

## Bijlage 3

# De ThermoScan

Arbeidsverhoudingen zijn de relaties in de organisatie. Meer specifiek gaat het om de relatie tussen de medewerkers en de direct leidinggevende en de relatie tussen de medewerkers onderling. De vier thema's van arbeidsverhoudingen zijn: Ontwikkeling, Relatie tussen leidinggevende en medewerker, Structuur & regelruimte en Samenwerken.

De ThermoScan maakt een eerste inventarisatie van de stand van zaken op het gebied van arbeidsverhoudingen in de organisatie. Op basis van de uitkomsten van De ThermoScan kunt u ook bepalen hoe u het instrument 'De Thermometer' in gaat zetten het instrument om de arbeidsverhoudingen in uw organisatie in kaart te brengen. Het beste resultaat krijgt u als u medewerkers van verschillende afdelingen de ThermoScan laat invullen.

Hieronder staan acht stellingen. De bedoeling is dat u bij elke stelling aangeeft in welke mate de stelling op de organisatie van toepassing is. De ThermoScan is ook in te vullen voor één afdeling. Na het invullen kunt u de scores berekenen en krijgt u een uitleg over wat uw score betekent.

Zet bij iedere stelling een kruisje onder het antwoord dat van toepassing is:

		Helemaal niet van toepassing	Enigszins van toepassing	Helemaal van toepassing		
1	Bij ons in de organisatie wordt het belang van leren en ontwikkeling uitgedragen				Score	Subscore Thema 1
2	Leren van elkaar wordt bij ons in de organisatie gefaciliteerd				Score	
3	Er is een regelmatig contact tussen de leidinggevende en de medewerker				Score	Subscore Thema 2
4	De leidinggevende is zichtbaar betrokken bij de gang van zaken op de afdeling				Score	
5	De gesprekscyclus wordt daadwerkelijk uitgevoerd				Score	Subscore Thema 3
6	De leidinggevende heeft de bevoegdheid om afspraken te maken met de medewerker				Score	
7	Er is sprake van een hecht team op de afdeling				Score	Subscore Thema 4
8	Het team is goed in staat om zelf problemen op te lossen				Score	
					Totaalscore:	

## Bijlage 3

### Berekenen van de score

*De ThermoScan is ook in te vullen via de site. Deze berekent automatisch uw score en geeft de hierbij behorende beschrijving terug. Wilt u toch handmatig uw score berekenen, dan volgt hieronder de uitleg.*

U kunt 4 subscores berekenen en een totaalscore op de ThermoScan.

Ga als volgt te werk:

#### 1. Puntentelling per stelling

Punten per stelling zet u in de kolom 'score'. Per stelling heeft u een score:

- helemaal niet van toepassing is 1 punt;
- enigszins van toepassing is 2 punten;
- helemaal van toepassing is 3 punten.

Schrijf deze in de kolom 'Score'.

#### 2. Subscores per thema

Vervolgens berekent u de subtotalen per thema:

- subscore 1: tel de scores op stelling 1 en 2 op;
- subscore 2: tel de scores op stelling 3 en 4 op;
- subscore 3: tel de scores op stelling 5 en 6 op;
- subscore 4: tel de scores op stelling 7 en 8 op.

Schrijf deze scores in de kolom 'subscore' achter de stellingen die bij de subscore horen.

#### 3. Totaalscore

Als laatste berekent u de totaalscore:

- totaalscore: tel de scores van alle 8 stellingen bij elkaar op.

Deze schrijft u in de onderste cel.

Hieronder wordt toegelicht wat welke score betekent.

### Wat betekent welke score?

#### Subscore 1 (stelling 1 en 2): Ontwikkeling

*Score: 2*

Aan leren en ontwikkeling wordt in het algemeen te weinig aandacht besteed. Dat kan vast beter! De Thermometer biedt aanknopingspunten oplossingen vanuit de medewerkers en leidinggevenden te krijgen over hoe leren hoger op de agenda te krijgen.

*Score: 3 tot 4*

Leren en ontwikkeling staan wel op de agenda, maar niet hoog. Leren kan al met kleine stappen hoger op de agenda komen met positieve effecten tot gevolg. De Thermometer helpt om in kaart te brengen waar behoeftes van medewerkers zitten en welke ideeën er zijn op dit vlak

*Score: 5 tot 6*

In uw organisatie vindt men leren en ontwikkelen belangrijk en staat het hoog op de agenda. Hoe kunt u dit vasthouden en verbeteren? De Thermometer biedt aanknopingspunten. Het brengt in kaart wat goed gaat en beter kan en welke ideeën er zijn in uw organisatie.

## Bijlage 3

### Subscore 2 (stelling 3 en 4): Relatie leidinggevende – medewerker

#### *Score: 2*

De leidinggevende lijkt in uw organisatie druk met van alles, maar niet met de medewerkers. Misschien door een te grote span of control, door teveel andere taken of door nog iets anders. Een goed contact is de basis van goede arbeidsverhoudingen op de werkvloer, waardoor veel besproken en afgesproken kan worden. Iets om aan de te werken dus! De Thermometer helpt u op weg door te inventariseren wat u hierbij kan helpen.

#### *Score: 3 tot 4*

De medewerkers zien de leidinggevende wel, maar onregelmatig en niet veel. Beter en frequenter contact of zichtbaarheid van de leidinggevende verbetert de arbeidsverhoudingen op de werkvloer en geeft de ruimte en mogelijkheid om zaken bespreekbaar te maken en op te lossen. De Thermometer helpt hierbij, door te inventariseren hoe het gaat en hoe het beter kan.

#### *Score: 5 tot 6*

De leidinggevende neemt een belangrijke plek in op de afdeling en hierdoor zijn zaken goed bespreekbaar. De basis voor goede arbeidsverhoudingen is gelegd, maar hoe houdt u dit in alle turbulente ontwikkelingen vast? De thermometer helpt u in kaart te brengen wat verstevigd kan worden en geeft inzicht in de mogelijkheden om de dit uit te breiden.

### Subscore 3 (stelling 5 en 6): Regelruimte en structuur

#### *Score: 2*

Functioneringsgesprekken? Geen idee wat dit is? Nooit gehad of is het ritme 1 x per 5 jaar? Dan wordt het hoog tijd om te onderzoeken wat er mis gaat en waarom. Regelmatig een gesprek met uw leidinggevende bevordert de arbeidsverhoudingen en maakt dat zaken bespreekbaar zijn. De Thermometer helpt om dit in kaart te brengen en oplossingsmogelijkheden boven tafel te krijgen.

#### *Score: 3 tot 4*

Er worden af en toe functioneringsgesprekken gehouden, maar echt heel regelmatig nog niet of er kunnen maar weinig afspraken over bijvoorbeeld ontwikkeling gemaakt worden. Belangrijk is dat er een follow up is, waarin de gemaakte afspraken geëvalueerd worden. De Thermometer helpt om te inventariseren waar de knelpunten zitten, maar ook wat er wel goed is en versterkt kan worden.

#### *Score: 5 tot 6*

De gesprekscyclus is in uw organisatie gemeengoed en vrijwel iedereen heeft regelmatig een gesprek over zijn functioneren, ontwikkeling en andere zaken. De leidinggevende kan hier vaak, maar misschien niet altijd voldoende aan bijdragen om tot een goede afspraken te komen. De Thermometer helpt om de goede kanten te verankeren en de behoeftes te inventariseren.

### Subscore 4 (stelling 7 en 8): Samenwerken

#### *Score: 2*

Het team hangt een beetje als los zand aan elkaar. Dat is jammer, want zeker als het hectisch is in de organisatie, dan heeft u elkaar nodig. Om de arbeidsverhoudingen in kaart te brengen en te kijken hoe dit in uw organisatie verbeterd kan worden, kan de Thermometer goed helpen. Ook geeft het de oplossingsmogelijkheden aan draagvlak hebben in de organisatie.

#### *Score: 3 tot 4*

Is het team wel hecht, maar gaan de medewerkers voor ieder wissewasje naar de leidinggevende? Of lossen de leidinggevendenden het wel op, maar leidt dit niet tot een goede werksfeer? Tijd om eens te kijken waar het 'm aan schort. De Thermometer helpt om te kijken wat er wel goed gaat en wat er verbeterd kan worden. Ook draagt het oplossingen aan die leven in de organisatie.

## Bijlage 3

### *Score: 5 tot 6*

Er is een goede werksfeer, het team is hecht en problemen worden adequaat opgelost. Hoe doen de medewerkers en leidinggevenden dit? Hoe kan de organisatie dit vasthouden en wat kan er desondanks beter?. De Thermometer helpt om dit in kaart te brengen.

### Totaalscore ThermoScan (alle 8 stellingen)

### *Score: 8 – 13*

Als het gaat om goede arbeidsverhoudingen, dan kan er in uw organisatie nog wel wat verbeterd worden. Aandachtspunten zijn het belang van leren en ontwikkelen, de relatie tussen de leidinggevende en de medewerker en de medewerkers onderling en de ruimte die er is binnen de regels in de organisatie. De Thermometer helpt om in kaart te brengen waar in uw organisatie precies de knelpunten zitten, maar ook om te kijken waar het wel goed gaat en hoe u dat kunt vasthouden. De Thermometer gaat ook op zoek naar het oplossend vermogen van de organisatie zelf, wat weer een positief effect heeft op de arbeidsverhoudingen. Aan de slag dus! Op weg naar goede arbeidsverhoudingen!

### *Score: 14-19*

Op het gebied van arbeidsverhoudingen gaat het best goed, maar er kan ook nog een hoop verbeterd worden. Het zijn roerige tijden met bezuinigingen en misschien reorganisaties en daardoor staan relaties onderdruk, wordt ontwikkeling misschien even op een tweede plan geschoven en slaan we het functioneringsgesprek een keer over. Maar let op! Val niet van de regen in de drup. Ook in roerige tijden zijn er mogelijkheden om de arbeidsverhoudingen goed te houden en te verstevigen. Misschien is dat dan juist belangrijk. De Thermometer helpt u inventariseren wat er goed gaat en wat beter kan, maar ook om het oplossend vermogen in de organisatie te vinden en in te zetten. Aan de slag dus, juist nu!

### *Score: 20-24*

Arbeidsverhoudingen staan in uw organisatie hoog op de agenda en met effect. Veel dingen gaan goed op het gebied van leren en ontwikkelen, de verhouding tussen de leidinggevenden en de medewerkers en de medewerkers onderling. Op sommige vlakken, misschien de gesprekscyclus, misschien de mogelijkheden om te leren, kan het misschien wel beter of wil men het nog beter. De Thermometer biedt hulp! Het maakt inzichtelijk wat goed gaat, wat wellicht nog beter zou kunnen en vergroot tevens het oplossend vermogen van de organisatie. In uw organisatie leeft al het idee dat er met goede arbeidsverhoudingen meer bereikt kan worden. Het moet doenlijk zijn dat aan te scherpen.