

Opschalen personeel



September 2020



2

Inhoudsopgave

| | | |
|-------|--|----|
| 1. | Inleiding | 1 |
| 1.1 | Aandachtspunten met betrekking tot personele bezetting | 1 |
| 1.2 | Aantallen | 1 |
| 1.3 | Verschillende rollen | 1 |
| 1.4 | Indicatie kosten | 1 |
| 1.5 | Verschil partij en kanaal | 2 |
| 1.6 | Overzicht diverse partijen en kanalen | 3 |
| 2. | Partijen | 4 |
| 2.1 | Rode Kruis | 4 |
| 2.2 | Unique (USG People) | 5 |
| 2.3 | Moongro | 5 |
| 2.4 | HuisartsenHulp | 7 |
| 2.4.1 | Inleiding | 7 |
| 2.5 | Randstad | 8 |
| 2.6 | Young Capital | 9 |
| 2.7 | Brandweer | 10 |
| 2.8 | ViaMedica | 11 |
| 3. | Kanalen | 12 |
| 3.1 | UWV WERKbedrijf | 12 |
| 3.2 | Solid | 13 |
| 3.3 | Extra handen voor de zorg | 14 |
| 3.4 | Studenten-/studieverenigingen | 15 |
| 4. | Aanvragen van defensie steun | 16 |



1. Inleiding

1.1 Aandachtspunten met betrekking tot personele bezetting

De GGD staat voor de grote klus om in de komende drie maanden op te schalen naar 100.000 tests. Hiervoor is naar schatting 4.000-6.000 man personeel nodig om de teststraten te bemensen. Bij het realiseren van deze klus zijn er een aantal factoren waar rekening mee gehouden dient te worden. Zo moet al het personeel nog opgeleid en ingewerkt worden, zijn er soms avond en weekenddiensten nodig en is er fluctuatie in de vraag die flexibiliteit van de werknemers verlangt.

Bij het in kaart brengen van de verschillende opties kwamen een aantal aandachtspunten naar voren. Deze worden in deze inleiding besproken en moeten in ogenschouw worden genomen bij het interpreteren van de verschillende opties.

1.2 Aantallen

Het is voor alle partijen die benaderd zijn voor deze toolkit niet mogelijk om goede representatieve aantallen van personeel te geven. Dit komt doordat er naar aanleiding van een vraag een wervingsactie wordt uitgezet. Hierdoor is van te voren niet goed te voorspellen is hoeveel mensen zullen reageren. Het hebben van een 'kaartenbak' biedt hierin geen oplossing omdat er bij de verschillende individuen de beschikbaarheid over tijd makkelijk kan veranderen. Daarnaast is het goed mogelijk dat één persoon zich bij meerdere uitzendbureaus of andere partijen heeft ingeschreven. De getallen die door de bureaus zijn gegeven zijn slechts indicatief en geven aan dat er per partij enkele honderden mensen kunnen worden gevonden.

De meeste partijen gaven aan dat de grootste groep mensen ongeveer twee dagen per week beschikbaar is voor inzet op de afnamepunten. Redenen zijn dat mensen dit werk naast een andere baan doen en dat het fysiek zwaar werk is. Daartegenover valt op dat de grootste groep mensen die via onze partijen en kanalen geleverd kunnen worden flexibel kunnen worden ingezet (avond/weekend, verschillende dagen, locaties).

1.3 Verschillende rollen

In de toolkit wordt onderscheid gemaakt tussen dagcoördinator, bemonsteraar, administratief medewerker en algemeen medewerker. Deze corresponderen met de functie beschrijving zoals die zijn gegeven in de handreiking. Uit onze gesprekken met de testcoördinatoren bleek dat een administratief medewerker en bemonsteraar vaak van functie wisselen om het werk beter vol te houden en dat in de straten waar gewerkt wordt met een assistent-bemonsteraar deze vaak wordt geruild met de bemonsteraar om dezelfde reden. Derhalve wordt in deze toolkit met 'administratief medewerker' iemand bedoeld die alleen administratie doet en niet bemonstert, en met 'bemonsteraar' wordt iemand bedoeld die kan bemonsteren, maar ook kan rouleren met de administratief medewerker en assistent. Met dit in het achterhoofd is bij het samenstellen van de toolkit vooral gefocust op het aantrekken van bemonsteraars.

1.4 Indicatie kosten

Er is aan alle partijen gevraagd een indicatie van de kosten te geven. De interpretatie hiervan is lastig omdat er verschillen zitten in wat er precies geleverd wordt voor die kosten. Daarnaast hangen de kosten sterk samen met hoeveel werknemers per partij worden gecontracteerd, voor welke functies en welke extra services er nodig zijn. Tevens is er nog geen landelijk tarief vastgesteld over wat een bemonsteraar of een administratief medewerker zou moeten verdienen.



1.5 Verschil partij en kanaal

Onder 'partij' worden instanties verstaan die werving en selectie op zich kunnen nemen en die in hun levering kunnen inspelen op de vraag die er ligt. Voorbeelden zijn Rode kruis en uitzendbureaus. De contracten met werknemers lopen veelal via die partij. Een deel van de partijen is tevens in staat om de gehele roostering van één of meerder afnamepunten voor haar rekening te nemen.

Met 'kanaal' worden een intermediair bedoelt die middels een 'wervingscampagne' haar achterban kan bereiken en mobiliseren. Vervolgens zal er selectie en contracteren moeten plaatsvinden (door een partij of de GGD zelf). Het voordeel van gebruik van kanalen is dat men hiermee een nieuwe 'vijver' van personen bereikt die zich bij een slim ingezette campagne aangesproken voelt om zich in te zetten voor de GGD. Daarnaast vindt door het gebruik van een specifiek kanaal reeds een voorselectie plaats in personen die worden bereikt via dit kanaal. Voorbeelden van kanalen zijn: extra handen voor de zorg, studentenverenigingen/opleidingen en branche verenigingen.

1.6 Overzicht diverse partijen en kanalen

| Naam | Indicatie aantal | Tijd tot inzetbaarheid | Achtergrond personeel | Reeds actief bij GGD |
|---|---|---|---|------------------------|
| Partijen | | | | |
| Rode Kruis | Circa 800 bemonsteraars. Circa 800 administratief medewerkers Circa 250 dagcoördinatoren Verkeersregelaars: onbekend | Per direct beschikbaar | Medisch en niet medisch | Ja |
| Unique (USG People) | 10 coördinatoren per regio 20-30 bemonsteraars per week per regio. Administratief: 100% Ondersteunend: 100% | Werving, afhankelijk van grote uitvraag | Medisch en niet medisch | Ja |
| Moongro | 12.000 personen voor verschillende functies | Enkele dagen tot een week | Medisch en niet medisch | Nee |
| Huisartsenhulp | Ca. 900 bemonsteraars Ca. 500 voor zowel bemonsteren als administratie | Per direct beschikbaar | Medisch | Nee |
| Randstad | Flexibel, grote hoeveelheden personeel op aanvraag | Werving, afhankelijk van grote uitvraag (2/3 werkdagen) | Medisch en niet medisch | Ja |
| Young Capital | Flexibel, grote hoeveelheden personeel (vooral voor niet medische functies) | Werving, afhankelijk van grote uitvraag | Voornamelijk niet medisch, maar medisch personeel ook trainbaar | Ja, voor BCO en belijn |
| Brandweer | Niet te bepalen | Kan snel beschikbaarheid in kaart brengen, voor regionale vraag | Voornamelijk niet medisch | Ja |
| ViaMedica | Half september 60 medewerkers geschoold, kan opgeschaald worden | 60 medewerkers per direct (al getraind), binnen 1-2 weken opschalen | Medisch | Ja |
| Kanalen | | | | |
| UWV | Overzicht indicatieve cijfers kan op aanvraag beschikbaar worden gesteld (naar functieniveau) | Per direct | Medisch en niet medisch | Nee |
| Extra handen vd Zorg | Minimaal 180, bij werving meer | Enkele dagen | Medisch | Nee |
| Studenten geneeskunde HBO-V, MBO-V, doktersassistente | Niet te bepalen | Enkele weken | Medisch | Nee |

Tabel 1. Samenvatting van personeelsopties



2. Partijen

2.1 Rode Kruis

2.1.1 Inleiding

Het Nederlandse Rode Kruis is een vereniging die bestaat uit ongeveer 14.000 vrijwilligers, 498.000 leden en donateurs en 41.000 Ready2Helpers. Ruim 400 beroepskrachten ondersteunen de activiteiten van al deze vrijwilligers om zoveel mogelijk mensen in nood te helpen.

Het Rode Kruis reeds actief voor zeven GGDen. In regio Zuid Holland verzorgen zij met een pool van 200 mensen de gehele personele bezetting inclusief roostering voor enkele afnamepunten. Momenteel zijn zij bezig met het inzetten van 200 man in de regio Noord Holland. Om in te kunnen spelen op clusteruitbraken is het Rode kruis actief bezig om vier complete mobiele units in te richten van een tent en elk 8 man. Hiermee kunnen per team/unit 3 teststraten worden gevormd.

Voor de afnamepunten waar zij actief zijn, werken zij met betaalde beroepskrachten. Deze worden opgeroepen via Rode Kruis en hebben vaak een medische achtergrond. Indien er een korte termijn oplossing nodig is, wordt gebruik gemaakt van vrijwilligers die bij structurele opschaling worden vervangen door betaalde beroepskrachten.

2.1.2 Verdeling over functies

- Dagcoördinator: 250 mensen, 1-2 dagen per week
- Bemonsteraar: er is een pool te vormen van ca. 800 mensen (200 per gewest). De meeste mensen werken 2 dagen per week, enkelen 5 dagen per week. Bij meer tijd is een hoger aantal mogelijk.
- Administratief medewerker: 800 mensen 1-2 dagen per week
- Verkeersregelaar: weinig
- Flexibiliteit: personeel kan zowel structureel als flexibel worden ingezet.

2.1.3 Tijd tot inzetbaar

- Coördinator: binnen enkele dagen
- Bemonsteraar: binnen enkele dagen
- Administratief medewerker: binnen enkele dagen

2.1.4 Indicatie van kosten

- Vrijwilligers: € 6,50 per uur
- Coördinator: onbekend
- Bemonsteraar: € 50,- per uur (zit alle werkgevers gerelateerde kosten in)
- Administratief medewerker: onbekend

Bij kortdurende inzet kan worden gewerkt met een raam overeenkomst. Contract kan zowel landelijk als lokaal worden afgesloten. Uitwisselen van Rode Kruis personeel tussen verschillende GGD'en is vanuit Rode Kruis mogelijk

2.1.5 Contactpersonen

Peter-Paul Tenthof van Noorden: 5 1 2e [@redcross.nl](mailto:pp.tenthof@redcross.nl), +31 6 22492800

2.1.6 Overige (diensten)

Rode Kruis kan naast het leveren van mensen ook de roostering op zich nemen.



2.2 Unique (USG People)

2.2.1 Inleiding

Unique is onderdeel van USG People. Samen met de andere merken (o.a. Start People Medi Interim, ASA) heeft Unique landelijke dekking. De GGD 'en hebben via Unique toegang tot het hele USG netwerk. Unique heeft met haar de zuster ondernemingen een breed aanbod met onder andere flexibele en vaste functies, medewerkers in zorg en welzijn en mogelijkheden voor studenten en young professionals.

In samenwerking met de zusterbedrijven ASA en Start People Medi Interim voert Unique voor GGDrU, RDOH Holland Midden, GGD-Flevoland en GGD Twente, werving en selectie én planning van medewerkers voor de Covid-19 projecten uit. Unique werkt met projectteams. Iedere GGD-regio kan over een eigen projectteam beschikken na gelang de grote van de uitvraag.

2.2.2 Verdeling over functies

- Coördinator: ca 10 per regio.
- Bemonsteraars: per regio kan Unique 20 - 30 bemonsteraars per week leveren.
- Administratief medewerker: Unique kan de uitvragen administratief voor 100% vervullen.
- Overige (ondersteunende functies): 10 per regio.

Flexibiliteit: Unique selecteert binnen een uren flexibiliteit van 24-40 uur voor de 'vaste' kandidaten. Binnen de studerende populatie, een flexibiliteit van 12-18 uur per week.

2.2.3 Tijd tot inzetbaar

De time to hire varieert van 1 - 3 weken. Dit is afhankelijk van de grootte van uitvraag en het inventarisatie-, screenings en administratieve proces bij de GGD'en en Unique.

2.2.4 Indicatie van kosten

- Coördinator: ca. 5.1.2b per uur
- Bemonsteraar: ca. 5.1.2b per uur
- Administratief medewerker: ca. 5.1.2b per uur

Kosten worden bepaald a.d.h.v. het overeengekomen salaris van de kandidaat. Bovenstaande bedragen zijn een indicatie van de kosten en kunnen fluctueren door de gewenste dienstverlening, aangeboden salarissen en volume grote van de uitvraag.

Contract: Unique adviseert GGD GOHR een keuze te maken in een landelijk contract vanuit GGD-GHOR met de verschillende leveranciers en per (bijvoorbeeld) kostenplaatsnummer een GGD erin te contracteren. Hetgeen de mogelijkheid biedt om direct per GGD op te schalen. Facturatie gaat naar GGD GOHR o.v.v kostenplaats.

2.2.5 Contactpersonen

Cindy Sonnemans, Operationeel directeur Unique Groot Bedrijf en eindverantwoordelijk voor het landelijke projectteam binnen Unique dat zich inzet voor verschillende GGD'en.

E: 5.1.2e@unique.nl

T: +31 5.1.2e

2.2.6 Overige diensten

Unique kan naast het leveren van mensen ook onder anderen roostering en planning op zich nemen.



2.3 Moongro

Moongro is een technologiebedrijf dat opereert binnen het recruitmentdomein en heeft een eigen uitzendorganisatie en interim/projectorganisatie. Zij hebben een bestand met voornamelijk jong, hoogopgeleid talent.

2.3.1 Verdeling over functies

Aantallen (indicatief): 12.000 personen binnen het eigen bestand. Het bestand kan ingezet worden op alle genoemde functies voor het bemensen van een afnamelocatie.

Achtergronden:

- Jongeren tot ongeveer 27 jaar, HBO/WO opgeleid.
- Groot bestand (600 personen) met een medische achtergrond. Hierbij kan gedacht worden aan artsen in opleiding en verpleegkundigen.
- Ongeveer 15 artsen in bestand, allemaal maximaal 10 jaar werkervaring.

2.3.2 Tijd tot inzetbaar

Binnen enkele dagen tot een week is het mogelijk om honderden personen in te zetten. Er is in dit stadium geen onderscheid gemaakt tussen functies

2.3.3 Kosten

- Er zijn geen bemiddelingskosten.
- Bemonsteraar/administratief medewerker/algemeen medewerker: 5.1.2b per uur.
- Dag coördinator: 5.1.2b per uur.
- Inzet van artsen (ook als achterwacht): 5.1.2b per uur.
- Factoren van invloed op de prijs per uur: grootte van groep en mate van benodigde afstemming.

2.3.4 Contactpersonen

5.1.2e 5.1.2e

T: 06 5.1.2e

E: 5.1.2e@moongro.nl

2.3.5 Overige diensten

Kan voorzien in werving en selectie, screening van personeel, personeelsadministratie en payroll

Digitaal opleiden en trainen, samen met partner Hubper, is een optie die besproken kan worden (reeds project uitgevoerd voor UWV)

Opzetten van een medische callcenter is een optie die besproken kan worden

Regionale verschillen kunnen toegepast worden



2.4 HuisartsenHulp

2.4.1 Inleiding

HuisartsenHulp is gespecialiseerd in het oplossen van alle personele vraagstukken die spelen in de eerstelijns huisartsenzorg (bij huisartspraktijken, gezondheidscentra & huisartsenposten). Zij maken daarbij gebruik van een groot landelijk netwerk van waarnemend huisartsen, praktijkondersteuners, praktijkverpleegkundigen, gediplomeerde doktersassistenten, basisartsen en geneeskundestudenten. De focus ligt op de tijdelijke vervanging op de zeer korte termijn. Daarnaast bemiddelen zij ook in vacatures voor vast personeel.

Door de jaren heen heeft HuisartsenHulp 14.000 mensen op verschillende plaatsen kunnen inzetten. Zij worden ingezet op huisartsenposten, triageposten en momenteel de luchtwegstraat van het UMCU.

HuisartsenHulp werkt landelijk, waarmee alle regio's gedekt worden. HuisartsenHulp kan landelijk een contract aangaan of met de lokale GGD regio's. Werknemers staan onder contract van HuisartsenHulp.

Werknemers worden door HuisartsenHulp gescreeend. Er is een mogelijkheid om op kosten van Huisartsenhulp een halve dag mee te lopen om te kijken of de werkzaamheden matchen met de kandidaat.

2.4.2 Verdeling over functies

Bemonsteraar: In het bestand staan 790 studenten geneeskunde/coassistenten op beschikbaar, hiervan zijn er 350 elders ingezet. De grootste groep is ongeveer 2 dagen inzetbaar, een klein deel (waarvan coschappen zijn uitgesteld) is 5 dagen inzetbaar.

Administratief medewerker: Er is een poule van ongediplomeerde doktersassistenten voor administratie. Totaal 4700 mensen waarvan vermoedelijk 10% voor 2 dagen per week beschikbaar is. Deze doktersassistenten hebben affiniteit met de zorg dus kunnen ook opgeleid worden tot bemonsteraar.

Flexibiliteit: grote flexibiliteit, doen graag avond of weekenddiensten.

2.4.3 Tijd tot inzetbaar

HuisartsenHulp werkt met 'kaartenbak' beschikbare mensen kunnen vrijwel direct worden ingezet.

2.4.4 Indicatie van kosten

Bemonsteraar: 5.1.2b per uur.

Salaris is als volgt opgebouwd: 5.1.2b bruto per uur. Doorberekening naar payrollorganisatie: 5.1.2b Rest is bemiddelingskosten.

Contract: HuisartsenHulp kan zowel landelijk als lokaal worden gecontracteerd.

2.4.5 Contactpersonen

Contactpersoon: 5.1.2e

T: 020- 5.1.2e of 06- 5.1.2e / E: 5.1.2e@huisartsenhulp.nl

2.4.6 Overige diensten

Huisartsenhulp beschikt over een plansysteem. Hierdoor kan Huisartsenhulp ook de roostering regelen. In principe mogelijk om de gehele (landelijke) planning over te nemen. HuisartsenHulp kan zorg dragen voor openzetten opdrachten.



2.5 Randstad

2.5.1 Inleiding

Randstad werkt samen met Tempo- Team voor het werven van personeel. Ze werken al samen met verschillende GGD regio's (ongeveer 10) voor het werven van personeel bij de teststraten. Nu wordt dit georganiseerd door met alle afzonderlijke GGD regio's aparte contracten te sluiten. Randstad is van mening dat dit efficiënter kan.

Randstad heeft een specifieke zorg afdeling waar zij medisch personeel kan werven.

Daarnaast heeft Randstad ervaring met het opleiden van grondstewardessen op de teststraten in Schiphol.

2.5.2 Verdeling over functies

Randstad kan voor alle functies op de teststraten personeel werven. Door het grote en landelijke karakter van Randstad verwachten zij voldoende personeel te kunnen krijgen. Wanneer GGD GHOR aangeeft hoeveel van ieder type nodig is, kijkt Randstad hoe ze dit kunnen waarmaken. Door de samenwerking met Tempo- Team heeft Randstad veel ervaring met grote aantallen personeel werven.

2.5.3 Tijd tot inzetbaar

Er wordt nu al door Randstad geworven om in te spelen op de vraag. Ze hebben dus al een pool met medewerkers klaar staan. Wanneer nieuw personeel geworven moet worden zijn zij in 2/3 werkdagen inzetbaar.

2.5.4 Indicatie van kosten

Bij de GGD'en waar Randstad al mee samenwerkt wordt nu de beloningsregeling van de GGD zelf gevolgd, dus verschillen de tarieven. Hier komt een omrekenfactor overheen (kostprijs en marge). Voor GGD'en heeft Randstad besloten dat vrijwel "marge neutraal" te doen om maatschappelijke bijdrage te leveren.

2.5.5 Contactpersonen

5.1.2e

E: 5.1.2e @nl.randstad.com

T: +31 (0)6 5.1.2e

2.5.6 Overig

Randstad adviseert om als GGD GHOR contracten af te sluiten met twee of drie uitzendbureaus. Zij kunnen zowel landelijk als regionaal personeel regelen en denken graag mee over de opschaling.



2.6 Young Capital

2.6.1 Inleiding

Young Capital is een uitzendbureau die zich met name richt op studenten, maar de database van Young Capital is breder dan alleen studenten.

Young Capital werkt al samen met verschillende GGD 'en voor het bron- en contactonderzoek en voor de bellijnen. Hier wordt ook tussen uitgewisseld. Medewerkers die ervaring op de bellijn hebben opgedaan stromen door naar het bron en contactonderzoek.

Young Capital geeft aan dat het vaak lastig is om aan medisch personeel te komen. Voor de niet-medische functies is de database van Young Capital erg geschikt.

2.6.2 Verdeling over functies

- Young Capital kan vooral op grote schaal en snel niet-medisch personeel leveren: coördinatoren, logistiek medewerkers, administratief medewerkers enz.
- Bemonsteraars: medisch personeel is lastiger, maar personeel is goed trainbaar (Young Capital selecteert in dit geval op competenties).

2.6.3 Tijd tot inzetbaar

- Young Capital kan snel opschalen en heeft ervaring in projectmatige aanpakken. Zo heeft Young Capital in een week voor de bellijn opgeschaald naar 800 man.
- Daarnaast heeft Young Capital ervaring met het landelijk aanvliegen van projecten met regionale inzet.

2.6.4 Indicatie van kosten

- Young Capital volgt cao's van de opdrachtgever.
- Een omrekenfactor wordt bepaald in overleg; hierin zitten bijvoorbeeld ook reiskosten.
- Medewerkers worden betaald per uur

2.6.5 Contactpersonen

5.1.2e

T: +31 (0)6 5.1.2e

E: 5.1.2e @youngcapital.nl

2.6.6 Overig

Young Capital adviseert om als GGD GHOR contracten af te sluiten met twee of drie uitzendbureaus. Zij kunnen zowel landelijk als regionaal personeel regelen en denken graag mee over de opschaling.



2.7 Brandweer

2.7.1 Inleiding

De brandweer heeft 30.000 mensen in dienst waarvan 10.000 beroepskrachten en 20.000 vrijwillige brandweer mannen/vrouwen. In totaal zijn er 960 kazernes. De brandweer is gekoppeld aan de veiligheidsregio's waar ook de GGD onderdeel van zijn. In meerdere regio's is er reeds uitgebreide samenwerking tussen brandweer en GGD op het gebied van de teststraten.

2.7.2 Verdeling over functies

Brandweermannen/vrouwen worden momenteel vooral ingezet voor logistieke of administratieve zaken. Een gedeelte van hen zal er ook voor open staan om te bemonsteren.

Aantallen zijn niet te geven. Brandweermannen/vrouwen kunnen op de teststraat helpen in de dagen na een roosterdienst, vrijwillige brandweer heeft soms extra tijd om op de teststraat mee te draaien, ook kan in plaats van nevenactiviteiten op de teststraat worden gewerkt.

Er zijn grote regionale verschillen, er zijn geen landelijke cijfers te geven.

2.7.3 Tijd tot inzetbaar

Brandweer kan snel beschikbare mensen in kaart brengen bij lokale vraag naar personeel.

2.7.4 Indicatie van kosten

- Indien beroepskrachten worden vrijgespeeld van de werkvloer kan inzet op kosten van de brandweer.
- Indien extra uren of indien vrijwilligers: extra uren worden doorbekend naar de GGD.
- Er zijn lokale verschillen in financiële stromen tussen brandweer en GGD.

2.7.5 Contactpersoon

Afspraken kunnen het beste binnen eigen Veiligheidsregio worden gemaakt.

Bij vragen op landelijk niveau: Monique van Rijen (secretaris Raad/brandweer NL): 5.1.2e [@ifv.nl](mailto:monique.van.rijen@ifv.nl)

Brandweer dekt alle regio's

2.7.6 Overige

Brandweer is met name geschikt voor het opvangen van capaciteitsproblemen, en minder geschikt voor structurele inzet.



2.8 ViaMedica

2.8.1 Inleiding

ViaMedica heeft een flexpool van studenten met een medische achtergrond opgezet. Deze pool telt op dit moment (half september 2020) ongeveer 75 studenten die getraind zijn in het afnemen van coronatests. Een deel hiervan heeft op de Schiphol teststraat gewerkt. De studenten komen met name uit de Randstad (voornamelijk Amsterdam, Leiden, Utrecht), maar het netwerk van ViaMedica dekt alle regio's met medische studies. Daarnaast beschikt ViaMedica over een grote database aan basisartsen. Zij kunnen worden ingezet om te superviseren en in te springen waar nodig.

ViaMedica kan zelf zorgen voor de opleiding van personeel (theorie en praktijk) en voor de planning van diensten. Een voordeel van ViaMedica als partner is dat het personeel affiniteit heeft met de zorg, zowel wat betreft inhoudelijke ervaring als de praktische mentaliteit (flexibele werktijden, pragmatisch, snel operationeel zijn).

2.8.2 Verdeling over functies

- De studenten zijn beschikbaar voor de functies bemonstering, assistent bemonstering, en logistieke taken.
- Er zijn ook artsen beschikbaar voor supervisie.

2.8.3 Tijd tot inzetbaar

ViaMedica heeft ca. 75 personen reeds geschoold en kan binnen 1 à 2 weken nieuw personeel werven, opleiden en inwerken.

2.8.4 Indicatie van kosten

- Afhankelijk van de cao waar de GGD mee werkt. Bij de Schiphol teststraat is er gewerkt met 5.1.2b per uur op basis van de cao ziekenhuizen (incl. opleiden personeel, roostering, etc.).
- Basisartsen en tropenartsen: 5.1.2b per uur (vrij van btw).

2.8.5 Contactpersoon

- 5.1.2e 5.1.2e @viamedica.nl; 06 5.1.2e
- 5.1.2e Projectmanager teststraten: 5.1.2e @viamedica.nl; 06 5.1.2e

2.8.6 Overige

- De beschikbaarheid van studenten is wisselend. Sommigen zullen langere tijd parttime beschikbaar zijn, anderen bijvoorbeeld tijdelijk fulltime. Dit wordt zelf opgevangen door een eigen online roosteringsysteem.
- ViaMedica heeft contacten met andere studie-/studentenverenigingen om samen te werken op het gebied van werving. Opschaling is daarom snel mogelijk.
- Er is in maart 2020 op verzoek van GGD GHOR een landelijk capaciteitsplan geschreven door ViaMedica voor ondersteuning in coronagerelateerde werkzaamheden. De testafname was een onderdeel hiervan. Er is nog geen opvolging gegeven aan dit plan.



3. Kanalen

3.1 UWV WERKbedrijf

UWV houdt zich binnen UWV WERKbedrijf bezig met arbeidsbemiddeling en re-integratie van werkzoekenden en dienstverlening aan werkgevers op het gebied van arbeidsmarktvragestukken.

Landelijke werkgevers worden bediend vanuit het landelijk werkgeversservicepunt (LWSP), regionale werkgevers vanuit 35 regionale werkgeversservicepunten. De adviseurs in deze servicepunten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van landelijke en regionale afspraken en onderhouden de regionale contacten. <https://www.uwv.nl/overuwv/wat-is-uwv/organisatie/detail/onderdelen/werkbedrijf>

3.1.1 Verdeling over functies

- Aantallen (indicatief): totaal per juli 2020 waren er 295.400 WW'ers. Dit aantal kan uitgesplitst worden in opleidingsniveau, arbeidsregio's en ook per functieprofiel:
- Opgevraagde opleidingsniveau tijdens eerste contact: MBO (91.000), HBO (70.000)
- Afgaande op de wensberoepen: medische achtergrond (10.760), medische achtergrond enkele BIG beroepen (3.385), administratieve achtergrond (40.045), zakelijke en persoonlijke dienstverlening t.b.v. dag coördinator (5.255), beveiliging (2.211)
- De aantallen betreffen een eerste indicatie van de beschikbare doelgroep via UWV. Een deel vindt snel werk, een ander deel heeft een kleine baan en aanvullend WW. Bovenstaande schifting is op wensberoep, dit geeft in ieder geval aan dat er interesse is om in de genoemde richting te waken. In de werving zal wel een verdere check moeten plaatsvinden op opleiding en ervaring.
- Er kan naar wens een overzicht worden opgesteld waar nadere indicatieve cijfers getoond worden.

3.1.2 Tijd tot inzetbaar

- Kandidaten zijn per direct beschikbaar om (in) te werken. Het werving- en selectieproces tot aan start werk bedraagt ongeveer twee (tot vier) weken, afhankelijk van de routing die de (regionale) GGD voorstelt.

3.1.3 Kosten

- Er zijn geen specifieke bemiddelingskosten, dienstverlening UWV WERKbedrijf is kosteloos
- Uurloon en overige arbeidsvoorwaarden worden bepaald door GGD 'en (harmoniseren van arbeidsvoorwaarden, zoals uurloon en contractduur is gewenst, bijvoorbeeld contract van min. 6 maanden)

3.1.4 Contactpersonen

5.1.2e LWSP, Landelijk adviseur Werkgeversdiensten, sector Zorg
 06 5.1.2e 5.1.2e uwv.nl

3.1.5 Overige

- In maart is een poging tot contact gemaakt met GGD/GHOR landelijk, dit is niet gelukt. Vanuit LWSP is gestuurd op regionaal contact leggen met aanbod tot samenwerking. Dat is in sommige gevallen wel gelukt.
- Kunnen voorzien in werving- en selectieproces (denk aan informatiebijeenkomsten en 'speeddates')
- Nieuw WW data beschikbaar elke 3e donderdag van de maand



3.2 Solid

3.2.1 Inleiding

SOLID Event Crew is een evenementenorganisatie en onderdeel van The Support Group. Normaliter leveren en detacheren zij personeel aan grote festivals binnen de evenementenbranche. Door het stilvallen van werkzaamheden hebben zij nu zowel personeel als materiaal beschikbaar voor inzet.

3.2.2 Verdeling over functies

- Aantallen (indicatief): van 10 tot 1.000 personen per dag
- Personeel is voornamelijk geschikt voor alle niet medische rollen: projectleider, dag coördinator, administratief medewerker, planner, medewerker algemeen
- Achtergronden:
 - Productie management
 - Backoffice medewerkers
 - Personele planners
 - Hostessen / gastvrouwen / receptie
 - Administratieve ondersteuning

3.2.3 Tijd tot inzetbaar

- 7 tot 14 dagen

3.2.4 Kosten

- Bemiddelingskosten: Eenmalige fee € 85,- per persoon

- Tarieven functieprofielen*

- Teststraat Medewerker
- Locatiemanager
- Personeelsplanner / Roostermaker
- Projectleider

5.1.2b

Toeslagen*:

- Tussen 23:00 – 07:00 - 150%
- Zaterdag - 150%
- Zondag - 200%

Reiskostenvergoeding per persoon: 5.1.2b per kilometer

*Genoemde prijzen zijn excl btw

3.2.5 Contactpersonen

5.1.2e

freke@solid-crew.com / 06 5.1.2e

3.2.6 Overige

- Expertise over backoffice, HR en procesbeheer
- Kunnen ook ondersteunen bij inroosteren van personeel
- Zijn al werkzaam in verschillende regio's in verschillende functies (GGD Zaanstreek Waterland)
- Hebben nauw contact met andere partners die reeds betrokken zijn bij de GGD (EMS, Backbone)



3.3 Extra handen voor de zorg

3.3.1 Inleiding

Extrahandenvoorde zorg.nl is een breed, niet-commercieel samenwerkingsverband van brancheorganisaties, vakbonden, regionale werkgeversorganisaties en het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS). We koppelen aanbod voor extra zorgpersoneel tijdens de coronacrisis aan zorgorganisaties die daar behoefte aan hebben. Daarnaast is er voor zorgaanbieders de mogelijkheid gebruik te maken van extracoachingvoor de zorg als ze daar in deze zware tijd behoefte aan hebben.

In totaal hebben 20.000 (oud)zorgverleners zich hier aangemeld, waarvan er tijdens de eerste golf bijna 8.000 zijn gekoppeld aan zorginstellingen. Momenteel wordt het bestand opgeschoond en wordt van alle ingeschreven personen de beschikbaarheid in kaart gebracht.

Vooruitlopend op de tweede golf zal in september een wervingscampagne plaatsvinden samen met VWS. Hierin zal, onder andere in samenwerking met ROAZ en RONAZ gerichte werving plaatsvinden voor: laboranten, acute zorg en langdurige zorg. De GGD kan hier indien gewenst op meeliften.

3.3.2 Verdeling over functies

Aantallen (indicatief):

Bemonsteraar: op 2 september staan er 184 personen op beschikbaar (HBO-V, MBO-V, Verzorgende IG niv III, dokters assistenten). Bij actieve navraag of wervingscampagne kunnen dit er meer worden.

3.3.3 Tijd tot inzetbaar

Bemonsteraar: omdat Extra handen voor de zorg met een 'kaartenbak' werkt kunnen de beschikbare mensen snel getraceerd en ingezet worden. Indien via werving, duurt dit langer.

3.3.4 Indicatie van kosten

Extra handen voor de zorg wordt door de samenwerkende partijen gefinancierd. Er worden voor afnemende organisaties geen kosten in rekening gebracht.

Extra handen voor de zorg matcht personen met de vraag die binnenkomt en draagt ze voor aan de opdrachtgever.

Opdrachtgever is zelf verantwoordelijk voor verder selectie, aanneme en contracteren.

3.3.5 Contactpersonen

Op de website van extrahandenvoorde zorg.nl kan een aanvraag worden ingediend. Dit kan centraal door de GGD-GHOR worden gedaan of door de lokale GGD. Vanuit hier word de GGD naar de juiste regio verwezen.

Extra handen voor de zorg is regionaal georganiseerd in 14 verschillende arbeidsmarktregio's: <https://regioplus.nl/wat-we-doen/werven/regionale-contactpunten/>

Voor regio overstijgende vragen kan contact opgenomen worden met 5.1.2e:

5.1.2e [@regioplus.nl](mailto:regioplus.nl).



3.4 Studenten-/studieverenigingen

Verenigingen van studenten met medische affiniteit kunnen als kanaal dienen voor het werven van personeel. Het gaat hierbij alleen om het bereiken van de juiste doelgroep. Opleiding en contractering zal niet door de verenigingen worden uitgevoerd. De volgende opties bieden interessante kanalen:

- De Geneeskundestudent, eventueel via aangesloten studieverenigingen geneeskunde
- IFMSA-NL (International Federation of Medical Students Associations)
- Medische faculteitsverenigingen (studieverenigingen) van zowel wo als hbo
 - hbo verpleegkunde/paramedie: Paramedus Utrecht, Cura Groningen, Hysteria Enschede. Epione Leiden, Plexus Nijmegen
- Via opleidingscentra: hbo-verpleegkunde, mbo-verpleegkunde, opleiding doktersassistente

3.4.1 Verdeling over functies

Aantallen (indicatief): De Geneeskundestudent heeft ca. 15.000 leden in bereik. Bij IFMSA gaat het om een kleiner aantal geneeskundestudenten, en via de medische faculteitsverenigingen van universiteiten en hbo's kunnen nog een groter aantal studenten in de doelgroep worden bereikt.

Achtergrond

- Geneeskunde student: WO, 18-26jr, medische affiniteit en ervaring waardoor geschikt voor bemonstering
- HBO-V student: HBO, 17-26jr, medische affiniteit en ervaring waardoor geschikt voor bemonstering
- MBO-V student: MBO, 16-22jr, medische affiniteit en ervaring waardoor geschikt voor bemonstering
- Doktersassistente: MBO, 16-22jr medische affiniteit waarvoor geschikt voor bemonstering, tevens affiniteit met administratie waardoor ook geschikt voor administratief medewerker.

3.4.2 Tijd tot inzetbaar

Snelle werving (ca. 1 dag) via social media kanalen en nieuwsbrieven.
Opleiding en inwerken afhankelijk van GGD of een derde partij die hierin kan voorzien

3.4.3 Indicatie van kosten

Studentensalaris zal lager kunnen liggen dan gemiddeld salaris voor personen met meer werkervaring.

3.4.4 Contactpersonen

De Geneeskundestudent: 5.1.2e (voorzitter): 5.1.5 @degeneeskundestudent.nl, 06- 5.1.2e

3.4.5 Overige

Beschikbaarheid van studenten: meeste potentie bij studenten afgestudeerd van bachelor geneeskunde en met wachttijd voor het starten van de coschappen (fulltime beschikbaar). Door de coronacrisis is de wachttijd van studenten over het algemeen een paar maanden verlengd. Daarnaast kunnen huidige bachelor of hbo studenten parttime beschikbaar zijn. De verwachting is dat masterstudenten minder tijd beschikbaar zullen zijn.

Regionale beschikbaarheid: deze doelgroep woont voornamelijk in grote steden met geneeskunde/hbo studies. Minder beschikbaarheid in landelijke regio (bv. Twente, Friesland, Noord-Limburg, Zeeland).

Er zijn al enkele faculteiten of studieverenigingen met een lokale/regionale pool aan studenten die tijd en motivatie hebben zich in te zetten voor coronagerelateerd werk, bijv. Radboud Universiteit in Nijmegen.

Voor de langere termijn is het opzetten van coschappen (bijv. sociale geneeskunde, ca. 3 weken fulltime) voor masterstudenten wellicht ook een interessante optie. Dit zal meer tijd kosten om de samenwerking en roostering op te zetten. Deze lijn sluit aan bij de wens van de NFU om meer sociale geneeskunde in de master op te nemen.



4. Aanvragen van defensie steun

Ondersteuning vanuit defensie zal altijd tijdelijk en plaatselijk van aard zijn. De scope van de ondersteuning moet duidelijk gedefinieerd worden. Het is van belang om alle aanvragen voor steun via de regionaal militair operationeel adviseur (RMOA) van de betreffende veiligheidsregio in te dienen. Hieronder vindt u hiervoor een overzicht. Er kunnen personele wijzigingen optreden.

| Militair Adviseurs | | | | | | |
|--|---|---------------------------|----------|--------|----------|-----------------|
| Landsregio's | | Veiligheidsregio | Voornaam | Naam | gsm: 06- | Defensie E-mail |
| Noord Nederland OVD NATOPS: 06 - 5.1.2e 5.1.2e @mindef.nl 0521 5.1.2e | 43 MECHBRIG 5.1.2e 06 5.1.2e @mindef.nl Maj 5.1.2e plv Hoofd Natops 06 5.1.2e @mindef.nl 5.1.2e @mindef.nl | 01-Groningen | | | | 5.1.2e 5.1.2e |
| | | 02-Fryslân | | | | 5.1.2e 5.1.2e |
| | | 03-Drenthe | | | | 5.1.2e 5.1.2e |
| | | 04-Disselland | | | | 5.1.2e 5.1.2e |
| | | 05-Twente | | | | 5.1.2e 5.1.2e |
| | | 09-Utrecht | | | | 5.1.2e 5.1.2e |
| | | 14-Gooi en Vechtstreek | | | | 5.1.2e 5.1.2e |
| | | 25-Flevoland | | | | 5.1.2e 5.1.2e |
| | | 06-NO Gelderland | | | | 5.1.2e 5.1.2e |
| | | 07-Gelderland Midden | | | | 5.1.2e 5.1.2e |
| West-Midden Nederland OVD NATOPS: 088 - 5.1.2e 5.1.2e @mindef.nl (MAC 026 5.1.2e 5.1.2e @mindef.nl) | 11 LMB Lkol 5.1.2e 5.1.2e 026 5.1.2e @mindef.nl 06 5.1.2e @mindef.nl Maj 5.1.2e 026 5.1.2e @mindef.nl 06 5.1.2e @mindef.nl | 08-Gelderland Zuid | | | | 5.1.2e 5.1.2e |
| | | 10-Noord Holland Noord | | | 5.1.2e | 5.1.2e |
| | | 11-Zaanstreek-Waterland | | | 5.1.2e | 5.1.2e |
| | | 12-Kennemerland | | | 5.1.2e | 5.1.2e |
| | | 13-Amsterdam-Amstelland | | | 5.1.2e | 5.1.2e |
| | | 15-Haaglanden | | | 5.1.2e | 5.1.2e |
| | | 16-Hollands Midden | 5.1.2e | | 5.1.2e | 5.1.2e |
| | | 17-Rotterdam-Rijnmond | | | 5.1.2e | 5.1.2e |
| Zuid Nederland OVD NATOPS: 06 - 5.1.2e Open 13 Ltbrig: 040 - 5.1.2e @mindef.nl 5.1.2e @mindef.nl | 13 LTBRIG 5.1.2e 06 5.1.2e DF.Couvee.01@mindef.nl 5.1.2e Plv Hoofd Natops 06 5.1.2e @mindef.nl 5.1.2e @mindef.nl | 18-Zuid-Holland-Zuid | | | | 5.1.2e 5.1.2e |
| | | 19-Zeeland | | | | 5.1.2e 5.1.2e |
| | | 20-Midden en West Brabant | 5.1.2e | | | 5.1.2e 5.1.2e |
| | | 21-Brabant-Noord | | | | 5.1.2e 5.1.2e |
| | | 22-Brabant-Zuidoost | | | | 5.1.2e 5.1.2e |
| | | 23-Limburg-Noord | 5.1.2e | 5.1.2e | | 5.1.2e 5.1.2e |
| | | 24-Limburg-Zuid | | | | 5.1.2e 5.1.2e |

