





- Welkom
- Programma
- Inchecken
- Opdracht en routekaart
- Doel programma
- Team
- Behoefte team en programma
- Opdracht Resultaatgericht sturen



I'm completely lost
and broken inside

I'm okay

I'm amazing

- Hoe sta je hier?
- Wanneer ben je blij als je einde dag naar huis gaat?



It's
tough

Pretty good



Wat heb jij met.....



RICHTING? En waarom?



Ministerie van Volksgezondheid,
welzijn en sport
Ministerie van Volksgezondheid,
welzijn en sport



Voorstel ondersteuning RGW

COVID-19 vaccinatie

27 november 2020

5.1.2e

5.1.2e



Aanleiding

De COVID-vaccinatie van Nederland en de CAS en BES eilanden moet zo snel mogelijk na beschikbaarheid van het eerste goedgekeurde vaccin van start gaan en in de periode erna op juiste wijze en zo snel mogelijk uitgevoerd worden. Hiervoor is een programma gestart onder leiding van [5.1.2e] met gedelegeerd opdrachtgevers [5.1.2e]

[5.1.2e] en [5.1.2e]. Hiervoor zijn drie programmamanagers aangesteld: [5.1.2e], [5.1.2e] en 10 projecten/deelprogramma's geformuleerd. Het CIMS programma kent een separate governance maar wordt wel meegenomen in het programma COVID-19 vaccinatie vanwege de afhankelijkheden met de andere projecten. De directie heeft aangegeven dat het programma volgens Resultaatgericht Sturen methode en principes werkt. De programmamanagers hebben deze behoefte ook.



Hulpvraag, help ons:

- Meer overzicht en rust te creëren
- Issues en risico's snel inzichtelijk te krijgen en te adresseren op juiste niveau
- Meer zicht op planning en afhankelijkheden te krijgen en inzicht in de resultaten van de verschillende projecten
- Ondersteun ons in prioriteren
- Coach ons op het juiste gesprek voeren zodat knelpunten snel naar boven komen en opgelost kunnen worden.
- Doe dit op programma niveau en bij projecten waar dat gevraagd wordt, o.a. vaccinvoorraad en logistiek.



Wanneer zijn we tevreden?

- Als er een werkende stuurhut staat, ritmiek is ingeregeld en het goede gesprek wordt gevoerd door de gedelegeerd opdrachtgevers, programmanagers en de projectleiders. En dit ook gebeurd is voor project waarbij dat gevraagd wordt. Daarnaast zijn we tevreden als de stuurhutten gedigitaliseerd zijn nadat een digitale tool beschikbaar is, zodat we ook online kunnen werken.
- 5.1.2e is in staat volgens resultaatgericht werken principes te sturen
- Verder willen we graag na 3 maanden een scan van RGW om te zien waar we staan en waar er verbeterpunten liggen.

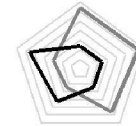


Wat verwachten we van elkaars rollen en verantwoordelijkheden

- 5.1.2e : rol van scrummaster: bewaakt dat de stuurhut actueel is, ritmiek ingeregeld is, juiste gesprek gevoerd wordt
- 5.1.2e en 5.1.2e zijn verantwoordelijk voor de inhoud en de aansturing van de projectteams, stellen hulpvraag en staan open voor (on)gevraagd advies
- 5.1.2e en 5.1.2e ondersteunen de ritmiek en staan open voor (on)gevraagd advies
- Programma RGW:
 - Inrichten stuurhut en transparant maken tijdslijnen voor de happy flow en het snelle tijdspad
 - Stuurhut digitaliseren zodra digitale tool er is en 5.1.2e daarin opleiden
 - Coachen 5.1.2e in rol van scrummaster (voor doen, samen doen, zelf doen) zodat het juiste gesprek gevoerd wordt
 - Faciliteren procesoptimalisaties waar dat nodig is om te versnellen
 - Observeren en geven (on)gevraagd advies
 - 5.1.2e en 5.1.2e faciliteren, maken transparant, maar nemen niet over. Dit betekent dat het spannend kan worden door de transparantie en dat als programma benoemde knelpunten niet zelf oplost het resultaat in gevaar kan komen.



Aanpak en begeleiding



1

Intake *Heldere opdracht*

- Opdrachtgever en team helder
- Rollen en verantwoordelijkheden helder
- Beoogd resultaat en hulpvraag gedefinieerd
- Capaciteit en samenwerking vastgesteld
- Scope
- Stakeholders
- Mijlpalen

2

Stuurhut bouwen *Waar sturen we op*

- Start met Fysiek /Powerpoint
- Digitale Tool zsm introduceren
- Samen bouwen

3

Goede gesprek *Verhogen performance*

- RGW hanteert werkwijze om zo snel mogelijk kennis en kunde over te dragen aan het team. We hanteren hierin het principe voordoen, samen doen, zelf doen.

4

Continu verbeteren *Maturity scan*

- Optioneel
- Als team min paar maanden bezig is
- Geeft inzicht in wat goed gaat en waar verbetermogelijkheden liggen



PROGRIJPHANDELS COVID-19 VACCINATIE

1	"Stel je behoefte voor verandering vast" ✓	7	"Digitaliseren "
2	 "Maak een scherpe intake en opdracht" ●	8	"Experimenteer en leer; performance dialoog" ●
3	 "Vorm een projectteam en regel ritmiek in" ✓	9	 "Stap naar projecten" ●
4	"Routekaart proces vaststellen" ●	10	"Stel advies samen" ●
5	"Verzamel alle stuurdocumenten" ●	11	 "Verbeter continu " ●
6	"Stuurhut inrichten en akkoord " ●	11	"Scan" ●



PROGRAMMA MANAGERS COVID-19 VACCINATIE

December

- 1  "Stel je behoefte voor verandering vast" 
- 2  "Maak een scherpe intake en opdracht" 
- 3  "Vorm een projectteam en regel ritmiek in" 
- 4  "Routekaart proces vaststellen" 
- 5  "Verzamel alle stuurdocumenten" 
- 6  "Stuurhut inrichten" 

Januari- maart

- 7  "Toets bij opdrachtgever en verantwoordelijke" 
- 8  "Experimenteer en leer; performance dialoog" 
- 9  "Stap naar projecten" 
- 10  "Stel advies samen" 
- 11  "Verbeter continu" 
- 11  "Scan" 

Programma managers zijn verantwoordelijk voor het scheppen van overzicht voor de gehele keten en het voeren van het juiste gesprek op het juiste moment op het juiste niveau.



Vaccineer de Nederlander en doe dat zo snel mogelijk (volgens de prioritering van VWS)

Doe dit;

Snel en zorgvuldig;
principeel en pragmatisch;
Landelijk en maatwerk;
Wendbaar en samen.

TEAM CANVAS van het programmamteam COVID 19 vaccinatie

Mensen en rollen

Wat zijn onze namen en welke rol hebben we in het team



Waarden

Waar staan we voor? Wat zijn onze leidende principes? Wat zijn onze gezamenlijke waarden die we als team central willen stellen



Purpose

*Waarom doen we wat we doen?
Waar komen we elke dag ons bed voor uit?*

Kwaliteiten

Wat zijn onze namen en welke kwaliteiten brengen we in? En waar zit onze allergie.

5.1.2e

5.1.2e

5.1.2e



Afspraken en regels

Welke werkafspraken maken we? Hoe communiceren we en houden we elkaar op de hoogte? Hoe voeren we uit en evalueren we wat we doen?

Wat doen we als iemand niet komt? Wat doen we als iemand zijn resultaten niet levert?





Creëer OVERZICHT en TRANSPARANTIE voor onszelf (als programmamateam) en voor het hele programma en laat daar voorbeeldgedrag in zien.

Dat voorbeeldgedrag van leiders cruciaal is weten we allang. In crisistijd geldt dat nog sterker. Ons stresssysteem maakt dat we verlangen naar een sterke leider die ons hoop geeft en een duidelijke weg uit de crisis. De reflex niet helder na te denken, versterkt imitatiegedrag. Medewerkers doen niet wat leiders zeggen maar doen wat leiders doen.

Meegenomen uit sessie:

Ruimte creëren voor incidenten en crisissgevallen (tip 5.1.2e)

Wanneer moet ik bij wie zijn?

Wanneer moet ik bij 5.1.2e & 5.1.2e zijn?

Vraag de werkvloer wat ze nodig hebben (behoefte) ipv hulp vanuit een programmabril

IT – wie is waarvan?

Bijwerkingen Lareb staat niet in governance

Hoe borgen we goed contact met Lareb?



TO DO	WIE & WANNEER AF?	DONE
Ruimte creëren voor incidenten en crissisgevallen (tip 5.1.2e) Wanneer moet ik bij wie zijn? Wanneer moet ik bij 5.1.2e & 5.1.2e zijn? Vraag de werkvloer wat ze nodig hebben (behoefte) ipv hulp vanuit een programmabril IT – wie is waarvan? Bijwerkingen Lareb staat niet in governance Hoe borgen we goed contact met		



Doel

Waarom doen organisaties het?

- Inzicht in de gezondheid van organisatie van afdelingen tot directie
- Versnellen van besluitvorming
- Om samen te kijken, leren en handelen
- Betere performance
- Leiderschapsontwikkeling



Doen wat er toe doet!

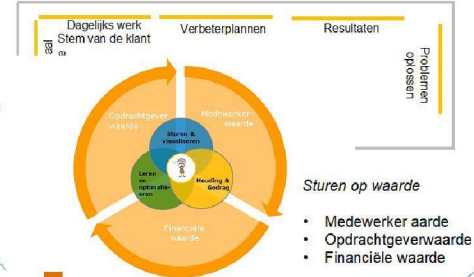
Hoe dan?

Werken met een stuurhut



De juiste informatie

Van dagelijks werk tot strategie



Voordelen

Waarom het kan werken

- Je komt meer in control
- Er ontstaat meer focus en transparantie
- Kortere communicatielijnen
- Meer eigenaarschap bij je medewerkers
- Kortere vergaderen
- Leiderschap ontwikkelt zich
- De organisatie verbetert continu



JUST DO IT.

Succesfactoren

Om het vóór je te laten werken



Vertrouwen

Er is wederzijds vertrouwen in het team, teamleden vragen hulp en alles is bespreekbaar



Feiten

Feiten over performance zijn beschikbaar en betrouwbaar



Visueel

In een oogopslag is duidelijk of doelen worden behaald en waar actie nodig is



Focus

Relatie tussen doelen en resultaten is helder en haalbaar



Ritmiek

Het team werkt met vaste weekstarts en agenda

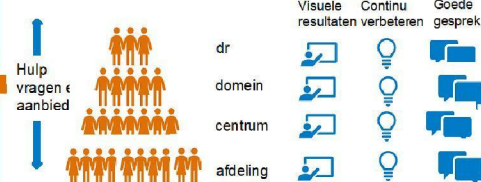


Leiderschap

Geef richting, maak transparant, respecteer en bouw teams die verbeteren

Dialogo en besluit op het juiste niveau

Cascadering



Ritmiek

Project teams

Projectleiders en
programmamanagement
nt
Programmamanagement
en gedelegeerd
opdrachtgevers

DG

Stuurgroep





DAGSTART

- Check in
- Resultaat gisteren
- Doel vandaag
- Knelpunten
 - Wat is knelpunt?
 - Wat is het gevolg?
 - Wie kan helpen?



WEEKSTART

- Check in
- Actualiteiten
- Planning en afhankelijkheden
- Voortgang
- Knelpunten
- Resultaten en successen
- Focus komende week
- Check out



STUURGROEP

- Review van resultaten
- Knelpunten





- ☐ Transparant, open en eerlijk – het is duidelijk wie wat doet
- ☐ Met respect voor elkaar, het moet veilig voelen

De Gouden Regels





Kader

- Wat is je doel/ wat wil je bereiken?
- Waar sta je nu?

Reflecteren

- Wat was je vorige stap en hoe is die verlopen?
- Wat zijn obstakels en wat was succesvol?
- Wat heb je ervan geleerd?

Vooruitblik

- Wat is je volgende stap? Hoe pak je deze aan?
- Wanneer kunnen we reflecteren op deze stap?



Kata coaching