

Stellingen

1. **CRISISBESTRIJDING EN -BEHEERSING VINDT PLAATS VANUIT VASTSTAANDE EN VAN TE VOREN BEPAALDE EN GEOEFENDE ORGANISATIESTRUCTUREN, - PROCESSEN EN -PROCEDURES. ANDERS KUN JE WEINIG EFFECTIEF ZIJN**
2. **ALS LEIDER EN TEAM IN EEN CRISIS IS HET BELANGRIJK DUIDELIJKE POSITIE, MANDATEN EN BEVOEGDHEDEN TE BEZITTEN OM DE OPDRACHT GOED TE KUNNEN VERVULLEN EN JE TEAM EFFECTIEF TE KUNNEN STUREN.**

LOT-C



Specifiek COVID

Opdracht Rijk en regio's

Flexibele netwerkorganisatie

Kleine vaste kern

“Zetelt in Zeist”

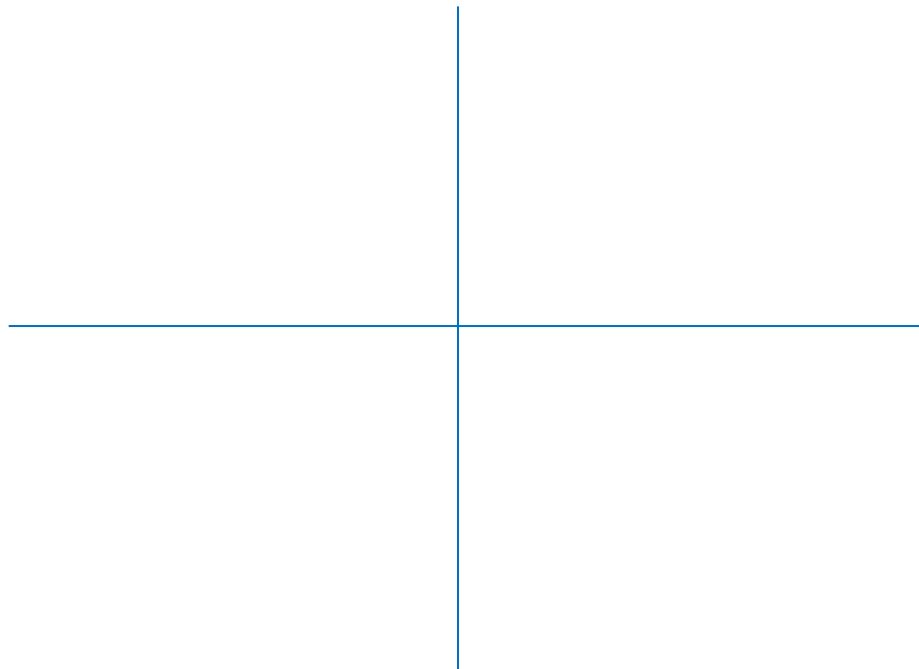


Rijk

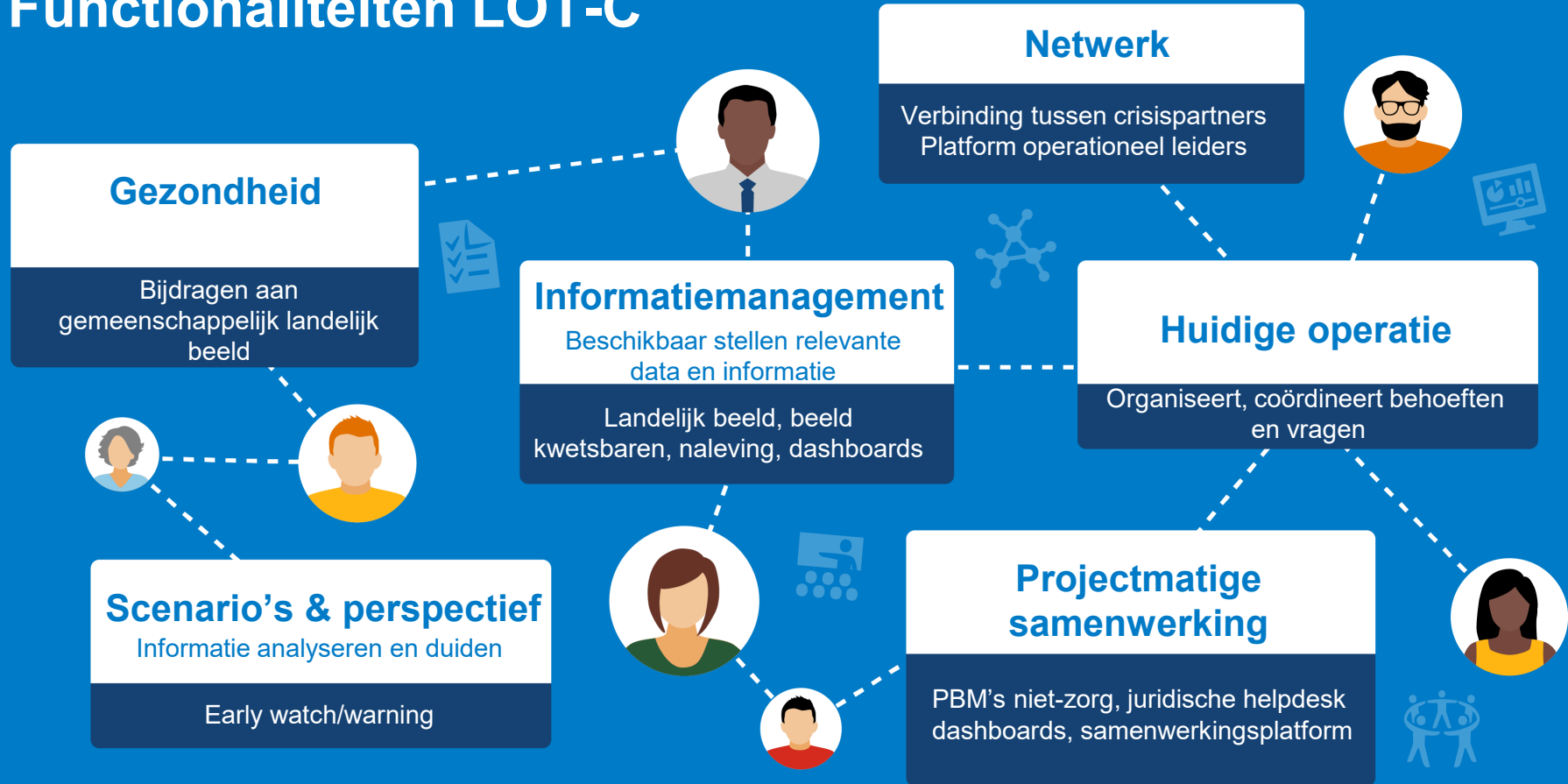
Algemeen

Functioneel

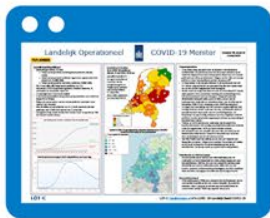
Regio's



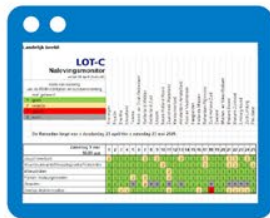
Functionaliteiten LOT-C



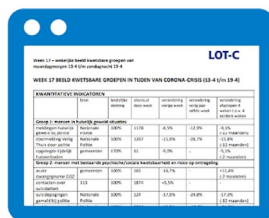
Producten



**Landelijk Operationeel
COVID-19 Monitor**



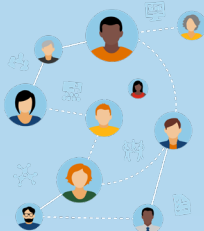
Nalevingsmonitor



**Regionale dashboards
*in ontwikkeling***



**Meldpunt PBM schaarste
niet-zorg**

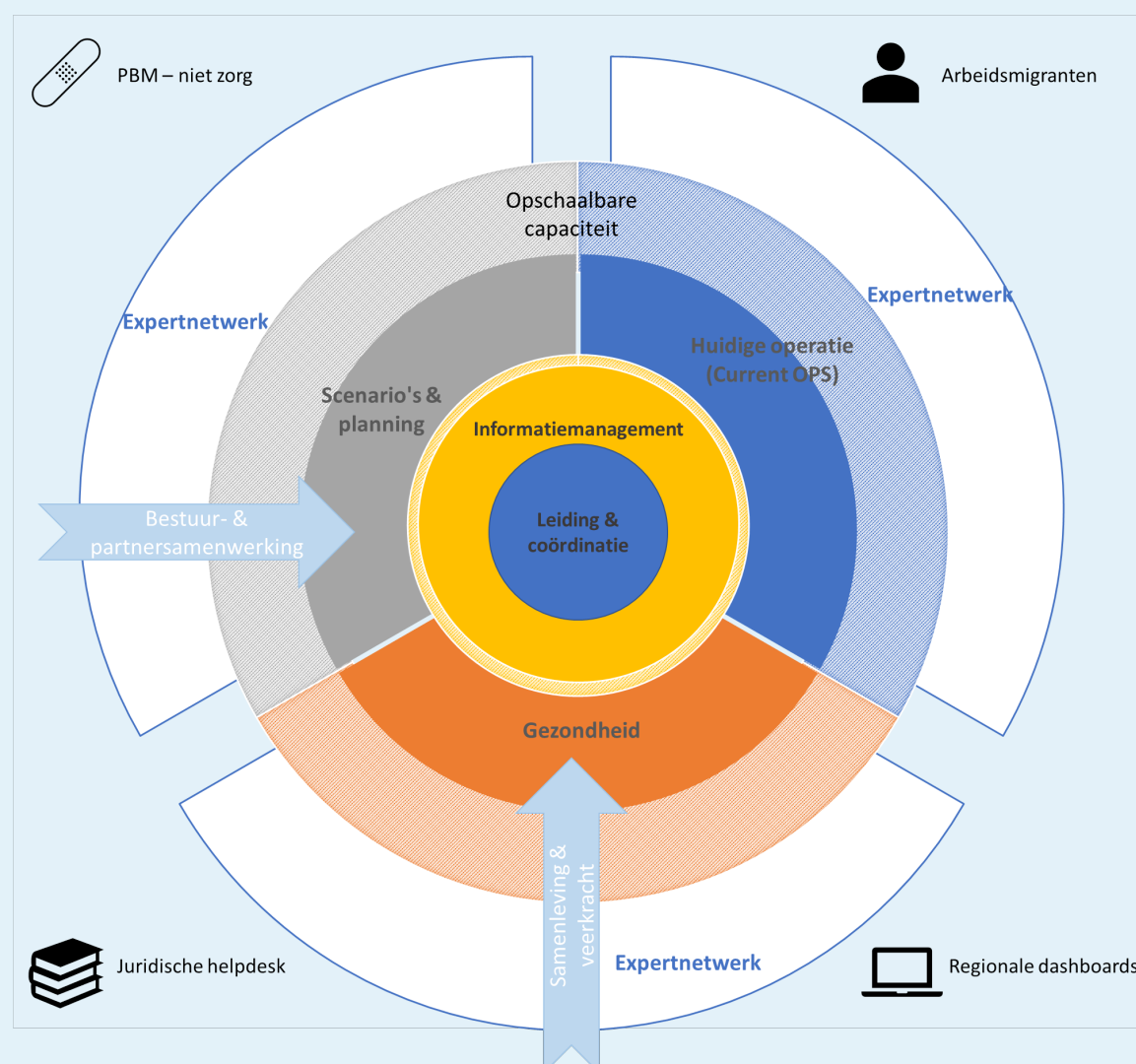


**Samenwerkingsplatform
arbeidsmigranten**



Juridische helpdesk

Organisatie



Gelegenheidsteam

Geen organieke hiërarchie

Dienend leiderschap

No time to (team)build

Learning on the Job

Lange crisistijd maakt ontwikkeling mogelijk

Steeds meer/hogere verwachtingen, ondergang aan succes?

Zeër kritische omgeving

One-of-a-kind vs. structural?

Lean and mean en “ultiem” dienstbaar

