



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Crisismatching VWS-Flex

Verloop en vervolg



Bespreking (p)BR crisismatching

1. Wat vragen we aan de (p)BR?
2. Wat hebben we gedaan?
3. Wat hebben we gezien?
4. Wat voorzien we?
5. Hoe gaan we verder?



1. Vragen aan de BR

- Is de (p)BR het eens de crisismatching af te schalen?
- Ziet de (p)BR hierin ook een sturingsvraagstuk, dat te maken heeft met vrijspelen van mensen voor de meest prioritaire dossiers?
- Is de (p)BR het eens met het idee om OBP voorstellen te laten ontwikkelen om dit sturingsvraagstuk te ondervangen?



2. Wat hebben we gedaan? De start

Begin maart: initiatief VWS-Net



Verzoek aan VWS-Flex



Uitvraag bij medewerkers



Uitvraag via accounthouders bij directies

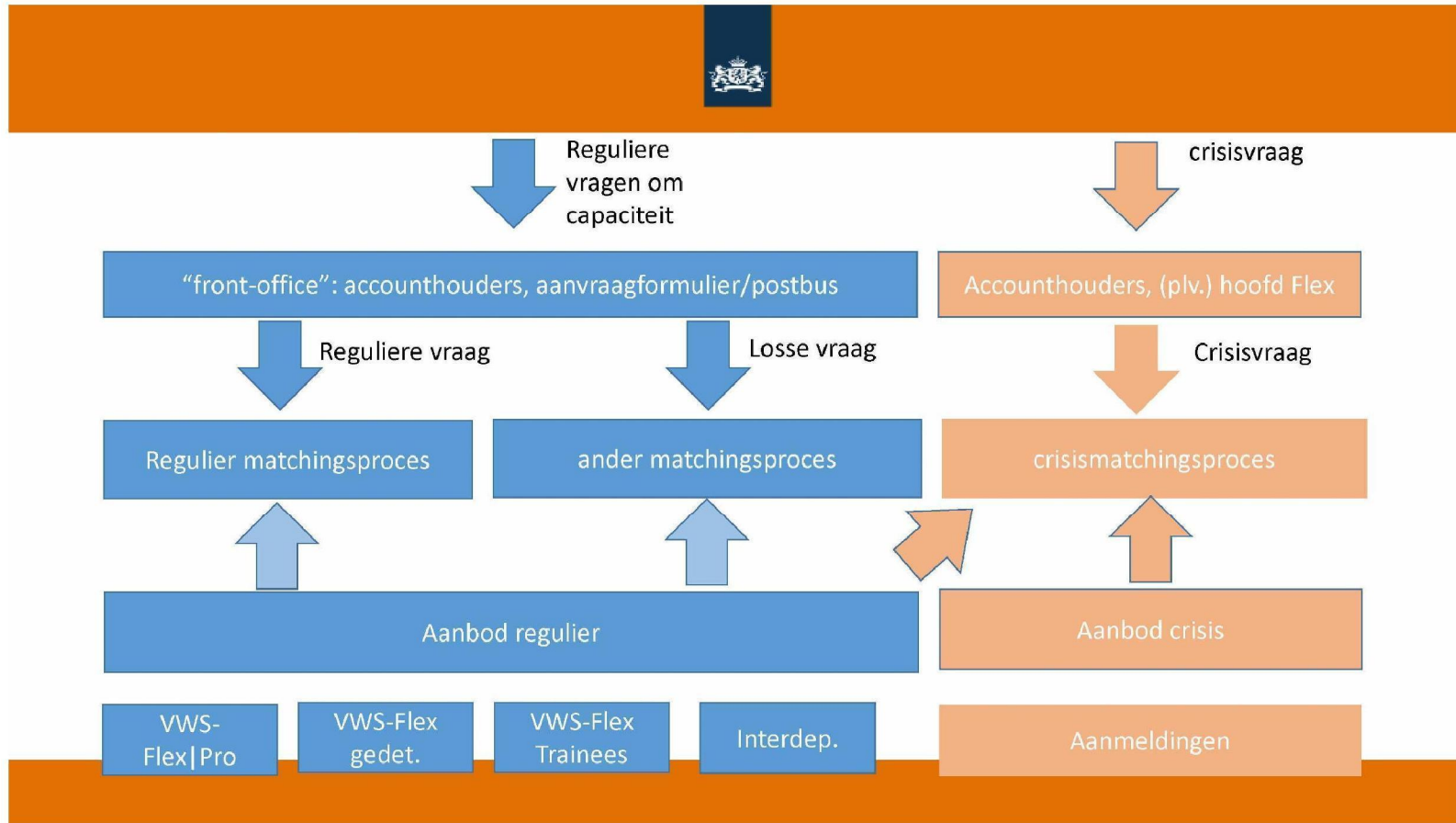


Start crisismatching 16 maart



2. Wat hebben we gedaan? Wat is crisismatching?

1. Een snel proces naast de reguliere matching
 - Dagstart
 - App-contact
 - 24/7
2. “lichte” matching: snel aanvrager en medewerker in contact brengen
3. Extra rollen: duo coördinatoren
4. Extra aanbod naast VWS-Flex: lijst met medewerkers door uitvraag via VWS-Net, mails SG en aanschrijven directies.
5. Met als doel coronagerelateerde, urgente capaciteitsvragen snel te kunnen bedienen.



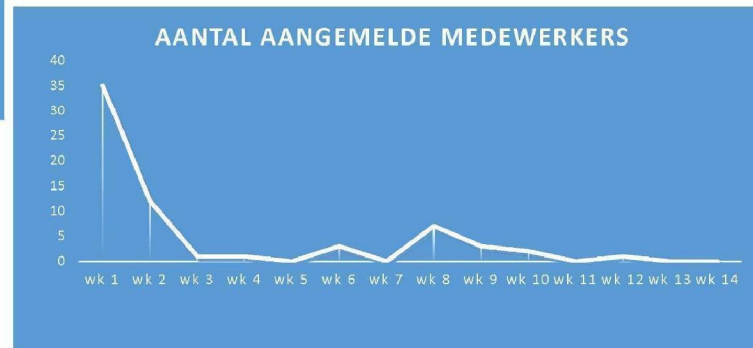


3. Wat hebben we gezien? In vraag en aanbod.

- Bij VWS heeft crisismatching een substantiële bijdrage in capaciteit kunnen leveren (49 keer inzet).
- Bij de start veel aanmeldingen van medewerkers (35 in een week), daarna afvlakkend en weinig groei.
- Totaal 67 aanvragen voor capaciteit
- T/m 1 april: snelle matching, 100%, daarna 25%, het wordt steeds lastiger om aan de vraag te voldoen.
- Vraag vooral naar S11, 12, 13 met beleids (parlementaire) ervaring en kennis van VWS, snelle inzetbaarheid belangrijk. Lijst met medewerkers met dat profiel is 'afgeroomd'.
- Vraag is grillig, lijkt af te vlakken.
- Op andere wijze voorzien in de vraag was lastig (direct medewerkers benaderen geprobeerd maar leidde tot lastig proces). Interdepartementaal wel 2 x gelukt.



3. Wat hebben we gezien? De ontwikkeling.





3. Wat hebben we gezien? Andere observaties.

- Crisisorganisatie moeilijk te doorgronden voor buitenstaanders (wie houdt zich waar mee bezig). Lastig om daarin te starten.
- Randzaken waar we geen rekening mee hielden: arbeidscontracten, inkoopprocedures, ook voor externen die 'om niet' willen werken.
- Om te ontzorgen soms 'te ver' gaan: mensen benaderen die zich niet hadden aangemeld. Dit leidt tot onwenselijke situaties.



4. Wat voorzien we? 4 scenario's.

	Weinig (dringende) vraag	Veel (dringende) vraag
Veel (passend) aanbod	<p>Scenario I: werkloosheid</p> <p>Het aantal mensen dat zich aanmeldt neemt toe. Er staan veel mensen op de lijst die tijd over hebben en graag ingezet willen worden. Er komen geen of weinig vragen meer die én urgent zijn én corona gerelateerd.</p>	<p>Scenario II: flow</p> <p>Het aantal mensen dat zich aanmeldt neemt toe. Er staan veel mensen op de lijst die tijd over hebben en graag ingezet willen worden. Intussen is de vraag groot, en we kunnen deze goed bedienen via de crismatching.</p>
Weinig (passend) aanbod	<p>Scenario III: uitdoving</p> <p>Het aantal mensen dat zich aanmeldt voor de lijst is vrijwel nul. Bestaande aanmeldingen trekken zich terug want het eigen werk trekt aan. Er komen geen of weinig vragen meer die én urgent zijn én coronagerelateerd.</p>	<p>Scenario IV: schaarste</p> <p>Het aantal mensen dat zich aanmeldt voor de lijst is vrijwel nul. Bestaande aanmeldingen trekken zich terug want het eigen werk trekt aan. Intussen is de vraag groot, we kunnen deze vrijwel niet meer bedienen via de crismatching. Door graag te matchen maken we meer mismatches.</p>



4. Wat voorzien we?

- Mogelijk 2^e golf kan leiden tot nieuwe crisisaanvragen.
- Rek is eruit bij de huidige crisisorganisatie -> vervangingscapaciteit nodig
- Waarschijnlijk zal een nieuwe uitvraag naar capaciteit op dezelfde wijze weinig aanmeldingen opleveren. Enerzijds hebben degenen die hiervoor belangstelling hebben nu hun 'tour of duty' gehad, anderzijds wordt het 'gewone' beleidswerk weer opgepakt.
- Waarschijnlijkste scenario: stijgende vraag met iets minder urgentie en voor langere duur (>6 mnd), beperkt aanbod.



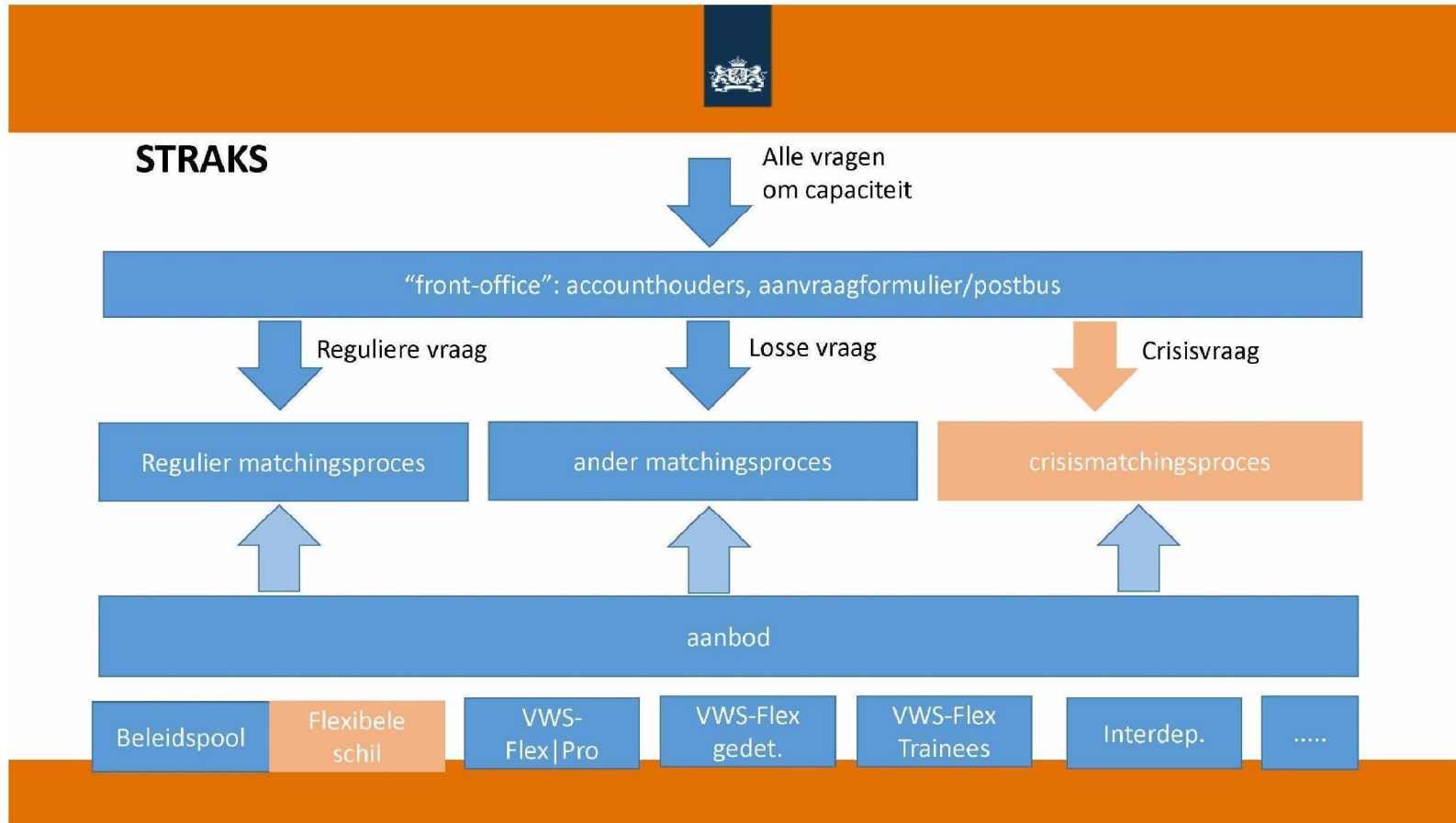
5. Hoe gaan we verder? Uitgangspunten.

- Zoveel mogelijk regulier wat regulier kan
- Leren van de ervaring met crisismatching
- Vooruitzien en ontzorgen
- Rekening houden met 2^e golf of nieuwe crisis



5. Hoe gaan we verder? Rol VWS-Flex.

1. Crisismatching wordt reguliere matching.
2. Beleidspool bij VWS-Flex eerste leverancier voor spoedaanvragen, onderhoudt flexibele schil
 - Vanaf september 10 fte in beleidspool
 - Medewerkerslijst schonen en overdragen aan beleidspool (keuze!)
3. Klaar zijn voor nieuwe crisis
 - Draaiboek voor crismatching: snel proces opnieuw kunnen invoeren





5. Hoe gaan we verder: aandachtspunten

Binnen VWS-Flex:

- Kunnen herprioriteren op lopende opdrachten indien nodig
- Lijst beschikbare medewerkers handhaven met degenen die nog willen

VWS-breed (Voorstel uitwerken door OBP?)

- Aanbod intern vergroten, dit is vooral een sturingsvraagstuk, bijvoorbeeld door:
 - prioriteren en mogelijk verplicht leveren vanuit de directies
 - Mensen motiveren, actief inventariseren
- Andere bronnen aanboren
 - 'Kaartenbak' mogelijke inzet ex-medewerkers (externen, tijdelijke krachten) (P&O?)
 - Ruimere en snellere inhuur mogelijkheden ten tijde van crisis (OBP?)
- Vraagarticulatie bij crisis verbeteren