organisatie.
- Onbenut vermogen² dat per 10% verantwoordelijk is voor output- en opbrengstverlies met een omvang van **60% van de bruto-loonsom.**
- Onbenut vermogen² dat vrijgemaakt en aangewend kan 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 terugverdiend** met een duurzaam, jaarlijks rendement van 1500%.
- Eigenlijk 'het vindingsloon' dat iemand zou mogen krijgen als hij eerlijk iets terugbrengt 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 en zich te veel laat leiden door de waan van de dag en 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 probeert duidelijk te maken**. 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 dat systeem zit daar te diep in.

Potentie zit niet in organisatiestructuur' hokjes'

noch in de pijplijntjes die daartussen getrokken staan. Het zit daar tussenin. Daar waar u het normaal niet kunt zien zitten als u er concreet naar vraagt omdat de mensen daar dat niet concreet kunnen beantwoorden. Want 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 kunnen gaan herkennen wat er gebeurt en welk eigen aandeel zij daar zelf in hebben. En 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.

7



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.

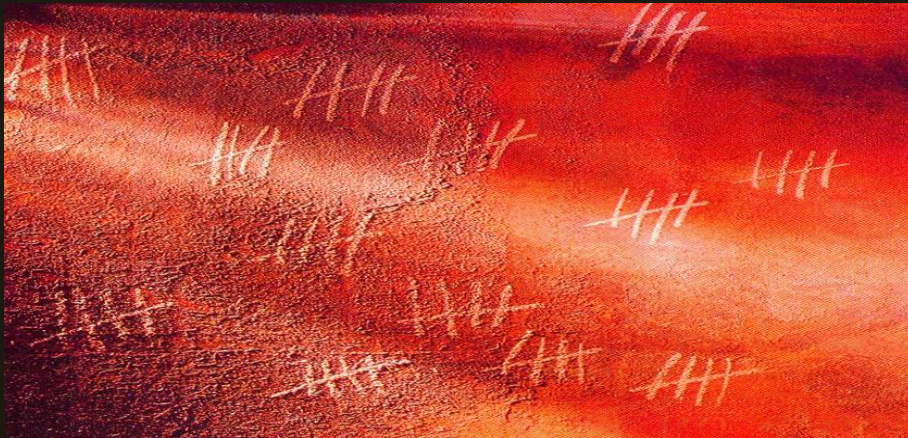
8

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

Uitdagende en haalbare doelstellingen en wensen. Dus 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.

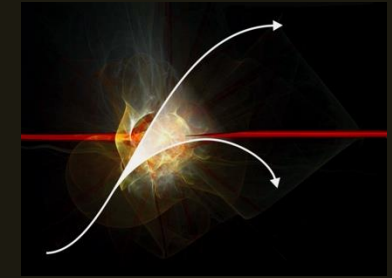
Het besef dat je maar één leven hebt dat je niet straks over kunt doen, dus nu in en onder handen moet nemen.



Dat 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 €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 te laten gaan totdat ook zij loslaten en/of weggaan?
- ... 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 bedrijf* de ruimte.

Mensen willen, kunnen en durven veel meer als ze bevrijd 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 tiene. U krijgt daar een vermogen en nieuwe energie voor terug.

Birkstraat 79
3768 HC Soest
T. 035.6019275

E. info@unitedsense.nl
I. www.unitedsense.nl

united sense
organisatievitalisators & motivatiespecialisten