

Resp.	%	Tendens? Toename ↗ Afname ↘	Oorzaak van die Tendens?	Ervaren emotie?	1 ^e aangewezen dit op te pakken?	2 ^e aangewezen dit op te pakken?	Wat is gezond? %	Energie Verlies? %
1	15	↘	Intervisie	Synergiegebrek	HR Dir.	HR Teamleider	5	20
2	20	↗	Te weinig tijd voor verandering	Zonde. Jammer v.d. energie	Dir. SSC DJI	Hfd. HR Advies	5	50
3	20	↗	De inbedding in SSC en SSC-achtige benadering	Teleurstelling	Direct leidinggevende	Direct leidinggevende	10	10
4	20	↗	Als we met nieuwe verzuimaanpak op de oude manier doorgaan	Vermoeid	Leidinggevende	Onze Teamleider	10	30
5	20	↘	Toch wel open 'cultuur'	Terugtrekken/ Onvrede	Leidinggevende in overleg met medewerker	De medewerker zelf	15	30
6	20	↘	Nog diepere samenwerking	Zonde van de event. Toegevoegde waarde	Ik / Team / Leidinggevende	Allemaal / Leidinggevende	Geen	20
7	25	↘	Focus op mijn invloed	Onmacht / Angst / Boosheid	Ikzelf	Samen met het team	5	30
8	25 - 30	↗	Minder regelruimte. Teveel opgelegd	Verdriet	Wijzelf	Teamleider	15	30
9	30	↘	-	Verlaagde energie	Leidinggevende ism het team	Sleutelfiguren	10	20
10	30	↘	Nieuw perspectief	Zonde	Teamleider	Jan	15	20
11	30	↗	Ontbreken van de verbinding	Frustratie	Als team	Het team	10	25
12	50	↘	Bewustwording	Teleurstelling	Wijzelf	-	0	60
13	60	↘	Openheid / Duidelijkheid	Kracht, gedrevenheid, energie	Leidinggevende	Ik / wij	10	20

Gemiddeld 28% Collectief Mentaal Verzuim waarvan $\frac{3}{4}$ herwinbaar is. 5 Respondenten verwachten een toename en 8 afname.

Resp.	Onbenut Organisatie vermogen? Hoeveel meer zou er uit dit onderdeel gehaald kunnen worden als er wezenlijk anders mee omgegaan zou worden? %	Onbenutte persoonlijke potentie m.b.t. betrokkenheid en productiviteit? Hoeveel meer zou er uit jouw eigen inzet/werk gehaald kunnen worden na een gewenste verandering? %	Waarmee te beginnen om dit aan te kunnen pakken?	Wat is de grootste belemmerende factor die dat zal verhinderen?	Anoniem ingevuld?	E-mail-adres?	Wat heb je in de presentatie gemist?
1	10	10	Weer passie kunnen voelen voor de organisatie/afdeling en de doelstellingen	Traagheid en blaartrekkende processen	Nee	Ja	Tips om het tij te keren
2	10	40	Begin met jezelf en collega's	De organisatiecultuur	Nee	Ja	Niets
3	30	15	Worden behandeld en gezien als volwassenen i.p.v. kleuters	Gebrek aan vertrouwen vanuit de lijn. Niet onderling	Ja	Nee	-
4	40	25	Vertrouwen en verbinding	De waan van de dag	Nee	Ja	-
5	20	20	Aanspreken. Afspraken maken en nakomen	Verandermoeheid	Nee	Ja	Eigenlijk weinig. Boeiend en heldere presentatie
6	20	20	Het is belangrijk om transparant te zijn. Samenwerken	We zijn te weinig in verbinding	Nee	Ja	-
7	25	25	Contact. Hart en hoofd verbinden. Samenwerken	Angst	Nee	Ja	-
8	15-20	20	Luisteren. Meenemen in ontwikkelingen. Persoonlijke regelruimte	Gebrek aan vertrouwen	Nee	Ja	Benieuwd naar oplossingen
9	20	10	Richting. Duidelijkheid. Gezamenlijke waarden. Van	De achteruitkijkspiegel	Ja	Nee	-

			moeten naar willen blijven voeden				
10	15	10	Pos. – Neg. Energiebronnen	Angst voor afrekening	Nee	Ja	-
11	20	10	Openheid. Vertrouwen.	Vertrouwen	Nee	Ja	Jammer dat we niet meer tijd hadden
12	50	60	Samenhang	Belangstelling voor elkaar	Nee	Nee	-
13	80	80	Openheid. Deskundigheid Vertrouwen.	Het verleden	Nee	Ja	Niets

Samengevat op 5 mei 2018

Hans Visser
M. 0653321494



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](#)