

ONLINE THEMATAFEL BENCHMARK MEDISCHE TECHNOLOGIE

Optimale formatie van de afdeling Medische Technologie ziekenhuizen

Sjoerd Heijnders, Petra Gooskens, Kirsten Sparnaaij

Op 29 oktober 2020 vond de eerste Thematafel plaats van de Benchmark Medische Technologie. Deelnemers van 13 verschillende ziekenhuizen zijn aan drie digitale tafels met elkaar in gesprek gegaan over het thema '*formatie medische technologie*'. Deze gesprekken zijn niet volledig op papier te vangen, wel geven we een samenvatting van de belangrijkste observaties, tips, aandachtspunten en wensen.

Vier vragen zijn besproken aan de drie tafels.

- 1 Hoe regel je optimale afstemming tussen de werkgebieden medische techniek en ICT?
- 2 Wat is de optimale teamsamenstelling / indeling van de medische techniek (functiegroepen / werkverdeling)?
- 3 Hoe borg je continuïteit van werkzaamheden bij wisselingen in het team medische techniek
- 4 Hoe zorg je dat medische techniek klaar is voor de ontwikkelingen die de komende 5 jaar op ons afkomen?

1 Hoe regel je optimale afstemming tussen de werkgebieden medische techniek en ICT?

Observaties

Ongeacht de organisatievorm (samen gevoegde afdelingen of separate afdelingen medische techniek en ICT) heeft elk ziekenhuis een uitdaging deze werkgebieden te verbinden. Dit lijkt voornamelijk te liggen in cultuurmatige verschillen, de grootte van het ziekenhuis en de organisatievorm lijken geen verschil in te maken. Vooral op het gebied van koppelingen en aanschaf van apparatuur komen beide vakgebieden elkaar tegen.

Tips

- Respecteer elkaar. Erken dat de cultuur anders is, en zie dit ook als een kracht.
- Leer samenwerken in plaats van proberen alles hetzelfde te maken.
- Denk vanuit de keten en niet vanuit apparaat of systeem.
- Zoek elkaar op, zowel operationeel, op project niveau, als strategisch. Loop mee, ervaar wat de ander meemaakt.
- Zelfde benaming en terminologie (bv. incident).
- Gezamenlijke servicedesk.
- Escalatietrapp inrichten: als medische technologie de ICT niet kan bereiken, kan de leidinggevende beter escaleren.
- Creëren rol van 'Medisch Technisch architect' als sparringspartner voor de Enterprise architect.

Wensen

Zelfde registratiesysteem voor o.a. elkaars werk inzien, werk gemakkelijk overschuiven en storing meldingen. Let wel: eenzelfde registratiesysteem betekent niet automatisch eenzelfde wereld, uit ervaring blijkt dat ook in eenzelfde registratiesysteem in gescheiden werelden geleefd kan worden.

2 Wat is de optimale teamsamenstelling / indeling van de medische techniek (functiegroepen / werkverdeling)?

Observaties

Iedereen heeft behoefte aan geleidelijkheid/functiedifferentiatie. Hoe je dat doet is afhankelijk van de historie en de inrichting. Er is behoefte aan algemene (landelijke) functieprofielen incl. voorwaarden voor doorgroei. De optimale teamsamenstelling hangt sterk af van de grootte van het ziekenhuis. Naarmate het ziekenhuis groter wordt, is het logischer onderscheid te maken in junior, medior en senior functies.

Door namen te geven als junior en senior creëer je de verwachting van doorgroeimogelijkheden. Dit is deels een semantische kwestie. Soms is doorgroei financieel niet haalbaar, soms is het niet mogelijk in verband met werklast in een van de functies, of soms liggen de capaciteiten of ambities van de medewerker niet bij de werkzaamheden van een senior functie.

Tips

- Richt een bedrijfsbureau in die administratieve taken weghaalt bij technici. Misschien is dit niet realistisch voor kleine ziekenhuizen, maar voor middelgrote ziekenhuizen kan dit al goed werken.
- Richt een apart team 'onderhoud' in voor bulk onderhoud. Dit is met name realistisch voor de grotere ziekenhuizen.

Aandachtspunten

Het behouden van personeel en het opleiden van jonge mensen (concurrentie industrie). Middels doorgroeimogelijkheden biedt je medewerkers meer perspectief. Uitdagingen kunnen ook geboden worden zonder doorgroei in functietitel.

Wensen

De VZI (Vereniging van Ziekenhuis-instrumentatietechnici) zou een rol kunnen spelen in de landelijke formats voor de functies.

3 Hoe borg je continuïteit van werkzaamheden bij wisselingen in het team medische techniek?

Observaties

Uitstroom is over het algemeen relatief laag, veel ziekenhuizen hebben een hechte en loyale club medewerkers bij de medische techniek. Uitstroom is redelijk goed te voorspellen, lastiger is het om te voorspellen wat je ervoor terug kunt krijgen. Er zijn weinig sollicitanten en zeker niet met relevante werkervaring in het ziekenhuis. De mate van problemen en potentie in oplossingen is afhankelijk van de grootte van het ziekenhuis en de locatie. Deelnemers dichtbij hoofdkantoren van de industrie zien vaker collega's uitstromen naar de leveranciers.

Tips

- Formeer een opleidingsplek. Dit kan bijvoorbeeld een jonge schoolverlater zijn. Deze medewerker kan snuffelen en opgeleid worden in de richting waarvan je ziet aankomen dat er in de nabije toekomst capaciteit nodig is (bijvoorbeeld vanwege nabije pensionering). Wel is het belangrijk dat er genoeg begeleiding is.
- Vorm een kennismatrix en laat in -en aanvullen door de teams zelf. Hiermee kun je hiaten in kennis herkennen en op acteren. Teams kunnen daar eigen verantwoordelijkheid voor voelen wanneer zij dit zelf opgemerkt hebben.

Aandachtspunten

De nieuwe generatie technici stelt meer eisen aan doorgroei en salarisontwikkeling. Om deze generatie te binden is perspectief in de functie essentieel. Zie vraag 2.

4 Hoe zorg je dat medische techniek klaar is voor de ontwikkelingen die de komende 5 jaar op ons afkomen?

Observaties

Er worden een aantal technische ontwikkelingen benoemd die er spelen:

- data en AI;
- robotica;
- 3D visualisatie (AR/VR);
- sensoren in medische technologie.

Maar, “voor wie” zijn bovengenoemde ontwikkelingen: ICT, medische technologie of beide?

Daarnaast zijn er ook meer organisatorische ontwikkelingen.

- Verplaatsen van medische technologie naar thuis.
- Leveranciers gaan eisen stellen aan onderhoud van hun producten. Maar, hoe houd je eigen kennis op orde als er geen trainingen meer worden aangeboden.
- Partnership met de zorg.

Tips

- Maak zelf een toekomstvisie.
- Werk naar certificering (bv. ISO) toe met je afdeling.
- Werk multidisciplinair samen.
- Verhoog de ICT kennis van technici.

MEER WETEN?



Sjoerd Heijnders
sjoerd.heijnders@mxi.nl



Kirsten Sparnaaij
kirsten.sparnaaij@mxi.nl