

MIJN ORGANISATIE EN MIJN MEDEWERKERS ZIJN VOORBEREID OP DE 2^{DE} GOLF CORONA....

Tegen de achtergrond van:

"a **second wave** of cases might occur in the northern hemisphere mid-summer. Country-specific models of the effects of travel restrictions and social distancing, as well as the alternative strategies after the relaxation of these interventions, such as the use of face masks, temperature checks, and contact tracing, are now needed."

[https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30845-X/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30845-X/fulltext)

It may well take **more than two years** for the Netherlands to find its way out of the coronavirus pandemic, according to the most promising 'exit strategy' a team of around 40 epidemiologists, psychologists, mathematicians, and modelers from all over the country could come up with, NRC reports.

<https://nl.times.nl/2020/04/06/netherlands-dealing-coronavirus-pandemic-2-years-report>

Goed nieuws op zich: er is een uitweg. Maar, zegt Coffeng met een wrang lachje. „Ik zag de eerste resultaten, en ik dacht: holy fuck, die tijdlijn.“ Als in hun model alle maatregelen zijn opgeheven, dan is dat bij dag 800, over meer dan twee jaar.

<https://www.nrc.nl/nieuws/2020/04/05/ik-zag-de-eerste-resultaten-en-ik-dacht-holy-fuck-die-tijdlijn-a3995973>

Here's a piece of possible unfortunate news for the United States of America (USA). World Health Organization (WHO) official recently released a statement saying America may soon face **the fourth wave** of coronavirus in the country. As explained, a huge domino effect will take place once populated countries in Africa continues to record high cases of the virus. If this continues, the U.S. and even European countries will be in huge trouble.

<https://www.techtimes.com/articles/248850/20200415/who-us-may-face-4th-wave-of-coronavirus-outbreak-if-african-cases-increase.htm>

Tegen deze achtergrond is het evident dat binnen welke organisatie dan ook het heel helder zou moeten zijn waar:

- iedere medewerker verantwoordelijk voor is (voor welke (deel)activiteit binnen een proces of overdracht moment tussen processen),
- wat zijn of haar competenties zijn,
- wie hij of zij kan vervangen indien er een medewerker wegvalt

en daar op kan worden aangesproken. Rekening houdend met het feit dat we i.i.g. de komende 2 jaar nog enkele uitbraken van Covid-19 kunnen verwachten en daarmee noodgedwongen onze 1,5 meter werkplek weer moeten verruilen voor onze knusse thuiswerkplek.

6 weken geleden werden we overvallen door deze kennisgeving en hebben we met veel kunst- en vliegwerk, stress en zo goed en zo kwaad als het kon, onze organisaties draaiende gehouden... Phew!

In hoeverre zijn wij nu als organisatie / team voorbereid op het terugkeren naar onze nieuw-normale werkplek, op het moment dat een 2^{de}, 3^{de} of zelfs 4^{de} golf van Covid-19 zich aandient, en er zo voor te zorgen dat er geen werk, tussen werkplek en thuiswerkplek valt?

Net als de vorige prikkel over wendbaarheid kun je deze in gesprek met je team doen. Om te inventariseren waar de blinde vlekken zitten in je proces die qua verantwoordelijkheid niet of ondermaats worden ingevuld.

Veel plezier met het zichtbaar maken van de blinde vlekken!

Handleiding

Bespreek met je team de zienswijze van de verschillende stellingen en hang er een score aan tussen 0 en 2, waarbij:

- 0 = Dit komt zelden voor
- 1 = Dit gebeurt regelmatig
- 2 = Dit gebeurt vaak

Heb je de vorige prikkel gemist ga naar

<https://www.brownpapercompany.nl/prikkel>

Besluiten

Score
(0 = Dit komt zelden voor, 1 = Dit gebeurt regelmatig, 2 = Dit gebeurt vaak)

1. Wij maken ons zorgen wie welke beslissingen neemt	<input type="text"/>
2. Wij zien dat het bij complexe taken niet goed werkbaar is, indien er maar 1 verantwoordelijke is	<input type="text"/>
3. Wij ervaren een verlamdende actiegerichtheid; sommige medewerkers weten niet wie waarvoor verantwoordelijk is en ondernemen daardoor geen actie	<input type="text"/>
4. Om antwoord te krijgen op een vraag moeten we vaak meerdere vragen stellen, bij meerdere rollen	<input type="text"/>

Ambiance

Score
(0 = Dit komt zelden voor, 1 = Dit gebeurt regelmatig, 2 = Dit gebeurt vaak)

5. Wij nemen waar dat sommige medewerkers, andere medewerkers de schuld geven, als het werk niet is gedaan	<input type="text"/>
6. Binnen ons team is bij sommigen een wij-zij (2 kampen) houding	<input type="text"/>
7. Inactieve periodes worden afgewisseld door heel drukke periodes	<input type="text"/>
8. We ervaren dat de moraal binnen ons team laag is	<input type="text"/>

Evenwicht

Score
(0 = Dit komt zelden voor, 1 = Dit gebeurt regelmatig, 2 = Dit gebeurt vaak)

9. Wij zien dat sommige teamleden hun toevlucht nemen tot het creëren of bijwonen van niet-essentieel, niet-waarde toevoegend werk	<input type="text"/>
10. Wij ervaren dat er geen vervanging is voor de uitvoering van activiteiten	<input type="text"/>
11. Wij werken meer in een reactieve modus dan in een proactieve modus	<input type="text"/>
12. Wij ervaren dat de werkbalans niet in evenwicht is; sommige medewerkers doen aanzienlijk meer werk dan andere medewerkers	<input type="text"/>

Verantwoordelijkheid

Score
(0 = Dit komt zelden voor, 1 = Dit gebeurt regelmatig, 2 = Dit gebeurt vaak)

13. Wij ervaren dat eenzelfde activiteit op verschillende plaatsen wordt gedaan; herwerk	<input type="text"/>
14. Binnen ons team zien wij dat er vragen zijn wie, wat, wanneer doet	<input type="text"/>
15. Wij weten hoe onze (business)processen, middels taken en activiteiten zijn opgebouwd	<input type="text"/>
16. Wij ervaren dat sommige rollen teveel verschillende verantwoordelijkheden hebben	<input type="text"/>

Totaal score

Ligt je score tussen:

0 - 10 = Goede uitgangspositie: Je hebt de taken & verantwoordelijkheden in je organisatie en bij je medewerkers goed belegd en daarmee heeft je organisatie een perfecte uitgangspositie om de 2^{de} & 3^{de} golf betrekkelijk eenvoudig uit te rijden.

11 - 20 = Kleine interventies nodig: Je ervaart dat er binnen je organisatie herhaaldelijk momenten zijn waar jij je oprecht verbaast over de traagheid en onduidelijkheid waarmee nieuwe zaken worden opgepakt; besluitvormings- & verantwoordelijkheidsgebieden dien je op de kortst mogelijke termijn, met kleine interventies, aan te vullen of helder te maken.

21 - 32 = No time to waste!: Of je trekt je organisatie & je medewerkers als Baron von Münchhausen uit het moeras of je ziet toe hoe je organisatie, in aanloop naar de 2^{de} golf, volledig tot stilstand komt, een slagveld van frustratie & stress achterlatend. Direct ingrijpen & (her)beleggen van rollen & verantwoordelijkheden per taak en activiteit is noodzakelijk