

Gaat het goed? Thermometer voor de omslag naar nieuw organiserenⁱ

Deze thermometer is bedoeld om van te leren, als veranderaars samen in organisaties.

- Vul aan het begin van de bijeenkomst allemaal de thermometer zelf in, per vraag geef je een rapportcijfer.
 - Bespreek daarna met elkaar per vraag de rapportcijfers. Waarom gaven jullie dit cijfer? Zijn er grote verschillen, of gaf iedereen ongeveer hetzelfde cijfer? Zijn er zaken waar jullie aan willen werken op basis van het rapportcijfer? En hoe gaan jullie dat aanpakken? Begin met de vragen die voor jullie het belangrijkste zijn.
 - Misschien zijn in jouw organisatie nog andere vragen relevant, zet ze er bij! En fijn als je ze mailt naar yvettepaludanus@tijdvoornu.nl.
 - Maak afspraken over het vervolg: wat vraagt aandacht de komende tijd? Welke discrepanties wil je aanpakken, met wie ga je in gesprek?
- Ook solo kan je de thermometer gebruiken, bedenk dan bijvoorbeeld wat jij vanuit jouw rol en positie kunt bijdragen aan de thema's die in de vragen aan de orde komen.



Vragen	Cijfer
1 De basis voor zelforganisatie in de teams is op orde: bezetting, taken en rollen verdeeld, teamgrootte, oplossingsgericht werken, besluitvorming, etc.	
2 We hebben nauwelijks meer bureaucratische ballast, het gebeurt bij ons echt in de leefwereld.	
3 De informatie- en communicatiestromen in onze organisatie lopen prima, en je ziet dat iedereen zorgt anderen goed te informeren én zelf goed geïnformeerd te zijn.	
4 We werken écht samen met cliënten en familie, zij staan centraal, zijn betrokken én mee verantwoordelijk.	
5 In de organisatie merk je dat eigenaarschap gedeeld is, medewerkers en MT voelen dat ook echt.	
6 Medewerkers die talenten hebben komen zelf met ideeën om die in te zetten, en er is altijd ruimte om daarmee iets te doen, ook buiten je formele functie om.	
7 Je ziet bij ons een soort vloeibaarheid van organiseren, projecten en werkgroepen ontstaan spontaan, maar als ze klaar zijn stoppen ze ook weer.	
8 Bijeenkomsten hebben bij ons toegevoegde waarde, en als ze dat niet hebben is het heel normaal om eerder te stoppen, geen reguliere afspraken meer te maken of een bijeenkomst te verlaten.	
9 Bijeenkomsten zijn sterk gericht op “ideeënseks”, samen leren, onderzoek, reflectie en elkaar inspireren. Er is geen sprake van zenden maar van dialoog.	
10 We gaan in gesprek als er gedoe is in de organisatie, als er een conflict is of als we het niet eens zijn met elkaar, en dat doen we in gelijkwaardigheid en met alle betrokkenen.	



Vragen	Cijfer
11 We weten dat het goed zit bij ons, met de kwaliteit, en dat kunnen we ook vertellen of laten zien in alle haarvaten van de organisatie.	
12 Systemen zijn bij ons eenvoudig, ze hebben toegevoegde waarde, en ze zitten het primaire proces nooit in de weg.	
13 Dat we met zelforganiserende teams werken zie je ook terug in wat we in het MT bespreken en welke managementinfo we gebruiken, het is allemaal een stuk simpeler geworden .	
14 In hoe we verantwoorden zie je goed terug dat dat naast wat cijfers vooral narratief is, met aandacht voor context, complexiteit en vooral de cliënt.	
15 Onze interne en externe toezichthouders snappen, voelen en delen onze visie op en ons verlangen naar anders organiseren.	
16 Regelarm, werken vanuit waarden, dat zie je bij ons terug aan het aantal protocollen en kaders, en vooral ook aan hoe onze professionals werken: zij zijn vakmensen, zij gebruiken hun gezond verstand, zij zoeken elkaar op als het ingewikkeld is.	
17 Medewerkers in ondersteunende functies zijn vanuit een nieuwe attitude gaan werken, ook hun vakmanschap wordt optimaal benut, teams ervaren daadwerkelijk steun, en zij nemen geen verantwoordelijkheid weg maar dragen bij aan eigenaarschap in teams.	
18 Reflectie op het goede doen en goed werk vindt plaats als het er toe doet, daar waar het er toe doet en in voldoende mate. Niet omdat het moet, maar omdat het zo belangrijk, fijn en leerzaam is.	
19 De organisatie is in toenemende mate een verzameling van “werkleefgemeenschappen”, en we weten ook waar dat nog niet zo is en hoe we stapjes kunnen zetten om het beter te krijgen.	
20 Wat we onder vakmanschap verstaan, en wat we van elkaar verwachten in het goed uitvoeren en onderhouden van je vakmanschap, individueel en samen, daar hebben we het met elkaar over.	
21 We zijn in staat om besluitvaardig te handelen, kaders met elkaar af te spreken en daadkrachtig op te treden als dat nodig is. Dat doen we transparant, en we kunnen goed verantwoorden welke keuzes we maken.	
22 We hebben echt wel eens tegenvallers, of het werk is zwaar, maar we zijn trots op wat we doen en hebben plezier in ons werk.	
23 We doen ons veranderproces zoals we willen worden: vanuit verbinding, vertrouwen en vakmanschap, in co-creatie, en wie het weet mag het zeggen.	
24 We hebben in ons veranderproces gedeelde betekenisgeving, we delen écht een visie. Dat is voel- en merkbaar, ook aan bepaalde woorden, spreuken of zinnen, die we veel gebruiken omdat ze belangrijk voor ons zijn:	

¹ De thermometer is online te vinden op: <http://tijdvoornu.nl/2017/07/omslag-naar-anders-organiseren-thermometer>

