

Summary

van Zwam M, van Dijk-van Berkel EAT, Oude Engberink RD. *The junior clinical chemist: a multidisciplinary approach. Ned Tijdschr Klin Chem Labgeneesk. 2012; 37: 252-254.*

Communication, co-operation and openness between medical disciplines are key in healthcare. Many interdisciplinary connections are made during a clinical chemist traineeship, which are crucial for exchanging knowledge and co-operation between healthcare professionals. Ultimately, the patient will benefit

from an efficient multidisciplinary approach. The association of clinical chemists in training is therefore dedicated to reinforce connections between clinical chemist trainees and other junior healthcare professionals. This will help to improve the added value of the junior clinical chemist, and to present them as a clinical discussion partner. The association of clinical chemists in training has initiated new projects to stimulate and facilitate junior clinical chemists in this multidisciplinary approach. This paper reviews and gives a short impression of the latest activities in which the junior clinical chemist participated.

Ned Tijdschr Klin Chem Labgeneesk 2012; 37: 254-256

Van tekort naar overschot Behoeftieberaming klinisch chemici 2012 - 2016

J.J.G. HILLEBRAND¹, J.M.E.P. GILLIS², R. CASTEL³, J. DINKELAAR⁴, M. van ZWAM⁵ en
E.A.T. van DIJK - van BERKEL⁶

De komende jaren zal er een overschot aan KC's op de arbeidsmarkt zijn. De Commissie KCIO heeft in samenwerking met de Commissie Beroepsbelangen (CBB) een enquête afgenomen onder labhoofden van klinisch chemische laboratoria. Het doel van deze enquête was tweeledig, enerzijds om toekomstige wijzigingen in omvang van de KC staf te inventariseren, anderzijds om interesse voor mogelijke oplossingen voor het overschot te onderzoeken.

Uit de enquête blijkt (respons 63%) dat veel labhoofden de komende jaren geen wijzigingen (49%) in omvang van hun KC staf verwachten, anderen verwachten uitbreiding (13%) of krimp (15%). Het totaal aantal onopgevolgte fte's in laboratoria betrof slechts 2,8 fte. Het verwachte overschot aan KC's zal hierdoor nauwelijks veranderen. Labhoofden hebben echter wel aangegeven geïnteresseerd te zijn in dakpanconstructies (32%) en projectKC's (53%) om de werkdruk te verlichten en zo tevens het overschot te verminderen. De Commissie KCIO zal hierin, samen met CBB, een faciliterende rol spelen.

Klinisch Chemisch Laboratorium, Ziekenhuisgroep Twente, Almelo¹; Centraal Klinisch Chemisch Laboratorium, LUMC, Leiden²; Klinisch Chemisch Laboratorium, Albert Schweitzer Ziekenhuis, Dordrecht³; Hematologisch Klinisch Chemisch Laboratorium, Onze Lieve Vrouwe Gasthuis, Amsterdam⁴; Laboratoriumgeneeskunde, Radboud Universitair Medisch Centrum, Nijmegen⁵; Algemeen Klinisch Laboratorium, Catharina Ziekenhuis, Eindhoven⁶

Correspondentie: J.J.G. Hillebrand, Klinisch Chemisch Laboratorium, Ziekenhuisgroep Twente
Zilvermeeuw 1, 7609 PP Almelo
E-mail: j.hillebrand@zgt.nl

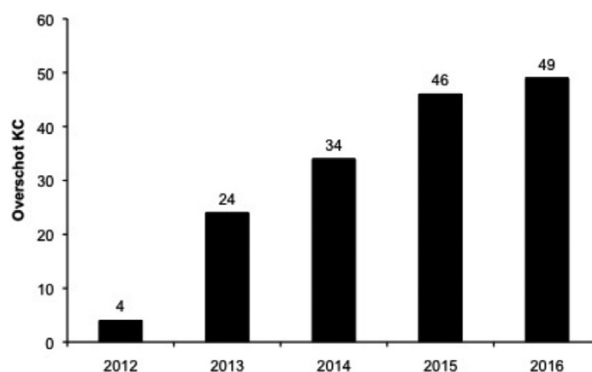
De komende jaren zal een fors overschot aan klinisch chemici (KC's) op de arbeidsmarkt ontstaan, dit terwijl het slechts enkele jaren geleden is dat men sprak over een ernstig tekort aan KC's. In 2001 werd door een werkgroep van de NVKC een behoeftieberaming uitgevoerd voor de periode 2001-2009. Vervolgens is in 2004 een behoeftieberaming uitgevoerd door Prismant voor de periode 2005-2020 (1). Beide beramingen voorspelden een tekort aan KC's in de nabije toekomst. Deze voorspellingen waren met name gebaseerd op de destijds schuine verdeling in leeftijdsopbouw van de praktiserende KC's; In 2004 had 40% van de zittende KC's een leeftijd boven de 50 jaar en de gemiddelde leeftijd van pensionering betrof toen 60 jaar. Naar aanleiding van het rapport van Prismant is het Capaciteitsorgaan geadviseerd om het aantal plaatsen voor de opleiding tot KC te verhogen van 11 naar 17 in 2005 en uiteindelijk naar 21 in 2009. In 2009 is een tweede rapport door Prismant gepresenteerd waarin de behoeftieberaming van 2005 getoetst werd aan de realiteit (2). Hieruit bleek dat KC's niet op 60-jarige leeftijd, maar pas op 65-jarige leeftijd gebruik gingen maken van hun pensioen. Bovendien bleken minder KC's een deeltijdienstverband te zijn aangegaan dan waar in de prognose rekening mee was gehouden. Ondanks het uitblijven van de verwachte uitstroom van pensioengerechtigden was het aantal opleidingsplaatsen wel opgehoogd. Anno 2012 leidt dit tot een verwacht overschot aan KC's op de arbeidsmarkt. Als respons op dit rapport en naar aanleiding van vragen vanuit de Commissie Klinisch Chemici in Opleiding (KCIO), diverse andere NVKC commissies, NVKC leden en het NVKC bestuur is in 2012 het aantal opleidingsplaatsen verminderd naar 13 per jaar. De komende jaren zal er echter sprake zijn van een te hoge

uitstroom van jonge klaren ten opzichte van het aantal beschikbare posities, tenzij er nieuwe banen gecreëerd worden en er meer in deeltijd of op projectbasis gewerkt zal gaan worden.

Een overzicht van het overschot aan KC's in de periode t/m 2016 is weergegeven in figuur 1. Deze berekening is uitgevoerd door de Commissie KCIO en is gebaseerd op de som van het aantal KCIO's dat uitstroomt t/m 2016, verminderd met het aantal verwachte pensioengerechtigden (uitgaande van een pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar). De in 2011 en 2012 nieuw gecreëerde plekken (die het overschot op dit moment minder maken dan eerder door ons gemeld in de nieuwsbrief van najaar 2010), evenals de vrijkomende KC's die momenteel een tijdelijke functie hebben ingevuld, zijn hierin meegenomen. Er is echter geen rekening gehouden met uitval door ziekte, overlijden, wijzigingen in carrière of toekomstige veranderingen in de arbeidsmarkt.

Een overschot aan KC's heeft niet alleen grote impact op de toekomst van de jonge klaren die binnenkort uit de opleiding komen, maar treft de hele beroepsgroep. Immers, de ruimte om in een ander laboratorium te gaan werken is met een groot aanbod op de arbeidsmarkt beperkt. De Commissie KCIO heeft daarom in samenwerking met de Commissie Beroepsbelangen in december 2011 een enquête verspreid onder alle hoofden van de 84 klinisch chemische laboratoria in Nederland. Het doel van deze enquête was om te inventariseren hoeveel KC posities er de komende jaren vrij komen. Daarnaast werd de interesse onderzocht voor mogelijk constructieve oplossingen om het overschot aan KC's aan te pakken.

De resultaten van de enquête zijn gebaseerd op 53 ingevulde enquêtes door labhoofden (respons 63%) werkzaam in klinisch chemische laboratoria van



Figuur 1. Geschat overschot aan KC's in de komende jaren. Het aantal jonge klaren is cumulatief weergegeven en gecorrigeerd voor het aantal KC's dat met pensioen gaat op basis van het bereiken van de 65-jarige leeftijd. In deze getallen zijn de nieuw gecreëerde posities uit 2011 tot medio 2012 verwerkt.

UMCs (9%), STZ ziekenhuizen (28%), algemene ziekenhuizen (55%) en diagnostische centra (4%) (tabel 1). Twee enquêtes werden anoniem ingevuld. In de 53 laboratoria samen was 2,8 fte formatie voor KC niet ingevuld. Dit betreft een optelsom van zes posities tussen de 0,1-0,24 fte, twee tussen de 0,25 en 0,49 fte en twee tussen de 0,5-1,0 fte. Voor deze laatste twee posities is inmiddels een vacature gesteld. Voor de kleinere posities is het begrijpelijk dat deze niet afzonderlijk zijn ingevuld, maar deze zouden eventueel wel regionaal gecombineerd kunnen worden tot een grotere positie. Op basis van de resultaten van deze enquête is niet te beoordelen of dit haalbaar is in de praktijk. Kleine verborgen fte's zouden mogelijk ook projectmatig ingevuld kunnen worden door KC's om een veranderproces (bv. implementatie nieuwe apparatuur, trombosedienst) in het laboratorium te leiden.

Tabel 1. Resultaten van de online enquête verstuurd aan labhoofden van klinisch chemische laboratoria in Nederland

Totaal aantal respondenten		53	(63%)
Locatie respondenten	Diagnostisch centrum	2	(4%)
	Algemeen ziekenhuis	29	(55%)
	STZ	15	(28%)
	UMC	5	(9%)
Gemiddelde omvang staf KC (aantal fte)		3,1	
Totaal aantal fte niet opgevuld		2,8	
Verwachte wijzigingen in omvang staf	Groei	7	(13%)
	Krimp	8	(15%)
	Geen	26	(49%)
	Onbekend	12	(23%)
Aantal KC's ouder dan 55 jaar in staf	Ja	35	
Opvullen van plekken na vertrek pensioengerechtigden binnen 10 jaar	Ja	28	(80%)
	Nee	2	(6%)
	Onbekend	5	(14%)
Interesse in dakpanconstructie	Ja	17	(32%)
	Nee	17	(32%)
	Onbekend	19	(36%)
Interesse in project KC	Ja	28	(53%)
	Nee	24	(45%)
	Onbekend	1	(2%)

In acht van de 53 laboratoria is onlangs het aantal stafleden KC nog uitgebreid vanwege bijvoorbeeld stijgende productie en werkzaamheden, noodzakelijke optimalisatie van laboratoriumprocessen, of het creëren van een dakpanconstructie om een jonge klare in te laten stromen daar waar een toekomstige pensioengerechtigde zal vertrekken. Een uitbreiding van de staf vereist een goede voorbereiding, onderbouwing en tijd. Vaak moet er voor de Raad van Bestuur een businesscase geschreven worden. Een aantal labhoofden heeft in de enquête aangegeven hun businesscase van deze uitbreiding beschikbaar te willen stellen om collega's inzicht te geven in de mogelijkheden tot het creëren van extra fte's. De Commissie KCIO zal hierin een faciliterende rol spelen en kan benaderd worden indien u van plan bent uw staf uit te breiden.

Er zijn wisselende verwachtingen over wijzigingen in de staf in de komende jaren. Een aantal collega's verwacht een krimp (15%) vanwege bijvoorbeeld een aanstaande fusie, andere collega's verwachten juist een uitbreiding van de staf (13%) of geen verandering (49%). Op basis van deze resultaten is het moeilijk in te schatten hoe groot de behoefte aan KC's de komende jaren zal zijn, echter de wisselende verwachtingen van de verschillende laboratoria zouden kunnen duiden op een gelijkblijvende omvang van de beroepsgroep.

Een krimp in de staf zou kunnen ontstaan door het vertrek van een pensioengerechtigde, wiens positie niet wordt opgevuld. De geënquêteerde laboratoria hadden 35 KC's in dienst boven de 55 jaar, wiens posities binnen tien jaar (uitgaande van een pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar) vrij zullen komen. Van de 35 posities die vrij zullen komen, zal volgens de labhoofden 80% weer opgevuld worden. Dit houdt in dat er onder de geënquêteerden zeven posities zullen verdwijnen wegens pensionering van zittende KC's. Om de laatste arbeidsjaren van de aanstaande pensioengerechtigden te verlichten en tegelijkertijd jonge klaren ervaring op te laten doen als KC, kan men kiezen voor een zogenaamde dakpanconstructie. Deze constructie zou voor een (tijdelijke) vermindering van het overschot aan KC's kunnen zorgen. Van de labhoofden heeft 32% aangegeven een dakpanconstructie te overwegen bij aanstaand vertrek van een pensioengerechtigde. Een andere mogelijkheid om jonge klaren aan een positie te helpen is door hen aan te stellen op projectbasis wanneer er veranderprojecten uitgevoerd moeten worden, of als vervanging bij zwangerschapsverlof. Van de labhoofden heeft 53% aangegeven dit te overwegen. Een aantal collega's meldt dat men hier al mee bekend is en dat men goede ervaringen heeft opgedaan met project-KC's. Een andere collega meldt dat navraag naar deze optie vorig jaar geen projectKC heeft opgeleverd. Aangezien er vorig jaar nog geen overschot bestond, maar de komende tijd meer jonge klaren beschikbaar komen, verwachten wij dat er meer animo zal zijn voor tijdelijke dienstverbanden of aanstellingen op projectbasis. De Commissie KCIO heeft een overzicht van mogelijk beschikbare jonge klaren en kan hiervoor worden benaderd.

Om de arbeidsmarkt goed in de gaten te houden, heeft de Commissie KCIO een banenbanner geïntroduceerd waarmee sinds 2011 het Dagelijks Bestuur van de NVKC maandelijks op de hoogte wordt gehouden van het overschot aan KC's. Deze banenbanner zal binnenkort op de NVKC ledenpagina worden geplaatst, zodat een ieder overzichtelijk up-to-date informatie heeft over het aantal vacatures en het aantal werkzoekende KC's.

Door middel van deze enquête heeft de Commissie KCIO geprobeerd inzicht te verkrijgen in het aantal onopgevolgde fte's, de aanwezigheid van nieuwe fte's in de nabije toekomst en de interesse van laboratoria voor alternatieve oplossingen om het overschot aan KC's te verminderen. Concluderend stellen wij dat de krapte op de arbeidsmarkt de komende jaren ernstig wordt. Uit de enquête blijkt dat er slechts een beperkt aantal verborgen fte's is en dat er weinig nieuwe plaatsen gecreëerd lijken te gaan worden in de nabije toekomst. Wel is er interesse vanuit de laboratoria voor alternatieve oplossingen, zoals dakpanconstructies en projectKC's, om het overschot te verminderen en zo de werkdruk van de zittende KC's te verlichten. De Commissie KCIO inventariseert momenteel de mogelijkheden van (het creëren van) alternatieve werkplekken, in binnen- en buitenland, bij commerciële- en niet-commerciële instellingen en tevens wat een alternatieve werkplek betekent voor behoud van registratie. De Commissie KCIO kan te allen tijde worden benaderd over bovengenoemde onderwerpen en staat open voor creatieve ideeën vanuit de gehele beroepsgroep die kunnen helpen om het overschot op de arbeidsmarkt tot een minimum te beperken.

Wij danken de Commissie Beroepsbelangen, Christine Ruijter en de labhoofden van de klinisch chemische laboratoria voor hun medewerking.

Referenties

1. Nienoord-Buré CD, Pieter D. Behoefteterminering klinisch chemici. Prismant februari 2005. Publicatienummer 205.04.
2. Nienoord-Buré CD, Pieter D. Ingrediënten voor de Behoefteterminering Klinische Chemie 2009-2020 (2025). Prismant december 2009. Publicatienummer 09-0553.

Summary

Hillebrand J J G, Gillis J M E P, Castel R, Dinkelaar J, van Zwam M, van Dijk-van Berkel E A T. From shortage to excess. Assessment of Clinical Chemists needed in 2012-2016. Ned Tijdschr Klin Chem Labgeneesk. 2012;37: 254-256.

A substantial excess of Clinical Chemists (CCs) is expected to arise in the Netherlands in the coming years. We conducted a survey among chairs of national clinical chemistry laboratories to investigate future changes in the number of their CC staff and to examine their interests in possible solutions for the anticipated excess. The results of the survey (response 63%) show that most chairs expect no changes (49%) in the number of their staff in the near future, but also growth (13%) and shrinkage (15%) of staff are anticipated. The total number of unoccupied positions was only 2.8 fte. Chairs were however interested in hiring CCs to ease workload of those CCs intending to retire (32%) and hiring CCs for temporary projects (53%), both of which could significantly reduce the CC excess. The association of CCs in training can be contacted for facilitation of these processes.