

Analyse en actieplan opschaling Covid-labs

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
Afbakening.....	3
Opbouw van de analyse.....	3
De Arbeidsmarkt in beeld:	
de kwalitatieve en kwantitatieve foto van de praktijk	5
Ziekenhuis- en zelfstandige laboratoria	5
UMC's	6
Waar zijn laboranten ook werkzaam?.....	6
Vacatures, werving en verloop.....	7
Laboranten met een WW-uitkering.....	7
Functies in het laboratorium.....	8
Werkzaamheden laboratoria.....	8
Uitkomsten interviews.....	9
Aanpak.....	10
In continue dialoog met de labs	10
Handelingsperspectief bieden	10
1. Herschik taken.....	10
2. Kom tot (verkorte) opleidingsprogramma's.....	11
3. Zet personeel van buiten de zorg in.....	11
4. Stimuleer (regionale) samenwerking.....	11
5. Versnel de instroom van (afstuderende) leerlingen en vergroot de begeleidingscapaciteit	12
6. Haal naar pensioen uitgestroomde medewerkers terug en vergroot	12
deeltijd-contracten	12
7. Zet gespecialiseerde recruitmentbureaus in.....	12
8. Zet (gerichte) wervingscampagnes op	12

Inleiding

Een pijler onder de aanpak van de corona-crisis is testen en traceren. De testcapaciteit is de afgelopen maanden fors opgeschaald. Ook de komende periode wordt verder opgeschaald. Dat vraagt veel van de laboratoria en hun personeel. Voldoende capaciteit aan (gekwificeerd) personeel is voor de komende periode cruciaal.

Het ministerie van VWS heeft in dit kader CAOP de opdracht gegeven om – in samenspel met werkgevers in de laboratoriumwereld, beroepsvereniging en opleidingen – tot tien actiepunten te komen waarmee de personele capaciteit voor de komende Covidperiode gewaarborgd is. Welke acties kunnen in gang worden gezet om de personeelcapaciteit op peil te houden? CAOP is gevraagd dit plan (voorzien van een zo concreet mogelijk draaiboek voor de uitwerking) uiterlijk begin oktober te presenteren aan het ministerie van VWS. In de uitvoering van deze opdracht is intensief samengewerkt met FWG Professional People en PFZW/PGGM.

Afbakening

De opschaling van de testcapaciteit heeft consequenties voor de hele keten van het testen en vraagt meer dan alleen ophoging van de personele capaciteit. De huidige opdracht kent echter een duidelijke focus en afbakening. Het gaat hier enkel om de door het RIVM gecertificeerde laboratoria en over de mogelijkheden om voldoende personele capaciteit daar te borgen. In hoofdzaak richten wij ons in het actieplan dan ook hierop. Daarbij dient ook aangetekend te worden dat voor onze analyse van de arbeidsmarkt van laboratoria breder is gekeken dan alleen naar de 64 RIVM-laboratoria. Enerzijds omdat arbeidsmarktdata over deze specifieke 64 niet voorhanden is (zie bijlage 3 voor de specifieke afbakening door PGGM/PFZW), anderzijds omdat oplossingsrichtingen van de diverse onderdelen in de keten van testen en traceren sterk afhankelijk zijn van elkaar. Meer testen afnemen in de teststraat heeft direct invloed op de vraag naar verwerking van deze testen in de laboratoria. En een andere wijze van analyseren - met nieuwe machines bijvoorbeeld - heeft direct consequenties voor de benodigde personele capaciteit (kwalitatief en kwantitatief). Daarom geven wij in dit rapport vanuit onze expertise een aantal adviezen vanuit de bredere context die we aan het einde van het rapport samenvatten in een aantal aanbevelingen.

Voor dit onderzoek is tevens uitgegaan van de huidige testprocedure. Inmiddels worden er in meerdere gemeenten proeven gedaan met de sneltesten. De sneltesten kennen een andere (logistische) procedure. Een scenario waarbij bijvoorbeeld de sneltesten over het hele land worden uitgerold, is in dit advies niet meegenomen.

Opbouw van de analyse

We brengen de arbeidsmarkt van de laboratoria kwalitatief en kwantitatief in beeld. Dit is een weergave van zowel deskresearch als van een aantal interviews dat is gehouden met de laboratoria.

Gekeken is naar de verschillende taken die door laboranten (en ondersteunend personeel in de laboratoria) worden uitgevoerd. Specifiek is gekeken naar mogelijkheden om op korte termijn taken te herschikken waardoor de uitvoering van het werk efficiënter zou kunnen plaatsvinden.

Vervolgens zijn, met input van opleiders, het geheel aan opleidingen in dit verband, de ervaren problematiek in de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en mogelijkheden in het opleidingsdomein in kaart gebracht (zie bijlage 1).

Ook is er gekeken naar potentiële quick-wins in aanpalende marktsectoren, via de inzet van recruitmentbureaus en vanuit de 'kaartenbakken' van het UWV.

Dit alles leidt tot ons voorstel voor een actieplan; een plan van aanpak met diverse stappen en verschillende oplossingsrichtingen om voldoende personele capaciteit in de laboratoria te borgen. We sluiten af met een aantal kanttekeningen ter afweging voor het vervolg.

De Arbeidsmarkt in beeld: de kwalitatieve en kwantitatieve foto van de praktijk

Er is gestart met het in beeld brengen van de kwantitatieve kant van de huidige arbeidsmarkt van de laboratoria: om hoeveel medewerkers gaat het nu, in welke functies zijn zij werkzaam, hoeveel vacatures zijn er, wat is het verloop? Vervolgens wordt ingegaan op de werkpraktijk: wat zijn de werkprocessen en hoe is het werk georganiseerd? Ook is een tiental laboratoria gebeld om een beter beeld te krijgen van wat er leeft en waar behoefte aan is. Hiervoor is door CAOP intensief samengewerkt met FWG Progressional People en PFZW/PGGM.

Ziekenhuis- en zelfstandige laboratoria

PFZW/PGGM heeft op basis van de bij hen beschikbare data een analyse gemaakt (zie bijlage 4) van werkzame personen in laboratoria. Dit betreft laboratoria die onderdeel zijn van een algemeen ziekenhuis, de laboratoriummedewerkers bij de overige ziekenhuizen en de zelfstandige laboratoria die bij PFZW zijn aangesloten. In de analyse wordt onderscheid gemaakt tussen de laboratoria die door het RIVM geaccrediteerd zijn en de overige laboratoria die bij PFZW bekend zijn. Een belangrijke kanttekening is dat niet alle door het RIVM gecertificeerde laboratoria bij PFZW zijn aangesloten. Dit geldt voor de laboratoria die aan een UMC zijn verbonden en voor een deel van de zelfstandige laboratoria.

Uit de analyse blijkt dat er in het tweede kwartaal van 2020 in totaal 12.434 medewerkers werkzaam zijn bij de laboratoria die zijn aangesloten bij PFZW. Deze cijfers zijn gebaseerd op de functiegroepen 'leidinggevende laboratorium', 'medewerker bloedafname', 'medewerker laboratorium' en 'medisch analist'. In de data van PFZW komen deze functiegroepen bij 7.586 personen voor. De overige 4.848 personen zijn gebaseerd op een inschatting.

De gemiddelde deeltijdfactor binnen deze functiegroepen verschilt behoorlijk. Een vergelijking van de gemiddelde deeltijdfactor tussen de jaren 2018-2020 laat geen verschillen zien. Mogelijk dat uit verdere analyse hiervan blijkt dat snel kan worden opgeschaald met (tijdelijk) grotere contracten.

De onregelmatigheidstoeslag (ORT) over de jaren 2018-2020 geeft een ander beeld. De ORT is in 2020 aanzienlijk hoger bij verschillende functiegroepen. Uit deze cijfers blijkt dat er in 2020 meer onregelmatig is gewerkt dan in de twee voorgaande jaren. De analyse laat ook de mobiliteit zien en in het bijzonder de uitstroom. Naar voren komt dat er in 2020 meer personen met pensioen zijn gegaan ten opzichte van 2019, zowel in absolute als relatieve zin. Ten slotte geeft de analyse zicht op het aantal stagiaires dat bekend is bij de zelfstandige laboratoria. Het aantal stagiaires is in de eerste maanden van 2020 afgenomen ten opzichte van 2019. In de zomermaanden is juist te zien dat het aantal stagiaires is toegenomen.

UMC's

Bij de acht UMC's in Nederland zijn in totaal naar schatting ruim 6.800 medewerkers werkzaam in het laboratorium, in ruim 4.000 fte. De verdeling over de verschillende functies is weergegeven in figuur 1.

vanaf schaal en functie	Geschat fte UMC	% PERSONEN	EBB VERDELINGS %	DEELTUDFACTOR
10 - Wetenschappelijk laboratoriummedewerker	55	1%	69	75%
08 - Researchanalist	1100	27%	1430	70%
05 - Analist	2750	67%	4125	50%
04 - Analytisch assistent	150	4%	225	50%
02 - Laboratoriumassistent	35	1%	53	50%
Eindtotaal	4090		6800	

Figuur 1. Verdeling laborantenfuncties in UMC's

Waar zijn laboranten ook werkzaam?

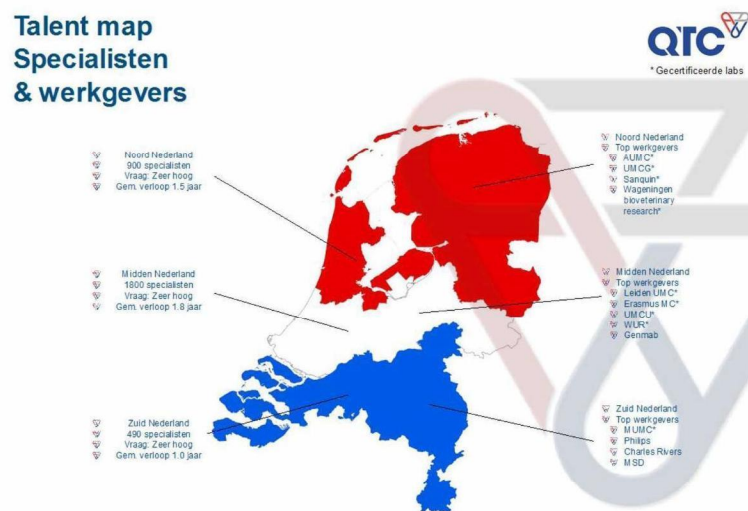
Voor het antwoord op deze vragen keken we naar de gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking van het CBS over de jaren 2015 – 2019, ISCO 3212, *Medisch en pathologisch laboranten* (figuur 2). Af te lezen is dat het overgrote deel van laboranten in de Gezondheidszorg werkzaam is (88,9%). De aantallen waarop deze percentages betrekking hebben, worden geschat op ruim 15.000 medisch en pathologisch laboranten. Circa 10% hiervan is werkzaam buiten de zorg, maar heeft dus wel een achtergrond die aansluit bij het vak van (Medisch) Analist.

ISBI sectoren met laboratorium technici (ISCO code 3212)	% verdeling
10 - Vervaardiging van voedingsmiddelen	0,2%
16 - Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk (geen meubels)	0,5%
20 - Vervaardiging van chemische producten	0,2%
21 - Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	0,2%
46 - Groothandel en handelsbemiddeling (niet in auto's en motorfietsen)	0,2%
55 - Logiesverstrekking	0,2%
71 - Architecten, ingenieurs en technisch ontwerp en advies; keuring en controle	0,5%
72 - Speur- en ontwikkelingswerk	1,9%
84 - Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	0,9%
85 - Onderwijs	1,6%
86 - Gezondheidszorg	88,9%
87 - Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	0,7%
94 - Levensbeschouwelijke en politieke organisaties, belangen- en ideële organisaties, hobbyclubs	0,2%
96 - Wellness en overige dienstverlening; uitvaartbranche	0,2%
99 - Onbekend, niet elders genoemd	3,3%

Figuur 2. Verdeling van Medisch en pathologisch laboranten over sectoren

Vacatures, werving en verloop

Uit een vacatureverkenning blijkt dat de laboratoria momenteel niet of nauwelijks bezig zijn met werving van personeel. Navraag leert dat werving vooral gebeurt via recruiters en wervingbureaus. Aan wervingsbureau QTC is gevraagd om een beeld te schetsen van hun werkwijze. Zij geven aan dat het gemiddelde verloop van analisten, laboranten en technici met kennis en ervaring in moleculaire testen, ergens tussen de 1 en 1,5 jaar dienstverband is. Verder is bekend vanuit de grootste vacaturesites dat er op dit moment in de sectoren Biotechnologie, Chemie, Farma en Onderzoek ongeveer 570 posities beschikbaar zijn bij organisaties verspreid over heel Nederland. In figuur 3 is de uitkomst van de verkenning weergegeven.



Figuur 3. Talent map specialisten en werkgevers

Laboranten met een WW-uitkering

UWV heeft voor ons geanalyseerd hoe hun 'kaartenbak' voor de laboranten er uitziet. Uit die analyse blijkt dat er 94 laboranten een WW-uitkering ontvangen (zie bijlage 2).

Funcities in het laboratorium

Om inzicht te krijgen in de benodigde personele capaciteit, heeft FWG het werkproces van laboratoria in kaart gebracht. Daarbij is gekeken naar functies en werkzaamheden, en de daarin ervaren knelpunten. In de praktijk vindt het testen op corona namelijk hoofdzakelijk plaats in de reguliere laboratoria, naast reguliere zorg. Binnen de laboratoria maken we onderscheid tussen UMC-laboratoria waar (ook) wetenschappelijk onderzoek plaatsvindt, en overige laboratoria (onderdeel van een ziekenhuis of zelfstandig).

In deze laboratoria komen de volgende functies voor:

Funcities in laboratoria (ZH/zelfstandig)	Funcities in laboratoria (UMC's)
<ul style="list-style-type: none"> • Leidinggevende laboratorium A (FG 45) • Leidinggevende laboratorium B (FG 50) • Leidinggevende laboratorium C (FG 55) • Leidinggevende laboratorium D (FG 60) • Medewerker bloedafname A (FG 30) • Medewerker bloedafname B (FG 35) • Medewerker bloedafname C (FG 40) • Medewerker laboratorium A (FG 15) variant 1 • Medewerker laboratorium B (FG 15) variant 2 • Medewerker laboratorium C (FG 20) • Medewerker laboratorium D (FG 25) variant 1 • Medewerker laboratorium E (FG 25) variant 2 • Medisch analist A (FG 30) • Medisch analist B (FG 35) • Medisch analist C (FG 40) • Medisch analist D (FG 45) • Medisch analist E (FG 50) 	<ul style="list-style-type: none"> • Wetenschappelijk laboratoriummedewerker 13 • Wetenschappelijk laboratoriummedewerker 11 • Wetenschappelijk laboratoriummedewerker 10 • Researchanalist 9 • Researchanalist 8 • Analist 8 • Analist 7 • Analist 6 • Analist 5 • Analytisch assistent 4 • Laboratoriumassistent 2

Figuur 4. Overzicht van functies in laboratoria

Werkzaamheden laboratoria

Voor de werkzaamheden rondom het testen op corona, ligt de nadruk deels op net andere werkzaamheden en functies. Met name de rol van de Medewerker bloedafname is in deze context minder relevant, aangezien bloedafname geen onderdeel vormt van het testproces. De belangrijkste functies voor het testen op corona in het laboratorium zijn de Medewerker laboratorium, de (Medisch) Analist, de Researchanalist en een Specialist (zoals een klinisch chemicus, arts microbioloog).

De genoemde functies komen op verschillende niveaus voor, dat wil zeggen dat hun takenpakket verschilt. Zo komt de functie van Medewerker laboratorium op drie niveaus voor. We zien daarin dat werkzaamheden op het vlak van schoonmaak vaker zijn belegd bij de lagere niveaus en werkzaamheden op het vlak van administratie vaker bij de hogere niveaus.

Wanneer we inzoomen op het werkproces in een laboratorium, valt dat uiteen in vier fases:

1. Materiaalontvangst (waaronder het beoordelen van het ontvangen materiaal op bruikbaarheid en controle van patiëntgegevens);
2. Pre-analyse (waaronder voorbereiding op analysemonsters);
3. Analyse (waaronder het beoordelen van testresultaten);
4. Afronding en verwerking (waaronder administratieve verwerking van patiënt- en onderzoeksgegevens).

Onder deze vier fases ligt een reeks aan beheersmatige activiteiten. Het gaat dan bijvoorbeeld om het controleren en reinigen van pre-analyse-apparatuur en het bewaken van voorraden. Een gedetailleerde uitwerking van deze fases en activiteiten is te vinden in bijlage 5.

Uitkomsten interviews

Uit de belronde (d.d. 21 september) met tien laboratoria is naar voren gekomen dat zij vooralsnog weinig problemen voorzien in de personele capaciteit. De laboratoria benoemen wel dat de werkdruk nu al hoog is en dat ze ook meer administratieve werkzaamheden verwachten. Gewezen is op de knelpunten bij de geautomatiseerde verwerking van gegevens, als gevolg van de grenzen die de privacywetgeving daaraan stelt. Onder de huidige omstandigheden moeten daardoor (nog) veel extra administratieve handelingen worden verricht. Uit recent onderzoek van de IGJ komt naar voren dat het merendeel van de laboratoria personeelstekort wel als een belangrijk issue ziet.

De benaderde laboratoria zien een direct probleem bij het voldoende beschikbaar zijn van testmateriaal. De laboratoria geven ook aan dat het vraagstuk rondom de personele capaciteit vooral speelt bij de teststraten. Daarnaast zijn geluiden bekend dat de GGD-en in sommige regio's kampen met personeelstekorten voor het bron- en contactonderzoek. We zien dat veel uitzendbureaus voor deze laatste activiteiten zijn gestart mensen te werven. Tot slot merken we op dat er een grote verscheidenheid tussen de laboratoria is. In werkwijze en wijze van organiseren.

Aanpak

Op basis van de hierboven beschreven analyse zien we verschillende aanknopingspunten om in actie te komen. We gaan de laboratoria helpen. In continue dialoog met de laboratoria ondersteunen we hen in het verduurzamen van hun personeelsbeleid. Dat is wat we met de laboratoria voor elkaar gaan krijgen.

In continue dialoog met de labs

In de aanpak wordt in continue dialoog met de laboratoria antwoord gezocht op vragen als: Waar bereiden jullie je nu op voor? Waar lopen jullie nu tegenaan? Hoe kunnen wij jullie faciliteren bij de voorbereiding op verdere opschaling? (welke ondersteuning heb je nodig)? Welke knelpunten moeten er worden opgelost? Dit gesprek blijven we gestructureerd met alle 64 labs voeren.

Ingrediënten voor dat gesprek zijn:

- Het opschalingsscenario van de labs;
- De relatie tussen de personele opgave en het werk in de laboratoria;
- Oplossingsrichtingen daarvoor van de laboratoria;
- Kennis van en inzicht in hoeveel testen de labs nu en in de komende tijd met hoeveel mensen aankunnen per dag, gegeven de huidige apparatuur.

Handelingsperspectief bieden

Op basis van die continue dialoog kunnen verschillende stappen worden gezet. Daarbij kan regionaal worden gehandeld, maar ook landelijk en internationaal. Kern moet zijn dat aangesloten wordt bij de wensen van de labs, met respect voor de eigen regionale infrastructuur. Hieronder volgt een overzicht van mogelijke acties die, al dan niet in samenhang met elkaar, kunnen en moeten worden uitgevoerd. Vanuit die basis vullen we de oplossingsrichtingen verder in, voegen we toe als dat nodig blijkt of schrappen we als het geen effect heeft of er geen vraag naar is.

1. Herschik taken

Door taken van medewerkers goed te analyseren komen we tot mogelijke herverdeling van taken om zo het werk efficiënter in te richten. Bijvoorbeeld: de functie van (Medisch) Analist komt in het veld op vijf niveaus voor, met als hoofdwerkzaamheden diagnosestelling, gestandaardiseerde en/of gespecialiseerde laboratoriumanalyses, fiatteren van laboratoriumanalyses, bedienen van professionele apparatuur, en controle van deze. Naast deze hoofdactiviteiten komen ook administratieve werkzaamheden voor (controle en invoer) en algemene laboratoriumwerkzaamheden (archiveren weefsels, monsters, bereiden van reagentia, conserveren van materialen/monsters), plus enkele beheersmatige activiteiten. In deze werkzaamheden zitten mogelijkheden tot taakherschikking en het ontlasten van de Analist, zodat deze zich kan toelagen op zijn kernvakwerkzaamheden. Ondersteuning in het lab van een Medewerker laboratorium of Laboratorium-assistent op niveau 2/3 biedt hier ruimte. Ook farmaceutisch medewerkers op mbo-2- of mbo-3-niveau kunnen worden ingezet (voor de eerste uitwerking hiervan zie bijlage 5).

Voor een deel van de functie van Analist is inzet van andere medewerkers uit de zorg mogelijk. Niet als volledig opgeleide Analist, maar wel (met een korte scholing/instructie) op de

analistenwerkzaamheden die nodig zijn om te testen op corona (zie ook opleiden en ontwikkelen/opleiden op maat hieronder). We denken hierbij aan Medisch onderzoekers, Forensisch onderzoekers, Doktersassistenten en Apothekersassistenten.

Een dergelijke werkwijze kan ook goed worden toegepast bij andere functies in de laboratoria (en de gehele test- en traceerketen).

2. Kom tot (verkorte) opleidingsprogramma's

In samenhang met de analyse van werkzaamheden zoals beschreven onder actiepunt 1 ontwikkelen we verkorte opleidingsprogramma's. Opleiden en ontwikkelen is voor voldoende gekwalificeerd personeel cruciaal. Met de laboratoria en opleiders komen we tot certificeerbare leereenheden die zorgen voor een snelle kwalificatie en met (landelijk) civiel effect. Op basis van de analyse van werkzaamheden van (medisch) analisten (zie actiepunt 1) worden specifieke opleidingsprogramma's ontwikkeld om nieuw personeel snel inzetbaar te krijgen. Vooral voor beroepskrachten die deels al over relevante competenties beschikken, kan dit helpen om de overstap te vergemakkelijken. In de ouderenzorg is ervaring opgedaan met deze manier van werken.

3. Zet personeel van buiten de zorg in

Naast medisch technisch laboranten zijn er beroepen waarin andersoortige laboranten werkzaam zijn. Denk aan chemici, microbiologen, voedseltechnologen, zij hebben vergelijkbare kennis en vaardigheden en zouden snel inzetbaar kunnen zijn als (Medisch) Analist voor coronatesten. Voor al deze beroepen kan voor opschaling ook aan studenten worden gedacht. Na een inwerkperiode zijn 2e- en 3e- jaarsstudenten vanuit de verschillende hbo- en academische opleidingen die zich richten op biologie, scheikunde en medische analyse inzetbaar (zie actiepunt 2).

Ook met de (petro-) chemische industrie kan gekeken worden naar de mogelijke inzet van daar boventallig personeel. Zoals KLM met de ouderenzorg inmiddels afspraken aan het maken is, zo kan dit mogelijk ook met bijvoorbeeld Shell. Dit in samenhang met een verkort opleidingstraject (zie actiepunt 2)

4. Stimuleer (regionale) samenwerking

Regionale samenwerking van RIVM-labs en daarbuiten: er is veel kennis beschikbaar bij Biotech- en Farma-bedrijven over het omgaan met het opschalen van lab-activiteiten. Idee kan zijn om vanuit deze sectoren nauwere samenwerkingsverbanden aan te gaan om met bijvoorbeeld inleen-constructies of tijdelijke dienstverbanden essentiële kennis binnen te halen over het snel opschakelen van lab-activiteiten. Dit is eerder met succes in België toegepast. Ook het opzetten van een gezamenlijke landelijke talentpool biedt mogelijkheden: één plek waarin vraag en aanbod samenkomt, waardoor het mogelijk is om personeel zeer specifiek in te zetten waar de nood het hoogst is.

5. Versnel de instroom van (afstuderende) leerlingen en vergroot de begeleidingscapaciteit

In afstemming met ROC's en Hogescholen wordt aan studenten een werk-leerovereenkomst aangeboden zodat het direct inzetbare arbeidsvolume wordt verhoogd. Extra capaciteit wordt ingekocht voor begeleiding van deelnemers aan een opleiding om de werkdruk bij de laboratoria te verminderen. Voor de studenten kan dit mogelijk ook vanuit het onderwijs worden georganiseerd. Bij de omzetting van dagonderwijs naar werken-leren valt er immers bekostigde onderwijstijd vrij.

Bij het inschakelen van extra handen zorgen we voor kennismakings- en inwerkprogramma's. Denk hierbij ook aan eenvoudiger taken die relatief makkelijk kunnen worden aangeleerd. Dit kan zowel interessant zijn voor lager geschoolde werkzoekenden als studenten.

6. Haal naar pensioen uitgestroomde medewerkers terug en vergroot deeltijd-contracten

Uit de arbeidsmarkt cijfers komt naar voren dat er potentieel zit in de onlangs naar pensioen uitgestroomde medewerkers. In maart 2020 bleek in die groep voor de (ziekenhuis)zorg een groot reservoir aan extra handen. Voor de laboratoria geldt dat sinds het eerste kwartaal van 2019 er 224 medewerkers met pensioen zijn gegaan. Hier ligt potentie. Ook ligt er mogelijk potentie in het vergroten van deeltijd-contracten.

7. Zet gespecialiseerde recruitmentbureaus in

Er zijn in Nederland recruitmentbureaus die oplossingen bieden in het vinden en aantrekken van specialisten uitsluitend voor de Lifescience-sector en die ook ervaring hebben met opschalingstrajecten.

8. Zet (gerichte) wervingscampagnes op

Een brede wervingscampagne zoals in maart en april ingezet door Extra Handen levert voor deze specifieke opdracht onvoldoende op, gezien het aantal openstaande vacatures. De benodigde competenties en opleidingsniveaus zijn voor de laboratoria te specifiek. Zoals uit de analyse van de arbeidsmarkt naar voren komt, besteden veel laboratoria hun werving en selectie uit. Zij zijn op dit moment niet ingericht om zelf aandacht te besteden aan het werven en selecteren van kandidaten. Extra Handen heeft op dit moment laboratoriumfuncties toegevoegd, mensen die willen ondersteunen kunnen deze functies dus aangeven. Deze mensen zouden opgenomen kunnen worden in een talentenpool die hierboven beschreven staat. Als we er vanuit gaan dat werving straks toch noodzakelijk blijkt, dan is het voorstel om heel specifiek te werven onder geselecteerde doelgroepen en geen brede wervingscampagne in te zetten.

Internationaal werven: in bijvoorbeeld in Spanje, en ook in Italië zijn veel specialisten met bruikbare ervaring aanwezig die mogelijk ingezet kunnen worden. De ervaring leert dat veel labomgevingen Engelsprekend zijn waardoor het relatief makkelijk is voor hen om te integreren. Tegelijkertijd is nog onvoldoende bekend wat in die landen aan potentieel beschikbaar is, zeker gezien het feit dat het een pandemie betreft.

Mogelijke risico's en kanttekeningen

Ondanks dat de inspectie IGJ schrijft dat aan hen is aangegeven dat de laboratoria verwachten dat zich personele knelpunten gaan voordoen, en ondanks dat ook het Landelijk Coördinatiecentrum Diagnostische Keten (LCDK) dit meldt, geven de geïnterviewde laboratoria bij ons aan dat zij niet verwachten dat personeel het belangrijkste knelpunt zal worden bij de opschaling. De laboratoriumwereld is een competitieve wereld met grote (zakelijke) belangen. Voor ons is het lastig om die belangen in relatie tot de verschillende signalen af te wegen. We moeten er dus voor openstaan dat het niet primair een personeelsprobleem betreft.

De laboratoria geven aan dat het probleem vooral zit in de 'flessenhals' die de hele keten is. Het personeelstekort bij teststraten, of bij de administratieve handelingen cq. de verschillende administratieve systemen kunnen ervoor zorgen dat in de rest van de keten vertragingen ontstaan. Dan ligt het probleem niet bij de personele capaciteit van de laboratoria. Het echte probleem ligt elders.

Dit risico maakt dat het wat ons betreft zinvol is om de hele keten (vanaf het moment dat iemand belt om een test aan te vragen tot het moment dat hij de uitslag krijgt en het eventuele bron-en contactonderzoek) te betrekken bij de analyse om de totale personele capaciteit voor de opschaling te waarborgen. Bovengenoemde actiepunten zijn ook prima geschikt om te komen tot strategisch personeelsbeleid in de gehele keten.

Zorg voor heldere en eenduidige communicatie

Gedurende dit proces is communicatie van (groot) belang. Laboratoria moeten weten wat er op hen afkomt de komende periode. Dat de opgave waar ze voor staan (het aantal tests dat verwerkt moet worden), van week tot week helder is. Daarnaast is het van belang om de samenwerking een impuls te geven. De laboratoriumwereld is competitief. Transparante, duidelijke, en geregisserde communicatie is dan ook noodzakelijk. Er zijn verschillende communicatielijnen. Van VWS naar de labs. Van de labs naar hun personeel. Van VWS naar de buitenwereld, van de labs naar de buitenwereld.

Vooralsnog denken wij dat de communicatie langs twee lijnen kan worden vormgegeven. Onderstaand zijn puntsgewijs een aantal aandachtspunten per communicatielijn opgenomen. Nadere uitwerking van de communicatie volgt in samenwerking met VWS en de laboratoria.

Interne communicatie

Dit betreft de communicatie vanuit VWS/uitvoerder van het stappenplan richting de laboratoria. Dit moet van week tot week, inclusief forecast van het aantal testen dat verwerkt moet worden. Dit geeft de mogelijkheid om te anticiperen op het aantal mensen, materiaal, machines dat ingezet moet worden.

Communicatie over het stappenplan

Welke stappen worden wanneer gezet? Hoe worden de laboratoria door het actieplan ondersteund? Ook het faciliteren van de samenwerking tussen de laboratoria wordt vormgegeven.

Om de communicatie voldoende te kunnen regisseren is een centrale communicatieaanpak gewenst. Uit de korte interviews met tien laboratoria blijkt dat er al bestaande communicatielijnen zijn (tweewekelijkse webinars). Vanzelfsprekend zijn er ook andere communicatielijnen in te zetten.

Het is belangrijk dat de laboratoria een aanspreekpunt hebben waar ze met al hun vragen terecht kunnen. Een punt waar vraag en aanbod bij elkaar komen en waar overzicht is over tekorten, het aanbod, opschaling en afschaling.

Extern: woordvoeringslijn

Naast de communicatie richting de laboratoria zijn heldere afspraken rondom de woordvoering gewenst.

Er is een aantal mogelijkheden:

1. VWS kiest ervoor om alle woordvoering te organiseren. Dit betekent dat er met de brancheorganisatie, LCDK en de individuele laboratoria afspraken gemaakt worden over de inhoud van de woordvoeringslijn;
2. Brancheorganisatie voor laboratoria Fenelab worden benaderd om de woordvoering op zich te nemen;
3. LCDK neemt de regie rondom de woordvoering op zich;
4. De 64 gecertificeerde laboratoria kiezen uit hun geledingen een woordvoerder die namens hen het woord voert.



CAOP
Postbus 556, 2501 CN Den Haag
Lange Voorhout 13, 2514 EA Den Haag

www.caop.nl

Samen werken aan betekenisvol werk