

Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Bestuursraad

Ontworpen door

(10)(2e)

T (10)(2e)
(10)(2e)@minvws.nl

Datum
2 juli 2020

Kenmerk

Zaaknummer

Bijlage
Presentatie voorstel vervolg
crisismatching

nota

(ter beslissing)

Vervolg crisismatching VWS Flex

Paraaf directeur

Paraaf SG

1 Aanleiding voor deze nota

- Bij de uitbraak van de coronacrisis ontstonden binnen VWS veel nieuwe- en ad hoc werkzaamheden. Vanuit de beleidsdirecties werden met spoed projectleiders, beleids- en ondersteunende medewerkers gezocht.
- Om deze crisisvragen en het aanbod van capaciteit bij elkaar te brengen is VWS-Flex vanaf 20 maart gestart met crisismatching, om snel capaciteit te verbinden aan (met name kortdurende) coronagerelateerde crisisvragen. Het aanbod bestond, naast medewerkers van VWS-Flex van wie de opdrachten werden geherprioriteerd, uit VWS'ers die tijdelijk vanuit een 'kaartenbak' konden worden gekoppeld aan crisisvragen (bij bijv. GMT, LCH, PG, DICIO).
- De 'kaartenbak' bestond uit medewerkers die zich opgaven omdat zij capaciteit beschikbaar hadden voor crisisactiviteiten
- De vraag naar urgente coronagerelateerde capaciteit is afgenomen en beweegt meer naar behoefte aan langdurige beleidsinzet t.b.v. het beheersen van de gevolgen van corona.
- Doel van de bespreking is om zicht te krijgen op de wensen en behoeften voor inzet van een vorm van crisismatching nu en in de toekomst, zodat snel opgeschaald kan worden als dat nodig is.

NB. Daarnaast is vanuit de (p)BR zelf binnen diverse kolommen een inventarisatie in gang gezet naar (vitale) bezetting voor een eventuele tweede golf (wie zijn er beschikbaar/hebben ruimte, welke onderwerpen kunnen evt. gedeprioriteerd worden).

2 Beslispunten, advies en mogelijk alternatief

- Aan de hand van bijgevoegde presentatie krijgt u een korte toelichting op:
 - de ontwikkeling en geleerde lessen van de crisismatching
 - een voorstel voor inbedden van (aspecten van) de crisismatching in de reguliere werkwijze van VWS Flex

- Is de (p)BR het eens de crisismatching af te schalen?

2. Ziet de (p)BR hierin ook een sturingsvraagstuk, dat te maken heeft met vrijspelen van mensen voor de meest prioritaire dossiers?
3. Is de (p)BR het eens met het idee om OBP voorstellen te laten ontwikkelen om dit sturingsvraagstuk te ondervangen?
- 3 Samenvatting en conclusies**
- Terugblik**
- In de eerste maanden van het crisismatchen lag de nadruk op spoed en het ontzorgen van de opdrachtgever: zo snel mogelijk een medewerker inzetten op een directie, omdat de teams bemand moeten worden en de werkzaamheden per direct starten. De vragen waren daarbij divers, verdeeld over verschillende functieniveaus en variërend van inzet voor 1 dag tot enkele weken.
 - Vanaf medio mei zagen we de volgende ontwikkelingen
 - de inhoud van de vragen is veranderd*: van spoed op hoofdthema's, naar wat (beleidsmatigere) langdurigere opdrachten die gaan over de gevolgen van de crisis. Waarbij het adagium niet langer meer is 'de eerste de beste die kan en enigszins past', maar 'wie is hier de beste persoon op deze plek';
 - het aanbod 'is opgedroogd'*. De meeste mensen vanuit Flex|Pro, rijkstrainees en diegenen die zich hebben aangemeld zijn gematcht op crisisvraagstukken. Er komen sinds april steeds minder tot geen aanmeldingen binnen van mensen uit de (beleids)directies omdat directies hun (reguliere)werkzaamheden weer hebben opgestart.
- Vooruitblik en voorstel**
- Het is onzeker hoe de vraag zich ontwikkelt. We ervaren dat mensen die al langere tijd in de crisisorganisatie werken afgelost willen worden, omdat hun reguliere werk weer aantrekt of om verlof op te kunnen nemen.
 - We voorzien een afschaling van de crisisorganisatie binnen VWS waarbij, als continuïteit moet zijn gewaarborgd, een overgangssituatie ontstaat waarbij meer capaciteit nodig is (tijdelijke dubbele bezetting/inwerktijd).
 - Het voorstel vanuit VWS Flex is daarom:
 - De crisismatching gaat over in de reguliere matching, waarbij de nieuwe beleidspool Flex|Beleid de eerste leverancier is voor spoedaanvragen en tevens de flexibele schil bijhoudt van VWS-medewerkers die in geval van crisis flexibel kunnen en willen bijspringen. Hierbij wordt nauw samengewerkt met P&O.
 - Geleerde lessen worden geïntegreerd: de crisismatching wordt nu geëvalueerd, o.b.v. waarvan een draaiboek wordt gemaakt voor een evt. nieuwe crisismatching.
 - Omdat de verwachting is dat een nieuwe uitvraag bij medewerkers om zich in te zetten niet hetzelfde resultaat zal opleveren zullen er maatregelen moeten worden genomen om capaciteit vrij te spelen. Het voorstel is dat OBP (VWS-Flex, O&P en Inkoop) hiervoor een advies maken.
- 4 Draagvlak politiek**
Niet van toepassing
- 5 Draagvlak maatschappelijk en eenduidige communicatie**
Niet van toepassing
- 6 Financiële en personele gevolgen**
Niet van toepassing

pSG
Directie Organisatie,
bedrijfsvoering en Personeel
VWS-Flex|pro

Kenmerk

- 7 Juridische aspecten haalbaarheid**
Niet van toepassing.
- 8 Afstemming (intern, interdepartementaal en met veldpartijen)**
Het voorstel is afgestemd met de Flex|Raad, MT OBP en de directeur BPZ.
- 9 Gevolgen administratieve lasten**
Niet van toepassing.
- 10 Toezeggingen**
Niet van toepassing
- 11 Fraudetoets**
Niet van toepassing.

pSG
Directie Organisatie,
bedrijfsvoering en Personeel
VWS-Flex|pro

Kenmerk

(10)(2e)

(10)(2e)

VWS Flex