

# Verborgen potentieel & verborgen kosten onder de radar van de top



## **Wat de top niet zeker weet maakt de zaak zeer kwetsbaar.**

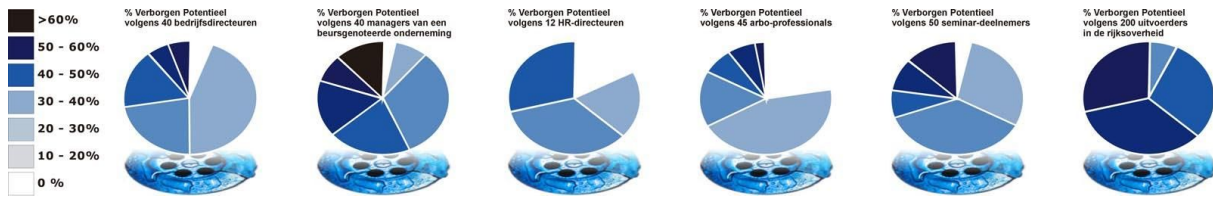
Als de top van de organisatie de werkelijke omvang van het verborgen potentieel niet kent moet zij wel kosten-reducerende maatregelen nemen. Dat zijn veelal, met name voor de werkvloer, onbegrepen maatregelen. Want juist dáár leeft de onuitgesproken wetenschap die in 94% van de Nederlandse organisaties en bedrijven onzichtbaar verantwoordelijk is voor pijn, onzekerheid, onmacht en stille onvrede die afhaakgedrag voedt.

## **De leiding, directeur, de ondernemer of de baas**

'in de top van de organisatie of het bedrijf' is vaak de laatste die de échte werkelijkheid op uitvoeringsniveau kent, hoort of kan ervaren. Hij/zij ziet wel de cijfers van de rationele resultaten en weet dat er nog een wereld aan mogelijkheden en vermogens daarachter schuil gaat. **Die wereld openen wij in het belang van alle betrokkenen.**

## **Hoeveel verborgen potentieel kan er zijn?**

Tussen de 10% en de soms zelfs 45% van het in de organisatie aanwezige productieve vermogen dat in de daar gegeven omstandigheden verloren gaat/is gegaan. In heel kleine tot heel grote organisaties. Hieronder de grafische weergave van door verschillende functies/groepen gegeven antwoorden, nadat wij in een uitgebreide werksessie het fenomeen dat hiervoor verantwoordelijk is met de omstandigheden daarvoor bewust en zichtbaar hebben gemaakt.



### Waarom heet het verborgen potentieel?

Hoe groot de onbekendheid is wordt onderstreept door de hoogst interessante verschillen die wij structureel meten tussen de verschillende hiërarchische niveaus in organisaties en bedrijven. Verschillen tussen de 20% tot 35% blijken de antwoorden die op uitvoerend niveau worden gegeven en de antwoorden die wij op managementniveau krijgen. Bevragen wijde top, de baas/de directeur in die organisaties, dan krijgen wij te vaak het antwoord: *“Waar hebben jullie het over? Ik hoor daar nooit iets over!”*

### En waarom hoort de top/de baas hier niets over?

- Omdat niemand zich hiervoor verantwoordelijk voelt.
- Omdat niemand de boodschapper wil/durft te zijn.
- Omdat iedereen denkt dat'ie dat best al wel zal weten.
- Omdat het nergens op agenda's benoemd wordt.
- Omdat men liever positieve berichten brengt.
- Omdat dat beter gewaardeerd wordt.

**En nog zo'n 12 redenen en oorzaken die van groot belang zijn om de beste te kunnen worden en te blijven.**

### Hoe groot zijn de verborgen kosten daarvan?

Per 10% verborgen potentieel, zoals wij dat bewust, zichtbaar en meetbaar maken, verliest een organisatie daarmee samenhangende kosten die qua grootte het best is uit te drukken in meer dan 9.000,- tot 18.000,- euro per medewerker per jaar. Vermijdbare kosten in de vorm van faal- en consequentiekosten en in de vorm van personeelskosten.

### Waar vinden wij dat verborgen potentieel?

In de wisselwerking tussen mensen en hun organisatie. In alle lagen en onderdelen van de organisatie waar mensen écht wel hun best proberen te doen maar dat deels vaak uit onmacht op moeten geven om hun energie te kunnen sparen. Wij vinden dat dus niet 'in' mensen maar 'ertussen'. In de onderstroom van het dagelijkse werk. In het doen en nalaten. In hoe zij zijn gaan doen toen zij gemerkt hebben hoe hun signalen hierover verloren zijn gegaan (1). En hoe zij vervolgens niet veel anders konden dan het dan maar zo te laten (2).

- (1) Veel potentieel gaat verloren in niet uitgesproken, niet herkende, niet erkende of niet begrepen teleurstelling. In niet voldoende uitgekomen verwachtingen die mensen voor zich houden. In verkeerd gegeven betekenissen. In niet beantwoorde vragen en/of signalen. In niet meer gedeelde informatie. In situaties waar eigenbelangen veiliger gesteld worden dan het grotere gedeelde belang.

- (2) Want wat moet je? Want kun je dan nog als de leiding er toch niets mee doet? Of je als antwoord krijgt: *“Bedankt. Je hoort nog.”* Maar je niets meer terug krijgt. Dan denk je: *‘Dan niet. Laat ... maar...’*

### **En we lossen tegelijkertijd de werkdruk en werkstress op**

Deze workshop brengt een omslag in denken en doen met gouden inzichten in de beweegredenen van mensen. Een doorbraak waarmee mensen elkaar veel beter kunnen en vooral ook willen versterken. Maar bovenal een grote verlichting van de werkdruk en werkstress én verlichting van de werkbelasting van managers en leidinggevendenden e.v.a. gunstige effecten. Hoe vreemd of zelfs ongeloofwaardig dit mogelijk nu kan klinken, deze workshop brengt opluchting en ontspanning. Een bevrijdend gevoel waarvan wij stevast horen van deelnemers: *“Hadden we dit maar veel eerder gedaan!”* Dat zijn de positieve, versterkende en verbindende emotionele resultaten die direct concreet kostenverlagend en opbrengst verbeterend door gaan werken.

### **Voor wie is deze workshop bedoeld?**

Voor bestuurders, managers, leidinggevendenden, afdelingen, samenwerkende groepen mensen die meer grip willen krijgen op - voor hen - ongrijpbare factoren die de organisatiegezondheid en dat van mensen intern beïnvloedt.

### **Locatie**

In de organisatie zelf of op locatie.

### **Duur**

Een dag of een middag en avond. Mede afhankelijk van de voorinformatie.

### **Investering**

Afhankelijk of er voor een dag, middag of avond wordt gekozen ligt de investering bij een groepsgrootte van ca. 15 mensen in de regio Midden-Nederland tussen de 1500 en 2800 euro exclusief btw, locatie en voorzieningen.

Of iedere andere vorm en duur.

### **Werkwijze**

Voorafgaand aan de workshop kan het nog interessanter worden als we op het werk kennis kunnen maken met mensen die er wat dit betreft toe doen om een beeld te kunnen krijgen van de wensen en wat leeft/speelt binnen de organisatie. Aan de hand hiervan kunnen we ook specifieker de samenstelling van de groep bepalen.

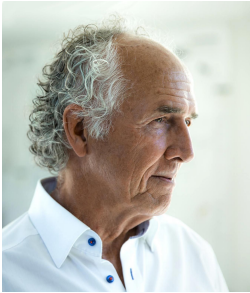
### **Opbrengst**

De korte termijn opbrengst van deze investering is dat binnen twee maanden minimaal het drievoudige van deze investering wordt terugverdiend. In termen van minder kosten of een gezondere meeropbrengst per medewerker.

### **Nazorg**

Al naar gelang de behoefte en wensen kan in goede nazorg worden voorzien waarvoor de condities nader overeengekomen worden.

## Door wie?



Hans Visser, oprichter van *a United Sense of Urgency*, Motivatiespecialist en de eerste Organisatievitalisator in Nederland met 30 jaar ervaring in dit door hem ontwikkelde specialistische kennisgebied. Hans staat bekend om zijn snelste en meest effectieve aanpak. Bekijk hier zijn persoonlijke profiel: [Hans Visser](#).

## Interesse in de workshop 'Mobiliseren van onbenut vermogen' of heeft u een vraag?

Neem vrijblijvend contact met ons op via het contactformulier of telefonisch via 072 750 74 22.