



## Actieplan opschaling Covid-labs

# Inhoudsopgave

Aanpak	3
1. Herschik taken	3
2. Kom tot (verkorte) opleidingsprogramma's	4
3. Zet personeel van buiten de zorg in	4
4. Stimuleer (regionale) samenwerking	4
5. Versnel de instroom van (afstuderende) leerlingen en vergroot de begeleidingscapaciteit	5
6. Haal naar pensioen uitgestroomde medewerkers terug en vergroot deeltijd-contracten	5
7. Zet gespecialiseerde recruitmentbureaus in	5
8. Zet (gerichte) wervingscampagnes op	5

## Aanpak

Op basis van de in het onderhavige rapport 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 toeleggen 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 arbeidsmarktcijfers 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 kunnen worden opgenomen 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 Engelssprekend 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 geregisseerde 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 vormgeven. Op de volgende pagina 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