



Verlag werkveldconferentie n.a.v. onderzoek arbeids- en opleidingsmarkt functielaboranten

Op 13 juni 2017 vond in Utrecht de werkveldconferentie over de arbeids- en opleidingsmarkt van functielaboranten plaats naar aanleiding van het onderzoek dat is uitgevoerd door Klaas Brouwer in opdracht van Hogeschool Arnhem Nijmegen, Zuyd Hogeschool en LOI Hogeschool. Tijdens deze conferentie zijn de resultaten van het onderzoek, bestaande uit enquêtes en enkele interviews met stakeholders van verschillende ziekenhuizen, gedeeld met het werkveld. Vervolgens is er een interessante en waardevolle dialoog ontstaan over behoeften, wensen, zorgen en kansen m.b.t. de (toekomstige) scholing en inzet van functielaboranten.

Na de opening door dagvoorzitter Wiro Gruijters heeft Klaas Brouwer de belangrijkste onderzoeksresultaten gedeeld met alle aanwezigen. Vervolgens zijn de drie hogescholen onder leiding van de dagvoorzitter in gesprek gegaan met de vertegenwoordigers van het werkveld.

1. Resultaten enquête

Opbouw en omvang beroepsgroepen

De enquête is ingevuld door 443 beroepsbeoefenaren waarvan er 179 ook praktijk- en/of stagebegeleider zijn. Daarnaast hebben 87 afdelingshoofden deelgenomen aan het onderzoek. Opvallend is dat bijna 40% van de respondenten tussen de 50 en 59 jaar is en bijna 6% ouder dan 60 jaar. Er is sprake van vergrijzing binnen deze beroepsgroepen: de helft van de huidige laboranten stroomt in de komende 10 jaar uit. Uit berekeningen blijkt dat bij gelijkblijvende vraag/werkzaamheden tussen 2017 en 2017 voor HFL, KNF en LFA jaarlijks respectievelijk gemiddeld zo'n 65, 45 en 26 laboranten opgeleid zouden moeten worden om de uitstroom te compenseren¹. Daarbij opgeteld de reeds werkzame laboranten die nog geen erkende opleiding hebben afgerond (inhaalvraag) maakt dat er naar verwachting jaarlijks 87-119 (HFL), 45-64 (KNF) en 58-69 (LFA) mensen zullen instroom. Hierbij is nog geen rekening gehouden met instroom met het oog op uitbreiding of vernieuwing. Er is een duidelijk verschil zichtbaar tussen het aantal laboranten dat afdelingshoofden verwachten te gaan opleiden en het aantal dat nodig is om dezelfde capaciteit te houden. Bij de berekeningen is de onderzoeker uitgegaan van aantallen laboranten en een gelijkblijvende verhouding tussen parttime en fulltime in de toekomst. Voor de afdelingshoofden blijkt het gemakkelijker te zijn om uit te gaan van fte's zodat de helder wordt hoeveel deeltijders je moet opleiden/aanstellen om de uitstroom op te vangen. Door de omvang van de aanstelling van de respondenten mee te nemen, is

¹ - Vervangingsvraag: de vraag die ontstaat door uitstroom uit functie of beroep, bijvoorbeeld door pensionering, een carrièreswitch of stoppen met werken.

- Inhaalvraag: een deel van de huidige functielaboranten is weliswaar werkzaam in genoemde functies, maar beschikt mogelijk niet over de (door beroepsgroep en medisch specialisten) vereiste opleiding; wil men dat iedereen op hetzelfde niveau werkzaam is, dan zullen zij alsnog een opleiding moeten volgen. Inhaalvraag ontstaat ook als in voorgaande jaren minder mensen zijn aangenomen dan op grond van de vervangingsvraag had gemoeten.

- Uitbreidingsvraag: het deel van de vraag naar functionarissen dat voortkomt uit de groei van het werk of de zorg als zodanig.

- Vernieuwingsvraag: ontstaat door inhoudelijke veranderingen in de zorg (bijvoorbeeld technologische ontwikkelingen, medische vooruitgang e.d.); de aard van de vraag naar arbeidskrachten verandert. Dit hoeft kwantitatief geen gevolgen te hebben voor functies of beroepen, maar kan wel andere kwalificaties of competenties van beroepsbeoefenaren vragen. Dan heeft het gevolgen voor opleiding en scholing.

het toch mogelijk hier een beeld van te krijgen. Bijna 66% van de respondenten werkt 25 tot 36 uur, slechts een kleine 6% 12 tot 18 uur.

Mobiliteit en doorgroeimogelijkheden

Bijna 46% van de respondenten geeft aan dat er op zijn/haar afdeling in de tweede helft van 2016 vacatures waren voor diagnostisch onderzoek. Deze blijken moeilijk vervulbaar (78%), met name bij HFL en KNF. Verklaring hiervoor is dat de eisen aan de kandidaten hoog zijn; het liefst nemen afdelingshoofden mensen aan die al een diploma hebben.

Bijna tweederde van de praktijkbegeleiders geeft aan niet speciaal geschoold te zijn voor praktijkbegeleiding. Er zijn verbeteringen mogelijk ten aanzien van het helder beschrijven van leeractiviteiten van de studenten, leerdoelen, beoordelingsrichtlijnen en algemene informatievoorziening richting stage-/praktijkbegeleiders.

De mobiliteit en doorstroming binnen deze beroepsgroepen is gering. Men blijft lang op dezelfde plek en stapt zelden over naar een andere functie. Mensen zijn niet snel inzetbaar op een andere plek, omdat daarvoor over het algemeen een andere opleiding nodig is. Driekwart van de beroepsbeoefenaren geeft aan onvoldoende mogelijkheden te hebben om door te stromen en een kwart zegt minder dan gewenst aan vakontwikkeling te kunnen doen.

Over de vraag of er in de toekomst behoefte is aan specialistische of juist breder inzetbare medewerker is men verdeeld. Dit hangt veelal samen met het soort ziekenhuis (academisch, algemeen, perifeer) en van de organisatie van de afdeling (wel/geen gecombineerde afdeling). Breder opleiden biedt de medewerkers meer perspectief en de ziekenhuizen meer mogelijkheden om mensen breder in te zetten. Ruim 85% van de respondenten wenst meer medewerkers op hbo-niveau. Ruim 65% zou wel graag zien dat de huidige onderwijsvorm wordt aangevuld met vormen van dagonderwijs.

Voor de overige statistieken en verdere uitwerking verwijzen wij u graag naar bijgevoegd onderzoeksrapport.

2. Dialoog n.a.v. onderzoeksresultaten

Er zijn verschillende stakeholders binnen de arbeids- en opleidingsmarkt voor functielaboranten:

- Beroepsbeoefenaren
- Medisch specialisten
- Afdelingen P&O/HRM
- Afdelingsmanagement
- Stichtingen beroepsopleiding
- Beroepsverenigingen
- Opleidingsinstituten

Het is duidelijk dat de oplossingen niet van één partij kunnen komen, maar inspanningen van verschillende, zo niet alle, stakeholders noodzakelijk zijn om adequaat in te kunnen spelen op de in kaart gebrachte vraagstukken.

Aard en complexiteit werkzaamheden

Er wordt gevraagd waarom in de enquête niet meteen ook medisch specialisten meegenomen zijn om de visie op het vakgebied in kaart te brengen. Nu wordt er immers uitgegaan van gelijkblijvende aantallen verrichtingen binnen de verschillende vakgroepen. Echter, bij bijvoorbeeld KNF is een afname waarneembaar bij bepaalde verrichtingen, maar juist weer een toename bij andere

verrichtingen. Deze verschuivingen zijn van groot belang bij het maken van een goede behoefteanalyse. Naast de genoemde vervangings- en inhaalvraag, spelen ook de vernieuwings- en uitbreidingsvraag een rol. Omdat dit grotendeels kwalitatieve onderwerpen betreft zijn deze moeilijk te meten via een enquête. Vanuit de beroepsverenigingen zou men het gesprek met de betrokken medisch specialisten middels zogenoemde heidagen aan kunnen gaan om veranderingen binnen de beroepsgroep te bespreken en daar indien nodig op in te kunnen spelen. Huidige en toekomstige (verschuivingen in) taken zijn erg belangrijk voor het bepalen van het gewenste niveau van laboranten. Je wilt immers voorkomen dat er straks allemaal hoogopgeleide werknemers zijn, terwijl er bijvoorbeeld ook veel taken op mbo-niveau blijken te zijn. Ook op de trend die zichtbaar is met betrekking tot zelfdiagnostiek moet worden ingespeeld. Aan de 'voorkant' is hierdoor misschien wat minder (of minder complex) werk dan voorheen, aan de andere kant is juist sprake van veel complexere problematiek die vraagt om hoogopgeleide gespecialiseerde medewerkers. Het is belangrijk dat de markt (inclusief het onderwijs) inspeelt op de veranderende zorgvraag en samenstelling van patiëntengroepen en op basis daarvan kijkt wat er nodig is op de afdeling.

Roderick Scherptong, voorzitter van de Stichting Beroepsopleiding Hartfunctielaboranten geeft aan de komende tien jaar een groei te verwachten van de vraag naar hartfunctielaboranten i.v.m. de eerder genoemde vergrijzing en toenemende complexiteit van het vakgebied.

Rolien Bekkema, voorzitter van de Stichting Beroepsopleiding Longfunctie Analist vraagt zich juist af of elke longfunctieanalist wel hbo-geschoold moet zijn. Niet alle ziekenhuizen hebben de mogelijkheid (alle) longfunctieanalisten de werkzaamheden te laten doen waarvoor ze opgeleid zijn.

Opleidingscapaciteit

Ziekenhuizen zijn momenteel gezien de schaarste en benodigde investeringen bang dat ze mensen opleiden die vervolgens uitstromen naar een ander ziekenhuis. Maar juist met het oog op die vergrijzing moeten ziekenhuizen tijdig maatregelen treffen en af van de 'koudwatervrees' om mensen op te leiden voor een ander. Uiteindelijk gaat het erom dat ziekenhuizen gezamenlijk voldoende mensen opleiden om aan de vraag te voldoen. Er moet gebruik gemaakt worden van de huidige werknemers om de volgende generatie goed op te kunnen leiden.

Een van de aanwezige afdelingshoofden heeft veel inspanningen verricht om twee boventallige opleidingsplaatsen in te mogen vullen. Uitdaging is dat er weinig capaciteit beschikbaar is om op te leiden en er al jarenlang veel bezuinigd wordt binnen de sector. Daarom moet er goed gekeken worden naar welke opleidingsvorm nodig is om dit vraagstuk de komende jaren te tackelen. Een generieke opleiding waarbij de student zelf de opleiding betaalt en zich vervolgens op de werkvloer verder specialiseert wordt genoemd als mogelijke oplossing. Ook kan de sector meer doen om jonge mensen enthousiast te maken voor deze vakgebieden door betere informatievoorziening over vakinhoud en doorgroeimogelijkheden naar bijvoorbeeld Physician Assistant. Bij voorkeur wordt hierbij gebruik gemaakt van moderne communicatiemiddelen. Ook het aanbieden van stageplaatsen kan uitkomst bieden, uitdaging hierbij is dat veel afdelingen onvoldoende begeleidingscapaciteit hebben.

De vraag is in hoeverre functielaboranten zich daadwerkelijk willen doorontwikkelen. De onderzoeker geeft aan dat behoeften altijd lastig te peilen zijn. Mensen zijn immers geneigd 'ja te zeggen, nee te doen'. Er zijn wel signalen waaruit blijkt dat mensen het jammer vinden weinig andere mogelijkheden te hebben op basis van het behaalde diploma en/of de opgedane werkervaring. Er is behoefte aan een functie waarin meerdere soorten diagnostisch onderzoek aan bod komen, binnen en buiten de eigen beroepsgroep (bijvoorbeeld op een gecombineerde afdeling of een andere organisatie). Meer verbreding en verdieping binnen het eigen vakgebied, door bijvoorbeeld jobrotatie, valt ook onder 'carrièremogelijkheden'. Binnen Hartfunctie gebeurt veel vervanging via CCU-medewerkers die iets anders willen.

Een van de aanwezige afdelingshoofden geeft aan zich te oriënteren op het inzetten van biometristen. Hij loopt daarbij echter aan tegen het feit dat deze opleiding niet is geaccrediteerd door de beroepsstichtingen. Dit kan problemen geven bij visitaties. Vanuit de deelnemersgroep is veel draagvlak voor een gemeenschappelijke basisopleiding waarna studenten zich verder kunnen specialiseren. Men zegt het liefst een combinatie van inservice- en dagopleiding te zien. Meer keuze en flexibiliteit in het opleidingsaanbod past goed bij de uiteenlopende behoeften van ziekenhuizen. Enkele deelnemers pleiten er voor dat ziekenhuizen niet meer moeten rekenen op de laborant die ze 'vroeger' kregen, maar studenten ook de kansen moeten geven om op de werkvloer de benodigde ervaring op te doen. Duidelijke eindtermen van opleidingen zijn hiervoor onmisbaar, zo wordt helder wat een student kan en kent en wat ziekenhuizen van studenten en afgestudeerden kunnen verwachten. Bij grotere afdelingen is meer taakdifferentiatie mogelijk, dan is er ook ruimte voor laboranten om zich verder te ontwikkelen van basislaborant tot gespecialiseerd laborant.

Duidelijk is dat de beroepsopleidingen een civiel effect moeten hebben en dat laboranten een belangrijke schakel zijn in de diagnostiek. Echter, de meningen zijn verdeeld over het gewenste niveau van de medewerkers/opleidingen. Meerdere malen is de behoefte aan modulair, flexibel onderwijs genoemd.

Praktijkbegeleiding

Er zijn maar weinig mensen geschoold voor praktijkbegeleiding. Veel mensen die nu wat ouder zijn hebben zelf een ander soort opleiding gehad dan de studenten die ze nu moeten opleiden. Door de strengere eisen en het huidige hbo-niveau moeten praktijkbegeleiders studenten begeleiden bij een afstudeertraject terwijl ze daar vaak zelf helemaal geen ervaring in hebben. Dat geldt overigens ook voor lesgeven en begeleiden in het algemeen. Dit vraagt om goede scholing en instructies/handvatten, zowel vanuit de ziekenhuizen als vanuit de opleidingsinstituten.

3. Plenaire afronding

Er is uitgebreid gesproken, zowel in groepen als plenair, over de behoeften van het werkveld, maar ook over wat zij zelf kunnen betekenen. De uitkomsten worden in deze paragraaf kort samengevat.

Werkveld

- Meer functielaboranten, jonge, enthousiaste mensen die mogen 'rijpen'
- Breder geschoolde mensen (technisch, medisch en onderzoekend)
- Boven-formatief opleiden, urgentie kenbaar maken a.d.h.v. het rapport.
- Voldoende, goed opgeleide en geëquipeerde praktijkbegeleiders
- Werken aan bekendheid van onze beroepen/functies (PR)
- Helderheid verschaffen over mogelijke opleidingsroutes en loopbaanperspectief
- Duidelijke eisen en verwachtingen m.b.t. instroom (zijinstromers vs. havisten)
- Opleidings-, stageplaatsen en meeloopmomenten aanbieden
- Meedenken over het curriculum
- Ziekenhuisoverstijgende focus: niet alleen kijken naar behoeften of ervaringen in eigen ziekenhuis
- Binnen beroepsgroep en met medisch specialisten discussie voeren over vernieuwing en uitbreiding: leidend voor de inhoud van de toekomstige opleidingen. naast de vervangingsvraag en de inhaalvraag zijn voor de toekomstige arbeidsmarkt -en dus de opleidingen- van belang: de vernieuwingsvraag en de uitbreidingsvraag.

Opleidingsaanbod

- Combinatie van inservice- en dagonderwijs (deeltijd/duaal vs. voltijd onderwijs)
- Basisopleiding en vervolgens differentiëren
- Flexibel, modulair onderwijs i.h.k.v. bij-, op- of omscholing
- Meerdere geaccrediteerde opleidingen, gericht op het competentieprofiel
- Versnippering opleidingsaanbod tegengaan en krachten bundelen (o.a. één opleidingsprofiel)²

Reactie hogescholen

De drie hogescholen geven aan dat het onderzoek en de werkveldconferentie goede handvatten bieden om de bestaande opleidingen door te ontwikkelen, de samenwerking tussen de hogescholen onderling verder te verkennen en de samenwerking met het werkveld te intensiveren. Er is een goede inhoudelijke discussie ontstaan over zowel vorm als inhoud van de opleidingen en behoeften van het werkveld. Door de diverse signalen vanuit het werkveld, is het soms wat lastig om richting de toekomst te kijken. Uiteraard worden de aandachtspunten en suggesties die uit het onderzoek naar voren zijn gekomen verder onderzocht en meegenomen in toekomstige ontwikkelingen. De drie hogescholen gaan met elkaar in overleg om vervolgstappen te bepalen. Het werkveld wordt hierover geïnformeerd.

² Hierover zijn de meningen verdeeld: van doorontwikkelen opleiding van één aanbieder is voldoende gezien het beperkte aantal studenten, samenwerking HAN-Zuyd-LOI tot samenwerking alle hogescholen t.b.v. regiodekking.