

To: (10)(2e) (10)(2e) @rivm.nl
From: (10)(2e) (10)(2e)
Sent: Mon 9/28/2020 3:02:27 PM
Subject: RE: reactie op COVID-19 matrix EPI
Received: Mon 9/28/2020 3:02:28 PM

Hoi (10)(2e)

Dank voor je reactie, je interpretatie van de matrix klopt helemaal.

Ik heb het vrijdag nauwelijks met (10)(2e) kunnen bespreken, ik had het idee wel ook van te voren naar haar geappt. Het was te druk met OMT voorbereiding om er tijd aan te kunnen besteden.

Ik denk dat je voor- en nadelen ook kloppen. Een ander voordeel is nog dat je ook serieuze posities te bieden hebt voor senioren die je wilt werven (eventueel via detachering).

Ik verwacht wel veel weerstand, mn lvm je laatste twee punten. Het is dan ook nog niet met de staf gedeeld. Ik heb het gevoel wat voor de troepen uit te lopen, ik denk dat ik even af moet wachten wat (10)(2e) met het idee wil doen.

Groet, (10)(2e)

From: (10)(2e) <(10)(2e)@rivm.nl>
Sent: maandag 28 september 2020 11:44
To: (10)(2e) (10)(2e) <(10)(2e)@rivm.nl>
Subject: reactie op COVID-19 matrix EPI

Hoi (10)(2e)

Dank voor het delen van je idee over aansturing van de COVID activiteiten binnen EPI. Heb je het vrijdag met (10)(2e) kunnen bespreken?

Zoals ik de matrix nu zie, hebben de oranje kolommen een inhoudelijke verantwoordelijkheid op het vlak van respectievelijk COVID surveillance, COVID onderzoek en COVID vaccinatie. En een functionele/inhoudelijke verantwoordelijkheid richting de EPI medewerkers die binnen de afdeling aan deze activiteiten werken. De gele lijnen laten zien dat de afdelingshoofden een hiërarchische leidinggevende verantwoordelijkheid (als integraal manager) houden over deze mensen. Klopt dat?

De voordelen die ik in dit voorstel zie, zijn:

- Er verandert niks in de formele organisatiestructuur, waardoor medewerkers niet overgeplaatst hoeven worden naar een andere afdeling. Dat scheelt een reorganisatie en bijbehorende afstemming met DR en OR. Bovendien hoeft je dat traject niet af te wachten voordat je de werving kunt starten. Op de korte termijn lijkt mij dit een scenario dat redelijk snel in gang gezet kan worden.
- De afdelinghoofden krijgen een minder inhoudelijke rol en verantwoordelijkheid ten aanzien van COVID activiteiten, waardoor er hopelijk meer tijd is om leiding te geven aan de oorspronkelijke afdeling en de COVID uitbreiding. Het inhoudelijk inwerken van de nieuwe COVID medewerkers zou dan wel belegd moeten worden bij de COVID coördinatoren.
- De sturing op COVID activiteiten zou wellicht eenvoudiger worden omdat de drie COVID coördinatoren de aanspreekpunten van (10)(2e) worden, en deze inhoudelijk aan haar 'rapporteren'.

Ik zie ook een paar nadelen (ten opzichte van de mogelijke alternatieven 1) niks doen en 2) een extra formeel afdelingshoofd aanstellen):

- De span of control in personele zin voor de afdelingshoofden verandert hierdoor niet. De 12 junior epidemiologen moeten nog steeds over 3 afdelingen (SIS, RES en ZIA) verdeeld worden, en dat zijn al afdelingen met een vrij grote span of control.
- Het vraagt wel meer inhoudelijke afstemming en mogelijk 'gedoe' tussen afdelinghoofden en covid coördinatoren ligt op de loer. Daarover moeten afspraken gemaakt worden.
- De afdelinghoofden binnen het RIVM en EPI zijn zeer inhoudelijk deskundig en bevlogen, is het voor deze groep aantrekkelijk om een grote inhoudelijke component van hun werk/vakgebied (tijdelijk) af te staan aan een deskundige inhoudelijke coördinator?

We zouden er nog een keer uitgebreider over door kunnen praten, met (10)(2e) en evt. de afdelingshoofden die ook grote COVID werklast hebben?

Groeten, (10)(2e)

(10)(2e)
Adviseur Organisatie & Personeel

.....
Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu
Antonie van Leeuwenhoeklaan 9 | Postbus 1 | 3720 BA Bilthoven

.....
T 06 (10)(2e)
M (10)(2e) @rivm.nl
W <http://www.rivm.nl>

.....
RIVM *De zorg voor morgen begint vandaag!*