

Testimonial essenties



Referenties

Hans Visser van United Sense stond voor een zeer moeilijke groep met een behoorlijk ingesleten negatieve groepscultuur. Hij is een zeer kundig, laagdrempelig, ontwapenend en toegankelijk persoon. Onderzoekend, oprecht nieuwsgierige persoonlijkheid en zeker niet oordelend. Hij zichzelf kwetsbaar durft op te stellen en cultuurbepalende dominante eenlingen te spiegelen met hun gedrag. Hij wist zeer snel de zere plek te vinden.

Jamila Oulad-Eddib, Initiator bij de Nationale Politie

Genoten hebben wij van de presentatie over Mentaal Verzuim en de viruswerking daarvan op het collectief. Ontluisterend wat dat de organisatie kost aan verlies van werkplezier en harde valuta. De sheets spraken boekdelen. Wij beginnen met de aanpak van Mentaal Verzuim.

Op de HR-Adviesdag van DJI, Dienst Justitiële Inrichtingen

Hans weet in korte tijd een aantal cruciaal gevoelige punten binnen het bedrijf boven water te halen en deze met respect voor ieders mening in de juiste context te plaatsen.

Stephan Bonte, Salesmanager Cablon Medical

Binnen de rijksoverheid is de werkdruk hoog: taken verdwijnen, wijzigen of worden samengevoegd en organisatiestructuren wijzigen. Naar aanleiding van CAO-afspraken hebben wij pilots op het gebied van werkdrukbeheersing uitgevoerd om de onbalans tussen belasting en belastbaarheid te herstellen. Daarnaast heeft het A+O fonds Rijk de pilot Vrijmaken van onbenut vermogen, een nieuw cultuurveranderingstraject, gesubsidieerd dat tot goede resultaten heeft geleid, waaronder verlaging van het ziekteverzuim. De opgedane ervaringen hebben geleid tot een veelheid aan handreikingen en instrumenten. Het doel van het project gezond werken is om werkdrukbeheersing onder de aandacht te brengen en de ontwikkelde handreikingen en instrumenten binnen de sector te verspreiden en te borgen, zodat rijksonderdelen werkdrukproblemen beter kunnen gaan beheersen.

Het A&O-Fonds Rijk

Met veel voldoening kijk ik terug op het vitaliseringproces, dat ik samen met Hans mocht begeleiden binnen de afdeling Actuariële Verslaglegging. Hans liet ons ontdekken dat gewoon gedrag eigenlijk vaak niet zo gewoon is als het lijkt. Vast geroeste ideeën zijn losgelaten, we voelen ons als een vis in helder water. Mede dankzij Hans zijn wij gegroeid naar een hecht team en zijn wij klaar om de steeds sneller veranderende omgeving aan te kunnen.

Piet van der Put, Hoofd Actuarieel Leven, ASR

Na lange tijd op zoek te zijn geweest naar een manier om de vastgeroeste organisatie van het voormalige Fortis ASR Betalingscentrum weer tot leven te wekken, het onderlinge vertrouwen tussen medewerkers en leidinggeven te herstellen, de arbeidsproductiviteit en werkomstandigheden te optimaliseren vond ik in de presentatie van Hans. Het soms zeer confronterende vitalisatieproces werd mede dankzij de tomeloze inzet en persoonlijke kwaliteiten van moderator Hans Visser door alle belanghebbenden ervaren als een weldaad voor zowel de totale organisatie als de individuele medewerker! 50% van het onbenutte vermogen is direct binnen het proces vrij gemaakt.

Ruud Bek, voormalig directeur ASR Betalingscentrum

MS Een andere directeur, die over dit Vitalisatieproces had gehoord, lunchte met een zevental medewerkers die dit vitalisatieproces, dat terecht 'Facing Reality' werd genoemd, al hadden meegemaakt. Hij vroeg hen naar de resultaten daarvan. Unaniem zeiden ze: *"Dit kun je niet uitleggen, dit moet je ervaren hebben. Want hoe kun je in woorden uitdrukken wat je zo tot in de kern hebt meegemaakt en je zo heeft geraakt!"*

Directeur Schade-afdeling ASR

"Hadden we dit maar véél eerder gedaan!"

Medewerkers ASR

Wat mij opviel was de openhartigheid waarmee medewerkers zich uitspraken. Ook bij wat ze dachten. Bij het eerste onderdeel kreeg ik van hen al direct de vraag: *'Waarom zit u hierbij? Bent u gestuurd door Hans Visser?'* Met direct er achteraan: *'Dit bedoelen we*

nu... vroeger zouden we pas nadat u weg was aan elkaar hebben gevraagd wat de reden zou zijn geweest van uw aanwezigheid hierbij, nu vragen ze het rechtstreeks'.

Opdrachtgever van de IND

Als Directeur Bedrijfsvoering a.i. van de IND (onderdeel van het Ministerie van Justitie) heb ik in het kader van een complex verandertraject nauw samengewerkt met Hans Visser van United Sense. De grote hoeveelheid kennis op het terrein van verbeteren en vernieuwen van organisaties in combinatie met zijn enorme passie hebben een onuitwisbare indruk op mij gemaakt. Hier zouden meer organisaties hun voordeel mee moeten doen.

Directeur Bedrijfsvoering a.i. IND

De kracht van Hans Visser zit hem in het kunnen openbreken van de communicatie en wantrouwen en daarmee in het doorbreken van het oude denken. Hij is in staat om informatie van medewerkers en/of processen te koppelen aan situaties in zijn (team)gesprekken en daarmee inzicht aan medewerkers te geven over bestaande patronen. Het effectief communiceren op elk niveau in een organisatie is een eigenschap die Hans beheerst. Resultaten daarna in 2 maanden tijd behaald: 50% managementverlichting en 16-25% meer productiviteit.

Manager IND

Hans heeft ons geholpen de gehele organisatie te revitaliseren. Vanaf het eerste intake gesprek en gedurende het hele traject heeft Hans op inspirerende wijze invulling gegeven aan het blootleggen van jarenlang verborgen knelpunten bij mensen en het optimaliseren / stimuleren van 'de mental flow'. Een uniek mens met een unieke en vitale missie. 60% van het onbenut vermogen is direct binnen het proces vrijgemaakt.

General Manager Benelux, Coty Beauty Benelux

Alle medewerkers waren unaniem in hun antwoord over deelname aan het Vitalisatieproces: *'Als we als Management Team weer zo'n verzoek krijgen, moeten we dit zéker doen!'*

MT Rijksoverheidsonderdeel

Veel medewerkers zeiden: 'Zo'n workshop zou goed zijn voor alle medewerkers binnen dit overheidsonderdeel'. Deze workshop en de hulp van Hans erna, heeft de medewerkers vooral geleerd om uit te spreken wat gedacht wordt en hoe elkaar hierop te bevragen. En niet uit te gaan van allerlei aannames. De medewerkers hebben veel meer begrip hebben gekregen voor elkaar. De zaken gaan veel makkelijker. Het hokjes denken en doen is weg. Medewerkers hebben meer voor elkaar over en spreken veel meer uit en aan. Veel medewerkers gaven ook complimenten over hun leidinggevende. Hoe kwetsbaar zij zich hebben opgesteld, nu meer tussen de mensen staan en hebben gedaan wat is besproken.

Alle medewerkers gaven aan dat een leidinggevende niet in zo'n korte tijd zó ver zou kunnen zijn gekomen. Dit heeft volgens de medewerkers te maken met de professionaliteit van Hans. De vraagstelling van Hans. De diepte van de vragen die hij stelt. *"Hij lijkt wel een psycholoog". "Hij schetst een prachtig theoretisch model wat nog klopt ook". "Hans prikt door, iets wat bij een leidinggevende in deze omstandigheden nooit zou zijn toegelaten.*

Leidinggevend van diverse Belastingteams

Verslag van de presentatie van leiding en medewerkers aan het Management Team:
“Doel van het vitalisatieproces was het vrijmaken van Onbenut Vermogen dat ons team in de vorm van Mentaal Verzuim te lang in de greep had. Hierbij is ons een spiegel voorgehouden die je o.a. leert je eigen verantwoordelijkheid te nemen en je bewust te worden van je eigen kracht. De medewerkers die het proces doorlopen hebben zijn enthousiast. De collegialiteit is gegroeid en de samenwerking heeft een fantastische impuls gekregen. Mooi werk!”

Managementteam van een Rijksdienstonderdeel

*“Wat zijn onze ogen open gegaan voor wat er werkelijk speelde, maar wij zelf niet zagen.”
“Het snel gegroeide onderlinge vertrouwen heeft de communicatie met sprongen verbeterd.”*

Groep managers

“Als waarnemend directeur van de net opgerichte ‘Gezamenlijke Brandweer’ gaf ik leiding aan enkele zeer enthousiaste managers die op zoek waren naar een meer beheersmatige cultuur. Hans Visser heeft toen een doorslaggevende bijdrage geleverd om de prille organisatie tot wasdom te brengen. Dat kon hij ook doen omdat zijn gedrevenheid en vakkundigheid op het gebied van vitaliseren van organisaties hem het vereiste gezag gaven om die even noodzakelijke als vergaande omslag mogelijk te maken. Een waardevolle strijd werd gestreden en gewonnen tot een mentaal schone en sterke organisatie.”

Waarnemend Directeur, Gezamenlijke Brandweer (Europoort/Botlek/Gem.Rotterdam)

“Zowel Bert van den Heuvel (KPMG Assurance) als ik, Bertus Noppers (NCD, Nederlands Centrum voor Directeuren, Utrecht) hebben al eens zo’n werksessie van Hans Visser meegemaakt en hebben wij later verder met hem doorgepraat. Zijn presentatie heeft ons nogal verbaasd en riep de nodige vragen op. Zelfs als je denkt dit fenomeen Mentaal Verzuim niet tegen te komen, word je ruw wakker geschud. Van harte aanbevolen.”

Directeuren van KPMG en NCD

“Voordat ik Hans Visser leerde kennen was ik als Directeur Eigenaar van een middelgroot re-integratiebedrijf niet in staat de vinger op de zere plek in mijn bedrijf te leggen. Er was gevoelsmatig sprake van veel Onbenut Vermogen bij de medewerkers en een hoog Mentaal Verzuim. Hans heeft mij beide zaken leren herkennen en onderkennen en heeft mij met behulp van zijn persoonlijke ondersteuning anders leren denken en handelen binnen mijn bedrijf. Elke dag opnieuw plukken mijn medewerkers, mijn bedrijf en ik zelf hier de vruchten van. Het meeste Onbenut Vermogen werd herwonnen.”

Algemeen Directeur, Reïntegratiebedrijf Epheon

“Als Directeur Bedrijfsvoering a.i. van de IND – Immigratie en Naturalisatiedienst heb ik, na een indrukmakende workshop, in het kader van een complex verandertraject nauw samengewerkt met Hans Visser van United Sense. De grote hoeveelheid kennis op het terrein van verbeteren en vernieuwen van organisaties in combinatie met zijn enorme passie hebben een onuitwisbare indruk op mij gemaakt. Hier zouden meer organisaties hun voordeel mee moeten doen.” 60% van het onbenutte vermogen op managementniveau en 50% op medewerkersniveau is direct binnen het proces vrij gemaakt.

Directeur Bedrijfsvoering IND

“Wij wilden het Mentaal Verzuim binnen de afdeling terug te dringen. Het daaruit volgende proces is uitermate succesvol verlopen. De afdeling heeft vooral geleerd om elkaar aan te spreken en te bevragen en niet direct te oordelen. Het ziekte verzuim is sterk teruggelopen en de productiviteit verhoogd.”

Opdrachtgevend manager van de Rijksoverheid

“Voor mij had het uit deze bijzondere workshop voortvloeiende proces echt toegevoegde waarde. Afspraken over werk met een team heb je zo gemaakt. Maar als je langer met elkaar werkt dan mis je toch nog wel iets. Dat gaat dan over hoe je met elkaar om gaat. Het is best moeilijk om daarover duidelijkheid te geven. Ik ben wel één keer goed ontploft. Ik had dit echt nodig om de groep verder te kunnen brengen. Ik merk ook dat het werk zelf beter verloopt. Als er bijvoorbeeld werk aan komt, moest ik dat zelf voorheen verdelen. Nu hebben de medewerkers er zelf al over overlegd. Dat loopt een stuk makkelijker. En zelf doe ik nu meer werk en hoe meer energie over. Op de een of andere manier heb je meer grip op je omgeving!”

Manager van een grote uitvoeringsorganisatie van de Overheid

“Hans Visser is Vitalisator en specialist op het gebied van Mentaal Verzuim, een onderwerp dat hij 25 jaar geleden ontwikkeld heeft. Hans is één met zijn specialisme, hij is een charismatische persoonlijkheid en deskundig op zijn vakgebied. De gespreksonderwerpen zijn soms zeer confronterend. Maar de weg naar succes is niet eenvoudig, zaken die een grote invloed hebben op de bedrijfsvoering en het succes daarvan vinden vaak onder tafel plaats. Beelden die niet kloppen met de werkelijkheid, procedures die niet het gewenste resultaat hebben, beoordelingsystematieken die niet de werkelijkheid beoordelen, bazen met dubbele agenda's, strakke functionele kaders waarbinnen je niet functioneert.

Mentaal Verzuim komt o.a. hieruit voort, maar wat doe je eraan? Dankzij Hans hebben preventieve maatregelen hun effect inmiddels bewezen. Maar het verschil tussen een vitale organisatie en afgehaakte medewerkers is het verschil tussen falen en succes hebben. Het verschil tussen verlies en winst. Een gesprek en een workshop met Hans Visser geeft hiertoe de eerste aanzet, het is het begin van het nemen van preventieve maatregelen tegen Mentaal Verzuim en daarmee tegen ziekteverzuim ”

SSC-Manager



NEDERLANDS EN VLAAMS KENNISCENTRUM VOOR ORGANISATIEVITALITEIT EN ONBENUT VERMOGEN

- **Organisatievitalisators & Motivatiespecialisten**
- Grondlegger van [Organisatievitaliteit](#) in Nederland en het daarmee op collectief niveau vrijmaken van **verborgen potentieel**
- Nederlands en Vlaams Kenniscentrum voor [Collectief Mentaal Verzuim](#) en de omslag daarvan naar **Collectief Mentaal Vermogen en gewenst gedrag**

Birkstraat 79 * 3768 HC Soest * info@unitedsense.nl * T: 0356019275 * [Twitter](#) * [LinkedIn](#)