



Ministarstvo zdravlja Republike Srbije
Agencija za zdravstveno osiguranje
Agencija za zdravstveno osiguranje
Agencija za zdravstveno osiguranje

Vaccinatieprogramma COVID-19 al



5.1.2e

5.1.2e

6 januari 2021



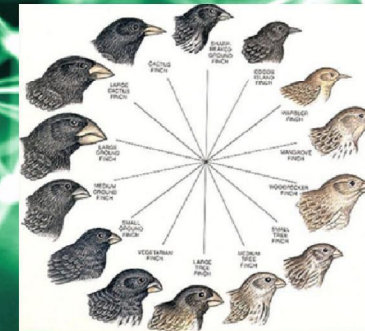
Een organisatie is een groep mensen met een gezamenlijk doel die wil voortleven. Er ontstaan regels, afspraken, gewoonten die helpen **de orde** te bewaken en die zijn gebaseerd op een gezamenlijk idee van hoe het werkt. Vanuit die orde worden resultaten behaald.

Maar de werkelijkheid is complex en veranderlijk.

Als de orde niet wordt bijgesteld op basis van de nieuwe werkelijkheid, zal na verloop van tijd het model waarop de organisatie is gebaseerd dusdanig blijken af te wijken van die werkelijkheid, dat er spanningen ontstaan. Het is als een ecosysteem dat lange tijd is afgesloten. Dat is kwetsbaarder voor invloeden van buitenaf.

Als er weinig onderlinge betrokkenheid is en veel ruimte voor professionals om de gezamenlijke orde te omzeilen, kan na verloop van tijd blijken dat er een gebrek is aan interne cohesie en doelgerichtheid. Soms is er dan alleen op papier nog sprake van één organisatie.

Het is zoals de Darwinvinken, die zich op verschillende eilanden apart ontwikkelden en elkaar uiteindelijk niet meer herkenden als soortgenoot. Dat hoeft niet erg te zijn, maar wel als je elkaar nodig hebt om te blijven bestaan.



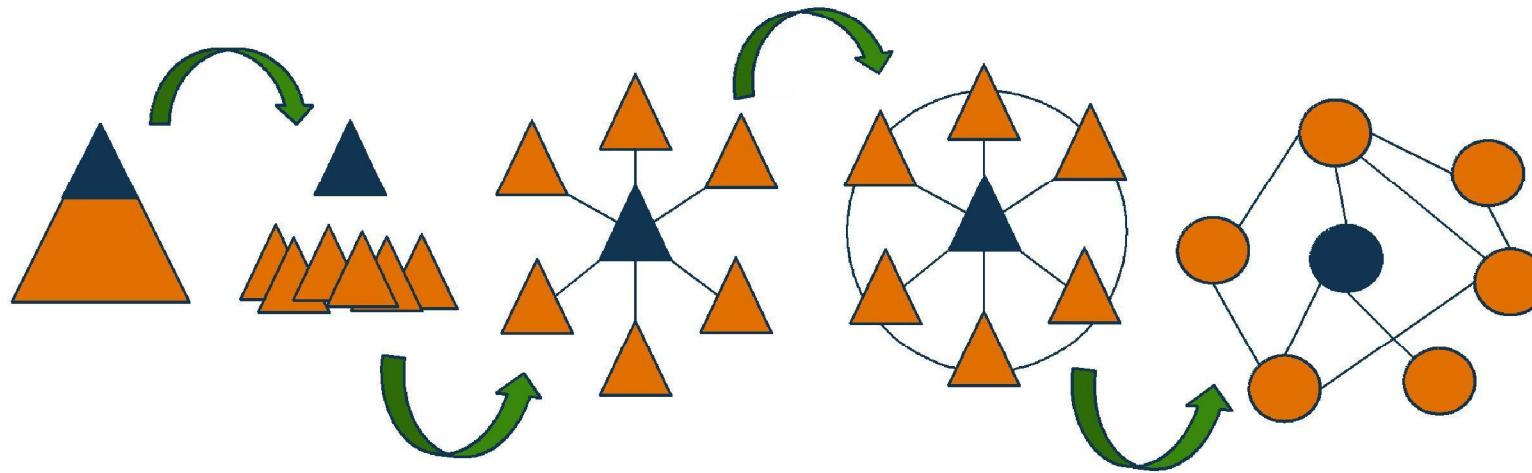




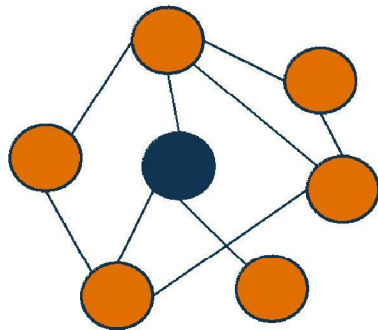
- ✓ Principe van ecosystemen is samenwerking en gebruik maken van elkaars kracht
- ✓ Focus ligt op complexe uitdagingen
- ✓ Zeer uiteenlopende partijen maken deel uit van een ecosysteem
- ✓ More than money: smart and slow capital

Van Macht naar kracht

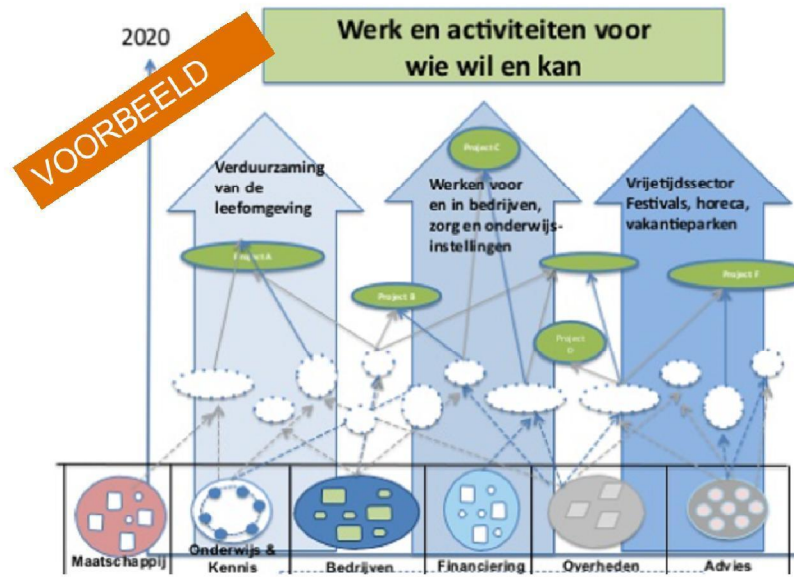
- ✓ Transparant samenwerken in flexibele netwerken
- ✓ Optimaal gebruik van competenties in netwerk
- ✓ Meer mogelijkheden om leiderschap en ondernemerschap te tonen
- ✓ Meer in touch met de buitenwereld



.....van hiërarchische organisatievorm naar een samenwerkend ecosysteem



=





1

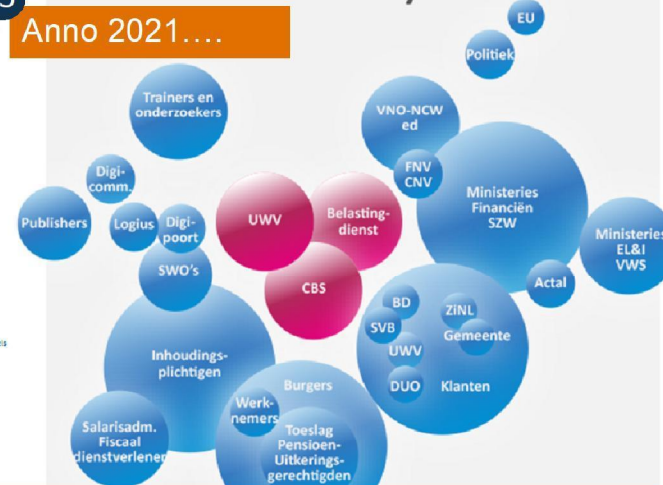
Keten van



3

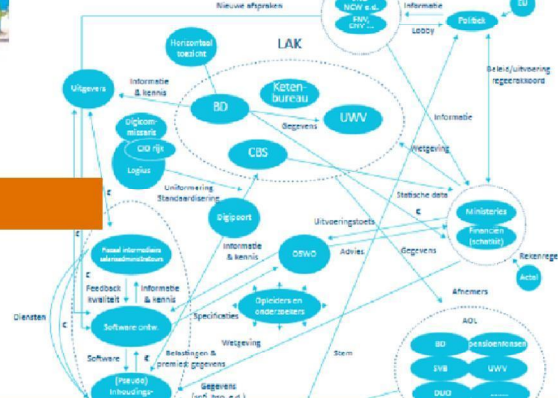
Anno 2021....

Alliantie Ecosysteem



2

....naar een



De ecosysteemplaat van het LAK is samen met de interne en externe partijen die deel uitmaken van de loonaangifteketen gemaakt. Een ecosysteem is een manier van denken over en kijken naar samenwerken in zowel het publieke als het private domein. Het samen tekenen van de ecosysteemplaat leidt tot bewustwording, relatie-opbouw en mogelijk gedragsverandering.



- 
 Stap 1 Afbakenen - Wat zijn de grenzen?
- 
 Stap 2 Definiëren – Welke doelgroep staat centraal?
- 
 Stap 3 Teken en – Wat is er al beschikbaar?
- 
 Stap 4 Reflectie – wat zeggen witte vlekken?
- 
 Laatste stap Hoe is de samenhang?



Bron: De Man (2020) en Roobeek (2016) Beschut werk en activiteiten creëren in ecosystemen



Economisch model

Welke vormen en bronnen van waarde verwachten we dat elke partner beschikbaar stelt om de doelstellingen van de alliantie te bereiken?



Hoe gaan we middelen bijdragen en waarde en risico delen?

Operationeel kader

Hoe gaan we samenwerken?

wie gaat wat doen, in het licht van de respectievelijke capaciteiten, expertise en middelen van elke partner?



Bestuur

Hoe worden beslissingen genomen?



Wat zijn de richtlijnen voor het gebruik van elkaars intellectuele eigendom en het eigendom van gezamenlijk gecreëerde IP?

Snel leren!

Bron: Rhythm of Business (2017)

Hoe gaan we de gegevens meten en verzamelen die nodig zijn om onze kritische aannames te volgen?



Ecosystemen vereisen een ander soort leiderschap; geen controle maar faciliteren en verbinden.

Hoe sterker je partners zijn hoe sterker je zelf staat.

Ego's zijn
uit.....

....samen
werken is
in!

Besturing als regisseur van het



Orkestreren; afstemmen op één gezamenlijke waarde propositie



Samen creëren; continue verbetering door meerdere partners tegelijk

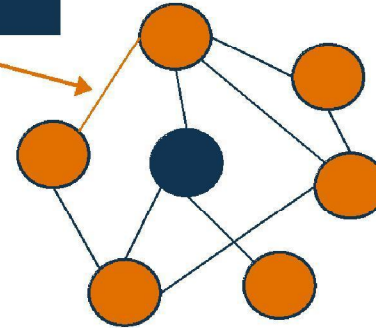


Curate; regels ter vervanging van partners & opdrachtgever/gebruiker bepaalt waarde van bijdrage

Bron: De Man (202



Sturen op



De regisseur van het ecosysteem en het regiebureau

De regisseur is verantwoordelijk voor het functioneren van het ecosysteem en wordt ondersteund door het regiebureau.

De regisseur

De regisseur heeft een bijzondere positie in het ecosysteem. Zij/hij is verantwoordelijk voor het goed functioneren en het beheer van het ecosysteem. Daarnaast valt ook het (door)ontwikkelen van het ecosysteem onder haar/zijn verantwoordelijkheid.

Op strategisch en tactisch niveau legt zij/hij verbinding tussen de afzonderlijke belangen van ecosysteempartners. De regisseur beschermt het horizontale proces tegen eenzijdige verticale sturingsimpulsen op het ecosysteem. Dit betekent dat vanuit een gezamenlijk belang wordt gedacht. Hiermee wordt voorkomen dat de afzonderlijke belangen van de partners prevaleren.

Informatie over de realisatie van de doelstelling loopt vanuit het tactische en operationele niveau naar de regisseur die verantwoording aflegt aan het kernteam waaraan zij/hij ook zelf deelneemt. Escalaties binnen de samenwerking lopen naar de regisseur en vanuit daar, indien nodig, verder naar het kernteam.



Het regiebureau

Het regiebureau is het stafbureau van de regisseur en vervult een onafhankelijke, ondersteunende, aanjagende, initiërende en bewakende rol. Vanuit de partners van het ecosysteem zijn medewerkers aangehaakt om er op toe te zien dat afgesproken maatregelen door alle betrokken organisaties worden nagekomen. Zij werken intensief met elkaar samen op een gemeenschappelijke locatie. De medewerkers zijn bekend met de doelstellingen van het ecosysteem en de betrokken organisaties, kennen de knelpunten en de beoogde oplossingen.

Het ketenbureau treedt op namens het gehele ecosysteem en zorgt op neutrale wijze voor de verbinding tussen de partners. Zij ziet erop toe dat de eigen belangen van de betrokken organisaties niet boven de belangen van het ecosysteem komen te staan. Het regiebureau speelt ook een belangrijke rol bij de inhoudelijke monitoring van gezamenlijke projecten, heeft de regie op het rapportage- en verantwoordingsproces en ondersteunt de belangrijkste besluitvormende overleggen.

Strategisch



Van A naar B

Waarom kunnen we niet aan A blijven? (boven en onderstroom)

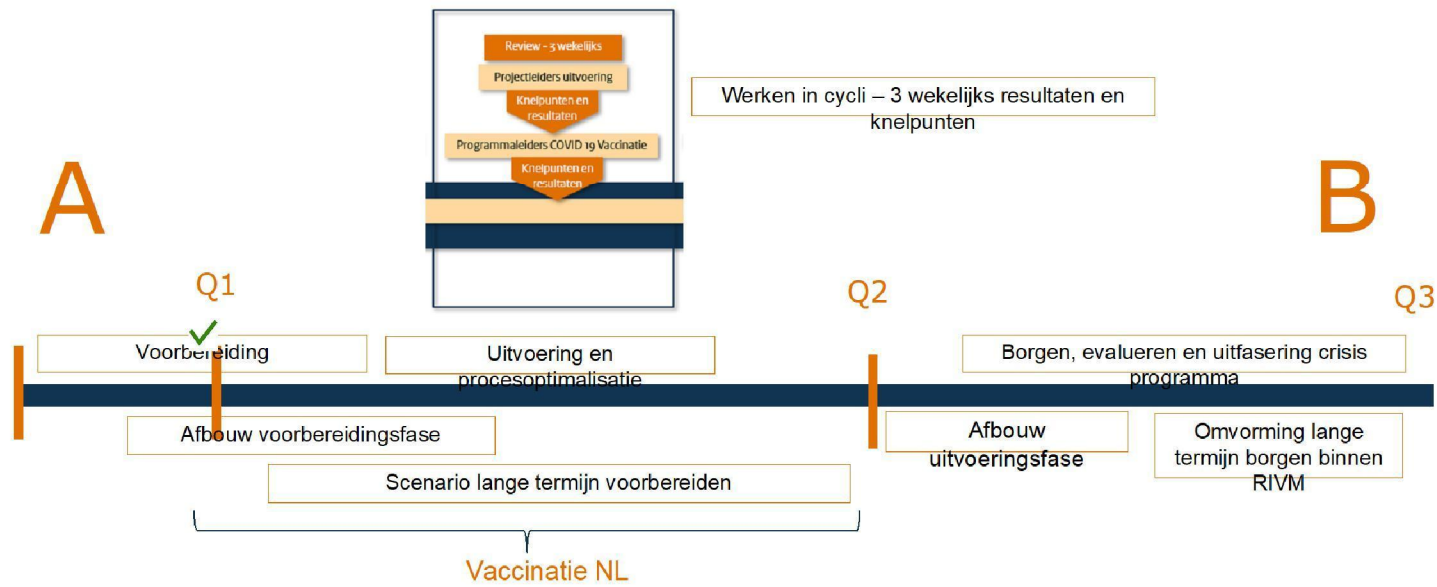
Hoe ziet B eruit (Q2 start overgang, Q3 opbouw regulier programma -> zodra risicogroepen gevaccineerd) B zowel in bovenstroom als in onderstroom / issuemanagement COVID 19 flexibel deel inrichten? Schets van maken: 1) regulier programma omdat..... 2) ziet er zo uit..... 3) DR,VWS en interne organisatie eens?

Tijdslijn interventies/momentum schetsen

Stap 1 – gedeelde urgentie of ambitie over B

Stap 2 – wat is er nodig om in B te komen? (afbouw programmabureau/cims regulier)

Toevoeging COVID 19 (griepvaccinatie CVB -> onderbrengen binnen CIB?)

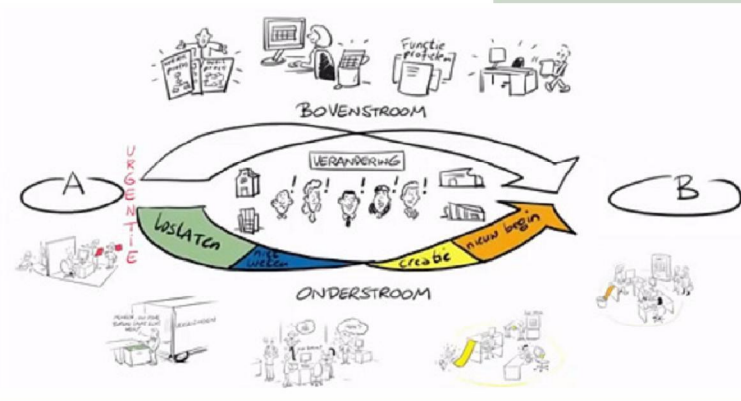




Managen van de bovenstroom en onderstroom

	Individueel	Collectief	
Bovenstroom	- Functie - Bevoegdheden - Gedrag	- Structuur - Werkprocessen - Output/prestatie	Zichtbaar en cognitief
Onderstroom	- Beleving - Verwachting - Criteria - Motivatie	- Cultuur - Dynamiek - Commitment	Onzichtbaar en emotioneel
	Ik	Wij	

Wilber 1997



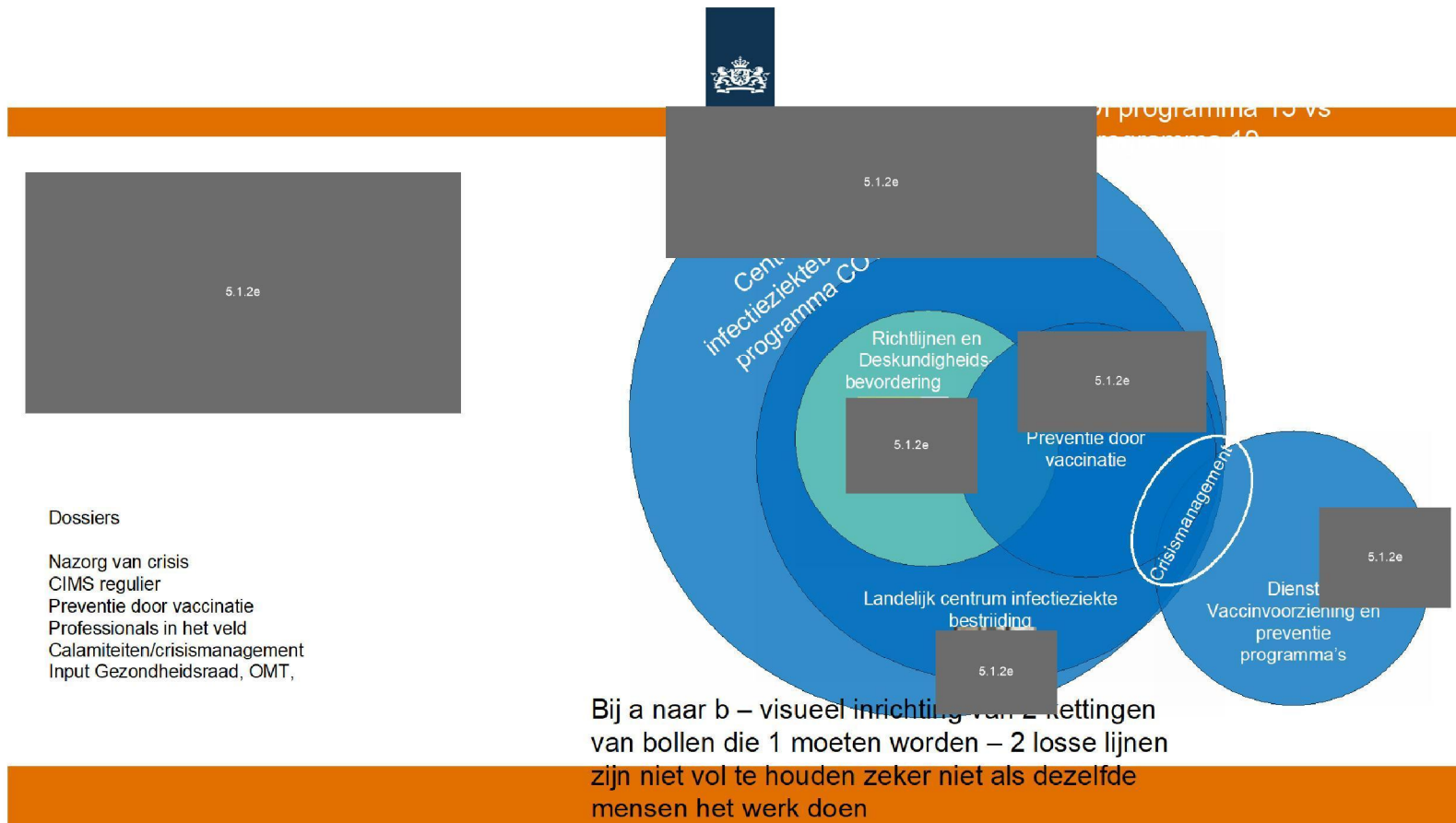
	Individueel	Collectief	
Bovenstroom	- Functie - Bevoegdheden - Gedrag	- Structuur - Werkprocessen - Output/prestatie	Zichtbaar en cog
Onderstroom	- Beleving - Verwachting - Criteria - Motivatie	- Cultuur - Dynamiek - Commitment	Onzichtbaar en
	Ik	Wij	

⊗ Uit noodzaak: het moet, want we kunnen niet anders.

⊗ Uit ambitie: het moet, want we willen het anders.

Aanbevelingen van de gedragsunit kunnen we niet meenemen nu (adresseren) in de opgave





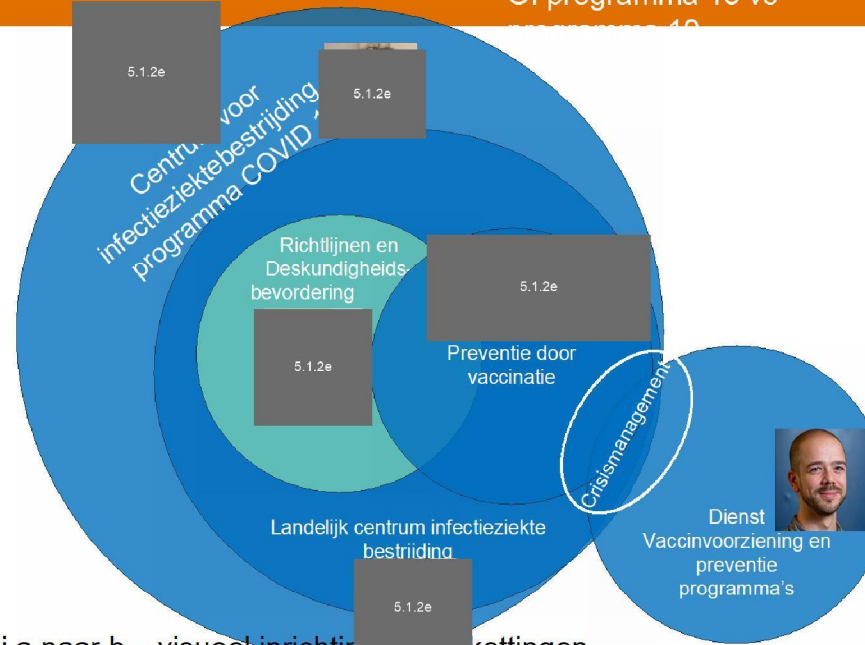


Of programma 15 vs
programma 16

Grote
governance
plaat maken

Dossiers

Nazorg van crisis
CIMS regulier
Preventie door vaccinatie
Professionals in het veld
Calamiteiten/crisismanagement
Input Gezondheidsraad, OMT,



Bij a naar b – visueel inrichting kettingen
van bollen die 1 moeten worden – 2 losse lijnen
zijn niet vol te houden zeker niet als dezelfde
mensen het werk doen



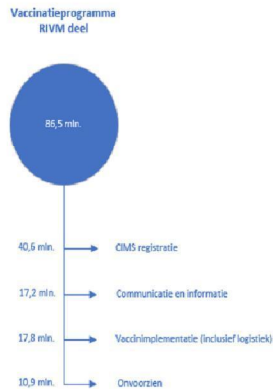
Implementatie COVID-19 Vaccinatie

Omdat het RIVM ervaring heeft met de implementatie van vaccinaties op populat met stake gevestigd c aanstaand

Hiervoor is eerdere af bevestiging 1790006-2

Het RIVM

- Organis bestelli
- Coördir stellen, inspannen signaleren monitoring VWS e teren van betrokken partijen;
- (Deels) financieren van de uitvoeringspartij;
- Kwaliteitsbeoordeling en kwaliteitsborging;
- Oproepen van burgers;
- Zorgen voor een goede administratie en registratie inclusief be, w en beheren van ICT-voorzieningen w.o. een landelijke database;



gestart op basis van r mail. De officiële in de brief met kenmerk tgelegd.

rondom opslag edieningsma

anisations voor kaders

- Monitoren en evalueren van het vaccinatieprogramma;
- Zelf verrichten en coördineren van onderzoek (o.a. onderzoek op rol die het vaccin speelt bij verminderen transmissie);
- Deskundigheidsbevordering van professionals en stakeholders;
- Kennis bur innovaties signaleren en evt. doorvoeren;
- Advise ,nformereren van beleidsmakers;
- Af , maken ten behoeve van vaccinatie op de BES/CAS;
- ,richten van een call center voor professionals.

hiertoe wordt alle benodigde inhoudelijke kennis en expertise van alle betrokken centra (Centrum voor Bevolkingsonderzoek, het Centrum voor Infectieziektebestrijding en de Dienst Vaccinvoorziening en Preventieprogramma's) benut. Daar waar nodig kan specifieke juridische, bestuurlijke en andere benodigde kennis ingezet worden.

Over aanvullende activiteiten vindt overleg plaats.

De publiekscampagne zal worden opgezet en uitgevoerd door het ministerie van VWS. De overige communicatie (individuele oproepen en communicatie naar professionals) zal in samenwerking met VWS en RIVM afgestemd en opgezet worden.

CRISIS PROGRAMMA



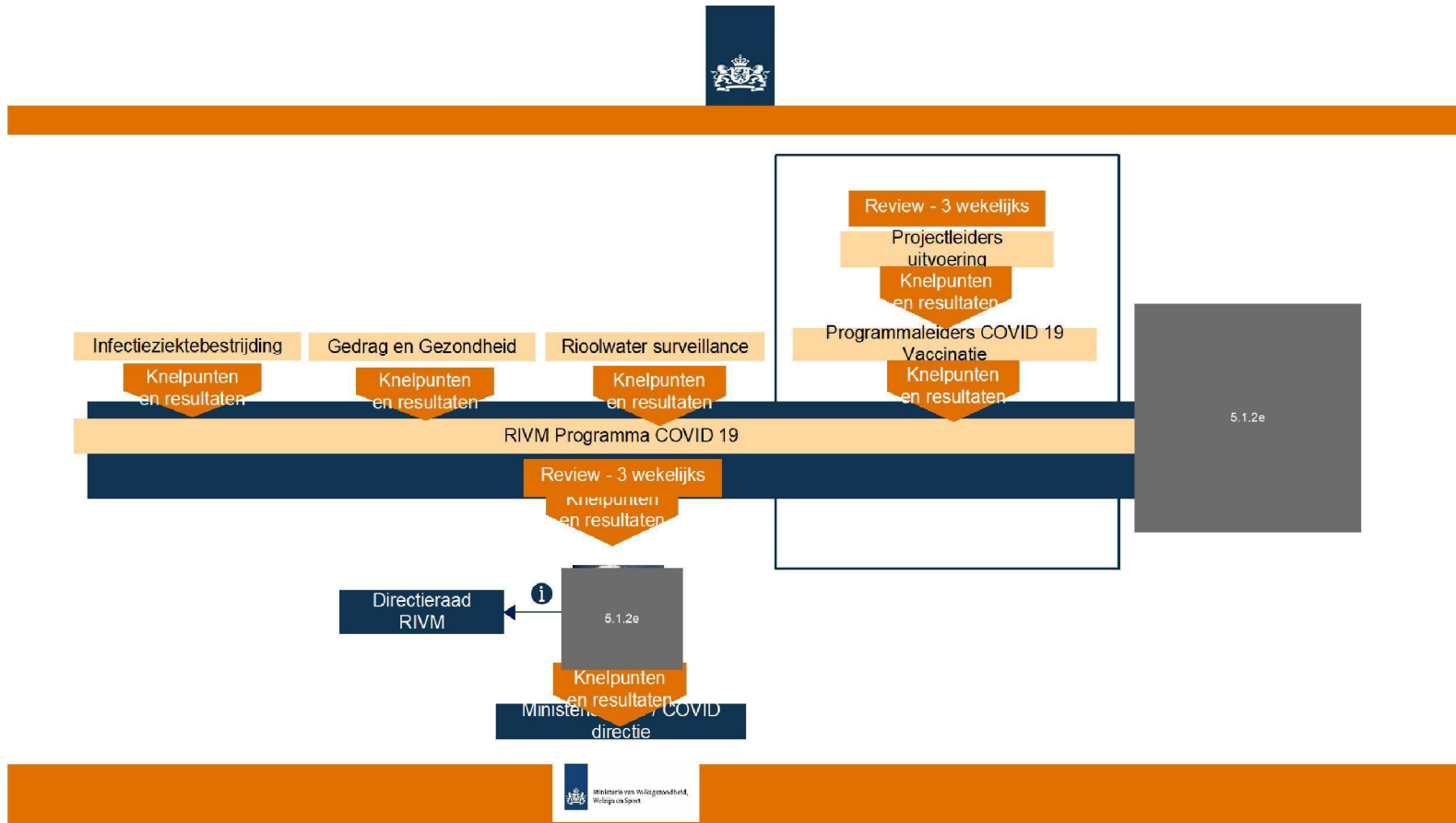
Wat is de opdracht/opgave?

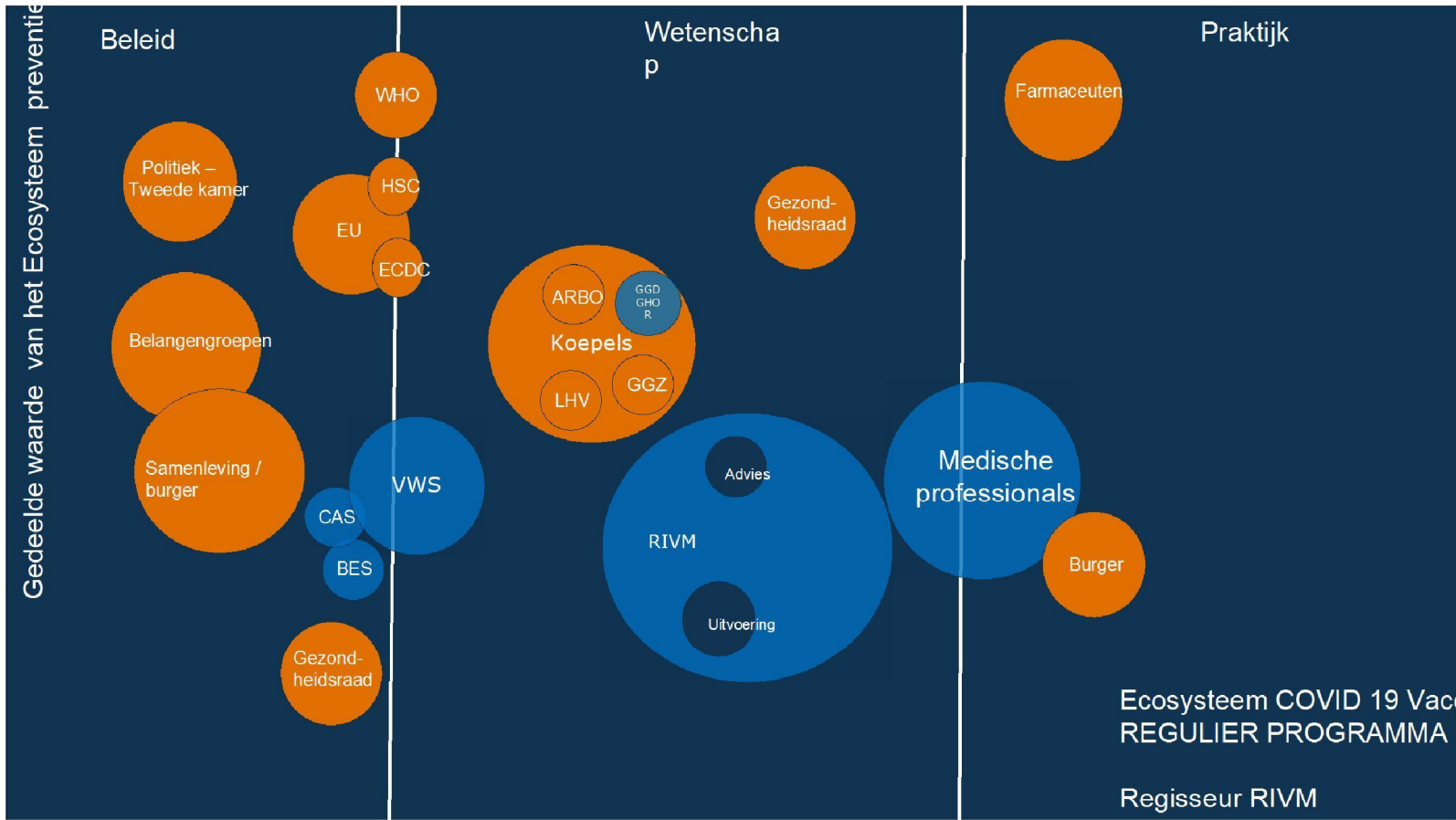
Wat zijn de resultaten?

Hoe is de verantwoording geregeld?

Wanneer is de opdrachtgever tevreden?/wanneer is het goed? (must be, more is better, delighter)

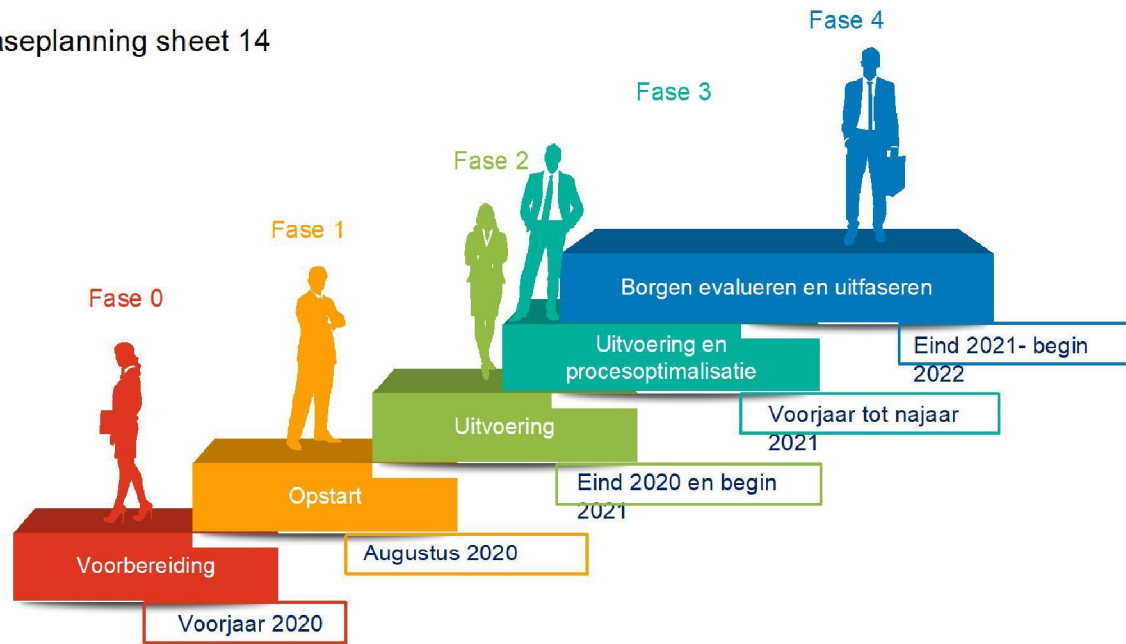
Wat is daarvoor nodig?







Alternatief voor faseplanning sheet 14





Alternatief voor sheet 14

