

## Strategieessie Kernteam

Aanwezig: 5.1.2e

### Presentatie voorbereid op 2022

We zijn aan het zoeken naar wat onze opgave is dit jaar. En wat betekent dit voor ons programma zelf?

De presentatie wordt toegelicht.

Tweestrijd tussen wat we van het doel vinden en of dit moet veranderen, vs. Dat er over een paar weken een lange termijnbrief komt vanuit VWS. Hier wordt nog geen invulling aan gegeven. Het OMT wordt ontmanteld. Dit soort bewegingen hebben invloed op ons programma.

We zullen moeten doorpraten over wat een netwerk regievoering betekent.

### Discussie:

- Spijtoptantenproces moet gaan landen, dit zal een doorlopend proces blijven. Verder moet je kijken naar hoe het nu verder moet. Dit zijn 2 aparte processen.
- Continu proces van verbeteringen is een apart proces van de regierol.
- De verdere toekomst? Deze week starten de gesprekken voor de LFI. Hoe verhoudt het een zich tot het ander? Hier moet met de andere stakeholders uitgekomen worden.
- Er is weinig beeld bij wat er hier gebeurt. Het zou helpen als we meegenomen worden in wat de beelden zijn en waar het naartoe neigt. Hier moeten wij als RIVM actiever bij betrokken worden.
- Er is nog te weinig informatie in algemene zin om iets te kunnen duiden. Het is niet duidelijk wanneer een positie ingenomen wordt, omdat er niet genoeg informatie is.
- Ze zijn binnen het RIVM nog niet zo ver dat er hier breder over gecommuniceerd kan gaan worden. Het proces is nog niet zo ver. 5.1.2e is aan zet om ons hierbij mee te nemen.
- 5.1.2e in de zeepkist dingen laten toelichten?

Waarden van ons programma, de waarden van het RIVM en publieke waarde, hoe moeten wij ons hiertoe verhouden?

### 3 grote opgavelijnen hebben we. Wat wordt de opgave in essentie?

1. Lesson learned en hoe vertalen we deze in de optimalisatie
  2. Via de verschillende scenario's voorbereiden op de toekomst
  3. Menskant die gaat over een betere balans in het werk
- Basis laag neerzetten door vaccineren en een aantal optimalisaties doorvoeren. De interne organisatie zo inrichten dat wij minder onder hoogspanning kunnen werken.
  - Dit programma is eindig, en we moeten zorgen dat dit op een goede manier overal gaat landen. Voorbereiden op de transitie. Maar ook voorbereiden op crisisscenario's

- Restpunten uit vorige campagnes oplossen (uit de evaluaties). De huidige campagne nog uitvoeren. Voorbereiden op booster2. Voorbereiden op nieuwe scenario's. Overdragen aan de lijnorganisatie. De LFI zaken (in de verdere toekomst).
- Hoe gaan we dan met onze mensen om, dat er meer rust komt?
- Hoe kan je de netwerkfunctie binnen LCC verbeteren?
- Optimalisatie en innovatie? Dit is ook een stuk behoud gericht naar de toekomst toe. Bij de uitvoerder zit de innovatiekracht. Wij als regisseur moeten hier goede kaders voor geven.
- Storytelling/ reconstructie: Willen we hier wat mee? En hoe gaan we dit doen? Gaan we hier iets mee doen als RIVM of als programma?

Wat hoort hier dan bij en wat heb je hiervoor nodig?

1. Lesson learned en hoe vertalen we deze in de optimalisatie
2. Via scenario's voorbereiden op de toekomst
3. Menskant die gaat over een betere balans in het werk

**5.1.2e** kan met zijn deel van de opdracht vooruit.

Er zijn zorgen over hoe we de goede mensen aan boord houden. De tijdelijke mensen wil je eigenlijk in vaste dienst nemen, maar er zijn geen structurele FTE's beschikbaar. Door een begrotingsregeling kan je niet de mensen in dienst te houden die nodig zijn.

We zijn nu bezig met wat onze opgave is voor het komende jaar. Je moet definiëren welke taken er nodig zijn als je naar de lijn gaat. Wat betekent dit voor je personeel? Wat betekent dit vervolgens voor je strategische kant? Er zit een gelaagdheid in. Er kan ruimte gemaakt worden voor de mensen die wij willen behouden. Er zijn bouwstenen nodig.

- Strategisch personeelsplan maken is heel belangrijk
- Multidisciplinaire aanpak is nodig om het in goede banen te leiden. Er moet meer capaciteit op, door dubbelen. Prioritering.

Randvoorwaarden scherper krijgen om te kijken naar de need to haves en de nice to haves.

Voorstel vanuit het DT: Op korte termijn een vlootshouw houden waar we kijken waar we gaten hebben zitten en contracten hebben die aflopen. Welke expertise missen er en welke hebben we niet meer nodig?

Actie: Volgende sessie: matrices op tafel te leggen van de programmamanagers. Dan kunnen we met deze bouwstenen verder. Handig om 1 format aan te houden. Komen er al knelpunten qua personeel voor de komende maand?

Vrijdag op de themasessie agenda: vaccinatiegraad verhogen **5.1.2e**