

Fontys Paramedische Hogeschool

Medische Beeldvormende en Radiotherapeutische Technieken

Werkbeleving van de MBB'er: De ideeën en meningen van de MBB'er over werkverbreding op de afdeling radiologie

Daan Leemeijer
Studentnummer: 2202680

Begeleider/opdrachtgever: Dr. Sil Aarts

Juni 2016
Afstudeerscriptie MBRT

Voorwoord

Dit onderzoek is uitgevoerd in het kader van de afstudeerfase aan de opleiding Medische Beeldvormende en Radiotherapeutische Technieken (MBRT) aan de Fontys Paramedische hogeschool te Eindhoven.

Het onderzoek heeft zich gericht op de ervaring en belevingen van de medisch beeldvormende en bestralingsdeskundige (MBB'er) over werkverbreding op de afdeling radiologie.

Mijn dank gaat uit naar mijn begeleider Dr. Sil Aarts, die tevens ook opdrachtgever is, voor alle tijd en energie die ze in dit project gestoken heeft. Verder wil ik de praktijkbegeleiders Peter Lahey en Daniëlle Bakker-Harten bedanken voor het uitroosteren van de werknemers van de afdeling voor dit onderzoek. Tot slot wil ik de MBB'ers die deel hebben genomen aan het onderzoek bedanken voor de prettige samenwerking.

Eindhoven, Juni 2016

Daan Leemeijer

Samenvatting

Inleiding

Werkbeleving is in de hedendaagse werkinstellingen een veel onderzocht fenomeen, vanwege de groeiende interesse in het welzijn van de werknemer. Deze groeiende interesse is te verklaren door de toegenomen werkdruk van zowel werknemers als werkgevers, zowel op mentaal als op fysiek gebied. Functieverbreiding staat in verband met werktevredenheid. Het eerste doel van dit onderzoek is dan ook om inzicht te creëren in de mogelijke functieverbreidingen en welke functieverbreidingen gewenst zijn. Het tweede doel is inzicht te krijgen over de benodigdheden om functieverbreiding op een afdeling radiologie mogelijk te maken.

Methode

Aan dit onderzoek hebben tien MBB'ers deelgenomen van de afdeling radiologie van het Albert Schweitzer ziekenhuis te Dordrecht. Dit onderzoek is uitgevoerd door middel van semigestructureerde diepte-interviews. Het interview bevatte de volgende onderwerpen: huidige functie, ervaringen met functieverbreiding, gewenste en ongewenste verantwoordelijkheden bij functieverbreiding en benodigdheden voor succesvolle functieverbreiding.

Resultaten

Uit het onderzoek kwamen 4 thema's naar voren:

- 1) Wensen van de MBB'er met betrekking tot functieverbreiding
- 2) Verbeterde werktevredenheid door functieverbreiding
- 3) Belemmerende factoren bij functieverbreiding
- 4) Afdeling onmisbaar bij functieverbreiding

De MBB'ers hebben buiten deze thema's ook aangegeven hoe hierin de afdeling en de opleiding MBRT zou kunnen ondersteunen

Conclusie

MBB'ers benoemen dat functieverbreiding een positief effect heeft op de werktevredenheid. Het sociale aspect met de patiënt speelt een belangrijke rol in de gewenste functieverbreiding. Variëteit en meerdere verantwoordelijkheden speelt een grote rol in de werktevredenheid van de MBB'er, echter zit hier een limiet aan. MBB'ers hebben aangegeven tijd nodig te hebben van de afdeling voor een functieverbreiding. Voor een betere voorbereiding op functieverbreiding werd voorgesteld om in de opleiding MBRT het vak Management en Organisatie aan te bieden en praktijklessen aan te geven waarin geleerd wordt om functioneringsgesprekken te voeren.

Abstract

Background

Work experience is in the modern work setting a commonly examined phenomenon, this is because of the growing interest in the well-being of the employee. This growing interest can be explained by the fact that the workload raises for both employee and employer, on both mental as physical levels. Expansion on the scope of practice is associated with job satisfaction.

The first objective of this study is, therefore, to gain an understanding in the possible function expansions and which are desirable. The second objective is to understand the requirements to enable function expansion in a radiology department.

Method

In this study participated ten radiographers of the radiology department of the Albert Schweitzer Hospital in Dordrecht. This research was conducted through semi-structured interviews. The interview included the following topics: current job, experience with function expansion, wanted and unwanted responsibilities which pair with function expansion and requirements for a successful function expansion.

Results

The study resulted in four themes:

- 1) desires of the radiographer concerning function expansion
- 2) improved job satisfaction because of function expansion
- 3) impediments for function expansion
- 4) department essential for function expansion

The radiographers also indicated how the department and the study MBRT can be supportive towards function expansion

conclusion

According to diagnostic radiographers, function expansion is perceived as a positive experience.

The social aspect of the patient plays a big part in the desired function expansions. Variety and multiple responsibilities play a major role in job satisfaction of the diagnostic radiographers, however it has a limit. Radiographers indicated they need time for a function expansion granted by the department. To be better prepared for function expansion, radiographers suggest to apply the subject of Management and Organisation in the study and to offer practical lessons which will learn how to have a performance review.

Inhoud

Voorwoord	2
Samenvatting	3
Abstract	4
Inleiding	6
Methode	7
Resultaten	9
Discussie	14
Conclusie	17
Literatuurlijst	18
Bijlage1: Informatie brief	20
Bijlage 2: Informed consent	21
Bijlage 3: Interview schema	22
Bijlage 4: Codeboom	25

Inleiding

Werkbeleving is in de hedendaagse werkinstellingen een veel onderzocht fenomeen, vanwege de groeiende interesse in het welzijn van de werknemer. Deze groeiende interesse is te verklaren door de toegenomen werkdruk van zowel werknemers als werkgevers, zowel op mentaal als op fysiek gebied(1).

De werkbeleving van werknemers kan in twee categorieën opgedeeld worden: factoren die te maken hebben met de arbeidssituatie en de factoren die te maken hebben met de eigenschappen van de werknemer zelf(2). Werkbeleving wordt ook wel gekoppeld aan de geestelijke en lichamelijke toestand van de medewerker, bijvoorbeeld het ervaren van werkdruk en stress. Deze ervaringen zijn een oordeel van de werknemer over het werk dat uitgevoerd wordt en vormen dus een subjectieve beleving van het werk(3). Meerdere onderzoeken hebben aangetoond dat over het algemeen de werkbeleving gekoppeld is aan de kwaliteit van het geleverde werk. Om de toegenomen arbeidsverwachtingen te verspreiden worden er op veel werkplekken verbreding van het huidige takenpakket aangeboden.

Onderzoek toont aan dat de relatie tussen een positieve werkbeleving en de kwaliteit van service ook van toepassing is in de zorg(4). Kwalitatief goede zorg zorgt dan weer voor een hoge patiënttevredenheid. Zo zal bijvoorbeeld een verpleegkundige met een positieve werkbeleving, waarschijnlijk betere kwaliteit van zorg leveren dan iemand met een negatieve werkbeleving. Werkbeleving is dus een belangrijk concept voor zorginstellingen zoals een ziekenhuis(5, 6).

Werknemerstevredenheid is een onderdeel van werkbeleving en heeft daardoor dus ook invloed op de kwaliteit van de geleverde zorg. Uit onderzoek is gebleken dat er drie hoofdthema's zijn die de werktevredenheid in de zorg positief beïnvloeden(7). Het eerste thema is interpersoonlijke relaties. Hieronder valt onder andere een goede samenwerking en collegiale ondersteuning. Het tweede thema is patiëntenzorg, bijvoorbeeld de mogelijkheid tot het geven van een goede kwaliteit van patiëntenzorg en het hebben van een goede relatie met patiënten. Het derde thema is de organisatie op de werkvloer. Dit thema bestaat onder andere uit de vakbekwaamheid, het salaris, de werkdruk en mogelijkheden voor scholing en functieverbreiding(8-10).

Functieverbreiding is het opnemen van meer taken en verantwoordelijkheden binnen de functie dan strikt bij de functie horen(11). Bij functieverbreiding horen dan ook meer verantwoordelijkheden. Onderzoek heeft laten zien dat wanneer een werknemer een grotere verantwoordelijkheid krijgt in het werk dat wordt uitgevoerd, dit beter is voor de werktevredenheid en dus voor de werkbeleving(12). Een recent uitgevoerde literatuurstudie concludeerde dat functieverbreiding voor paramedici resulteert in een betere patiënttevredenheid. Daarnaast liet dit onderzoek zien dat functieverbreiding kosten in de gezondheidszorg kan reduceren. (13).

Uit literatuuronderzoek uitgevoerd in 2013, gericht op het in kaart brengen van mogelijke functieverbreiding bij mensen die in de paramedische zorg werken, blijkt dat onderzoek naar werkverbreiding schaars is (14). Ondanks eerder onderzoek naar functieverbreiding voor paramedici, is er weinig bekend over de mogelijke functieverbreidingen voor mensen die het beroep van Medisch Beeldvormings- en Bestralingsdeskundige (MBB'er) uitvoeren(15). Gezien het feit dat functieverbreiding in verband staat met de werktevredenheid en daardoor dus ook met patiënt tevredenheid, is het belangrijk om inzicht te creëren in de mogelijke functieverbreidingen en welke functieverbreidingen gewenst zijn. Het verworven inzicht kan niet alleen als aanbeveling

dienen om functieverbreiding op afdelingen mogelijk te maken maar kan ook gebruikt worden om richting te geven aan de opleiding Medische Beeldvormende en Radiotherapeutische Technieken (MBRT). Het doel van dit onderzoek is dan ook in kaart brengen of functieverbreiding volgens MBB'ers zelf, mogelijk en wenselijk is en welke functieverbreidingen dit zouden kunnen betreffen. Daarnaast heeft dit onderzoek als doel inzicht te krijgen over de benodigdheden om functieverbreiding op een afdeling radiologie mogelijk te maken.

Methode

Deze studie betreft een kwalitatief onderzoek met behulp van semigestructureerde diepte-interviews. Er is gekozen voor kwalitatief onderzoek omdat deze onderzoeksvorm beleving/ervaringen van de MBB'er beter in kaart kan brengen dan kwantitatief onderzoek, vanwege de gecreëerde mogelijkheid om door te vragen bij onduidelijkheden(16).

Deelnemers

Er werden 10 deelnemers gewonnen voor deelname op de afdeling radiologie in het Albert Schweitzer ziekenhuis in Dordrecht. De huidige literatuur laat zien dat met deze hoeveelheid deelnemers er waarschijnlijk verzadiging optreedt. (17). De deelnemers werden geworven middels een informatiebrief bestemd voor alle MBB'ers. De informatiebrief werd verdeeld door de praktijkbegeleider en bevat informatie over het onderzoek, zoals het doel van het onderzoek en de duur ervan. De werknemers hadden zeven dagen om te reageren. De first-in procedure werd gehanteerd. De eerste tien aanmeldingen werden gebruikt voor het onderzoek. Dit waren zowel werknemers die op een vaste werkplek werken als werknemers die op meerdere werkplekken van de afdeling radiologie werkzaam zijn. Stagiaires en werknemers die korter dan één jaar in dienst zijn werden uitgesloten voor deelname vanwege het gebrek aan werkervaring op de afdeling. Hierdoor kunnen zij mogelijk niet bekend zijn met mogelijkheden in functieverbreiding op de afdeling.

Procedure

Alvorens het eerste interview gestart werd, had de onderzoeker het interview geoefend met bekenden. Hiermee had de onderzoeker ervaring opgedaan om zelf in staat te zijn om gerichte vragen te stellen, het interview op gang te kunnen houden en door te kunnen vragen.

Voordat het daadwerkelijke interview gestart werd, werden er een aantal persoonsgegevens genoteerd zoals leeftijd, geslacht en aantal jaren werkervaring. Dit om inzicht te krijgen in de karakteristieken van de deelnemers. Hierna werd de voicerecorder aangezet. In de interviews kwamen de volgende onderwerpen aan bod: 1. Huidige functie van de MBB'er en de relatie tot tevredenheid 2. Ervaringen met functieverbreiding. 3, gewenste en ongewenste verantwoordelijkheden behorende bij functieverbreiding. 4. Benodigdheden voor succesvolle functieverbreiding.

Per dag werden er niet meer dan twee interviews afgenomen. Dit was zo gepland voor de onderzoeker zodat deze tussen de interviews door kon analyseren, transcriberen en coderen. Tijdens het analyseren werd kritisch gekeken naar opvallende onderwerpen. Indien er onderwerpen aan bod kwamen die niet tot de originele topiclijst hoorde, dan werd deze toegevoegd aan de nog af te nemen interviews. Ook werd er gekeken naar de plus en

minpunten met betrekking tot het interview zelf en het doorvragen. Dit zodat hier in de volgende interviews rekening mee gehouden kon worden.

Alle deelnemers werden, na het interview, een korte samenvatting van het interview gestuurd. De deelnemer kon eventueel nog correcties en opmerkingen toevoegen aan de samenvatting (member-check) (17). Deze correcties en opmerkingen zijn onder een apart kopje genoteerd in de resultatensectie.

Data analyse

Aan het begin van het interview werden een aantal algemene gegevens genoteerd. Hiervan werden de minimale, maximale en gemiddelde waarden genoteerd en meegenomen in de resultaten sectie. Het geslacht werd in deze sectie genoteerd als man/vrouw verhouding. Na afloop van de interviews werden de opgenomen fragmenten verbatim uitgetypt tot een transcript. Vervolgens werden alle transcripten gecodeerd. Als eerste werd er open gecodeerd, hiermee werden belangrijke zinnen en woorden met betrekking tot de onderzoeksvraag gearceerd in de tekst. Aan deze gearceerde stukken werd een codewoord of zin gekoppeld die de kern van het gearceerde deel samenvat(13). Na het arceren van de tekst werden alle codes digitaal ingevoerd. Vervolgens werd er axiaal gecodeerd. De verkregen codes werden gesorteerd en gehergroepeerd in overkoepelende thema's(13). Alle thema's werden vervolgens onder elkaar gezet samen met de bijbehorende codewoorden.

Voor de betrouwbaarheid van het coderen hebben twee medeonderzoekers, twee transcripten open gecodeerd (peer reviewed). Dit was om te controleren of de uitkomsten van de onderzoeker overeenkwamen(13). De gevonden codes werden geverifieerd in gezamenlijke overlegmomenten.

Ethische aspecten

Deze studie betreft een kwalitatief onderzoek dat niet valt onder de Wet Medisch-Wetenschappelijk Onderzoek (WMO). Voor dit onderzoek werden de werknemers geïnformeerd via een informatiebrief die werd uitgedeeld door de praktijkbegeleider. In deze brief is zowel een telefoonnummer als een e-mailadres bijgevoegd hetgeen geïnteresseerden de gelegenheid gaf om contact op te nemen met de onderzoeker.

Tevens werd aan de deelnemers van het onderzoek gevraagd om een toestemmingsformulier te ondertekenen. In dit toestemmingsformulier staat beschreven dat de deelnemer vrijwillig mee doet aan het onderzoek en er mee in stemt dat de verkregen informatie gebruikt mag worden voor wetenschappelijk onderzoek. Ook staat er in dat de informatie zo anoniem als mogelijk en vertrouwelijk verwerkt wordt. De verkregen informatie kon mogelijk niet volledig geanonimiseerd zijn aangezien citaten (opgenomen in het onderzoeksverslag) mogelijk te herleiden zijn naar de betrokken deelnemers. Verder word vermeld dat de deelnemer te allen tijde mag stoppen met het interview zonder opgaaf van reden.

De informatie is tijdens het onderzoek digitaal bewaard. De bewaartermijn van de gegevens is 5 jaar. Deze gegevens worden bewaard door het lectoraat van de Fontys Paramedische Hogeschool.

Resultaten

In totaal werden 10 semi-gestructureerde diepte-interviews afgenomen. Alle deelnemers waren werkzaam op één afdeling radiologie. Er werden 5 mannen en 5 vrouwen geïnterviewd. De leeftijd van de deelnemers varieerde van 24 jaar tot 54 jaar (de gemiddelde leeftijd was 37 jaar). Van de 10 deelnemers zijn er 8 in-service opgeleid en 2 hebben de voltijd MBRT opleiding gevolgd. De werkervaring van de deelnemers varieerde tussen de 1 jaar en de 31 jaar (de gemiddelde werkervaring was 15.5 jaar). De interviews werden afgenomen in de periode van 22-04-'16 tot en met 03-05-'16.

Uit de codeboom (zie bijlage 4) zijn de volgende vier thema's tot stand gekomen: 1) wensen van de MBB'er met betrekking tot functieverbreding, 2) verbeterde werktevredenheid door functieverbreding, 3) belemmerende factoren bij functieverbreding, en, 4) afdeling onmisbaar bij functieverbreding.

Met het thema "wensen van de MBB'er met betrekking tot functieverbreding" worden de functieverbredingen die MBB'ers graag zouden hebben beschreven. Met het thema "positieve werktevredenheid door functieverbreding" worden de gevolgen van functieverbreding die de MBB'er aangaf bedoeld. Met het thema "belemmerende factoren" worden de, door de MBB'ers aangegeven, mogelijke negatieve gevolgen van functieverbreding benoemd. Met het thema "afdeling onmisbaar bij functieverbreding" worden de benodigheden bedoeld voor functieverbreding die de MBB'er nodig en de rol die de afdeling hier in kan spelen.

Naar aanleiding van de member-check had één deelnemer nog een toevoeging:

"Ik heb wel alles geleerd op school, maar de meeste modaliteiten leer je pas echt in de praktijk." (D3)

Wensen van de MBB'er met betrekking tot functieverbreding

Wanneer deelnemers werd gevraagd welke nieuwe verbredingen mogelijk zijn, benoemden zij dat '2^e groepers' (1e groepers zijn werknemers die een specialisatie hebben gevolgd in de CT. 2e groepers hebben daar tegenover geen specialisatie gevolgd, maar zijn intern ingewerkt waarbij zij beschikken over voldoende kennis om mee te werken tijdens dag- en nachtdiensten) voor de MRI en de angiografie wel gewenst zijn.

"Eventueel angio's maar dan in de dag situatie. dus niet met de diensten er bij en niet met de avonden, maar gewoon overdag. dan zou ik best als 2e groeper mocht ze dat ooit creëren daar weer bij gaan, want dat vond ik altijd wel erg leuk om te doen". (D2)

"Ik denk dat uuh uh we hebben 3 MRI, 4 MRI apparaten. ik denk dat je makkelijk op 1 apparaat de standaard knieën LWK's schedels. standaard dingen kan doen(..) dan kun je bijvoorbeeld wel een tweede laborant er bij zetten." (D9)

Tevens werd aangegeven dat het overnemen van sommige werkzaamheden van assistent radiologen of een verbreding tot ICT laborant een optie kan zijn.

"Als ik daar gedegen een opleiding voor krijg en uitleg en ja dan geloof ik dat ik wel meer patiënt gerichte verantwoordelijkheden zou willen. dus inderdaad een slikfoto uitvoeren, een punctie, een ascites drainage. lijkt me wel leuk." (D2)

"Dat je bijvoorbeeld echt een soort van halve ICT laborant dan wordt. dat je je daar dan weer iets in gaat verbreden in combinatie vanuit je achtergrond als laborant." (D6)

Daarnaast werd aangegeven dat bepaalde verantwoordelijkheden van de radiologen en assistent radiologen overgenomen zouden kunnen worden door MBB'ers.

"Dan ga je al gauw kijken naar zo een punctie. Soms heb je van die hele oppervlakkige puncties.(...) ik zou denken van joh ik kan best ook zo een punctie doen als dat een oppervlakkig iets is." (D4)

"Ik denk dat een ervaren laborant net zo veel ziet op een thorax foto als een radioloog." (D7)

"Ja dat denk ik dat dat kan en een oes(oesophagus). en ik denk ook het doorlichten bij een slikfoto ook wel." (D8)

MBB'ers gaven aan dat de afdeling een universele leerroute zou kunnen maken van de betreffende functieverbreding en een overzicht van de bijbehorende taken.

"Ja een soort standaard leer route eigenlijk als het ware. Dat heb je natuurlijk voor elke modaliteit wel een soort protocol wat je allemaal van stap tot van begin tot eind volgt en als je dat allemaal kan dan ben je soort van gespecialiseerd bij wijze van spreken." (D5)

"Ja misschien door een goed protocol der in te zetten van als iemand ergens ingewerkt gaat worden dan moet dat gebeuren en dat gebeuren en dat gebeuren en dat gebeuren." (D7)

"Ik kan me heel goed voorstellen dat je als afdeling gewoon een soort overzicht gaat maken van wat houden die functies nou daadwerkelijk in en dan kan je het veel meer gericht in delen van wat hoort waar bij en wie wilt dat doen." (D4)

Verbeterde werktevredenheid door functieverbreding

Een aantal deelnemers gaven aan dat de variëteit door functieverbreding, het werk juist leuk houden.

"Het mooiste is dat ik niet elke week op die doorlicht kamer hoeft ook al vind ik het dan nog zo leuk, dan heb ik wel een beetje gehad." (D1)

"Krijgt op een gegeven moment meer taken en meer verantwoordelijkheid uuh dus uiteindelijk maakt dat et werk ook interessanter." (D6)

Daarnaast werd benoemd dat bij de functieverbredingen angiografie (angio) en de pijnpoli het verlengde patiëntcontact als een positief gevolg ervaren wordt. Er werd aangegeven dat dit een toegevoegde waarde had voor de werktevredenheid.

"Ja je bent gedurende het hele onderzoek ben je bezig met je patiënt ik denk dat dat deel ook gewoon echt heel erg leuk" (D7)

"Ik vind angi heel leuk (...) omdat je een patiënt uuhm langer ziet dan 5 minuten en ook werkelijk iets doet waar de patiënt echt wat aan heeft." (D8)

Ook gaven MBB'ers aan dat functieverbreding een positieve rol speelt in de persoonlijke ontwikkeling.

"Daarnaast heb je natuurlijk heel veel van die neven activiteiten. (...) Het is niet perse een must voor de voor de MBB'er zeg maar. Het is meer iets wat je zelf uuhh het is meer voor zelf verrijking." (D4)

"Je wilt natuurlijk niet stil blijven staan uuh in dit vak. bedoel kan dit wel 40 jaar gaan uitvoeren maar ik wil wel door blijven groeien zeg maar." (D5)

"Je moet het voor jezelf leuk houden, ook vanwege het feit dat wij tot ons , nu is het geloof ik al 67^e door moeten gaan, moet je natuurlijk wel de variatie eh...(..) dat je het voor jezelf aantrekkelijk houdt." (D10)

Een deelnemer gaf aan dat, door bepaalde taken op zich te nemen, de werkdruk verminderd kan worden.

"Toevallig ben ik een maand geleden ook de bestellingen gaan doen. Om juist weer een beetje rust te krijgen door niet op de werkvloer te zijn." (D1)

Belemmerende factoren bij functieverbreding

Als deelnemers werd gevraagd naar gevolgen van functieverbreding die minder wenselijk zijn, benoemden veel deelnemers dat er geen extra tijd wordt vrij gegeven voor neventaken. Dit werkt vaak belemmerend in het uitvoeren van de functie verbredende taken.

Deelnemers gaven aan dat er geen extra tijd wordt vrij gegeven voor neventaken.

"Want we moeten het vaak hebben van uurtjes tussendoor. kijk bestellingen van angi of bestellingen dat doe ik tussendoor(...)dat maakt het wel eens lastig om het allemaal goed bij te houden." (D8)

"En je wordt in principe gewoon een dag ingedeeld om beeldvormend materiaal te maken en daar zou je dan in principe eigenlijk uitgepland moeten worden voor dat soort dingetjes en dat wordt misschien nog te weinig gedaan." (D6)

"Voor die bestellingen wordt ik uitgepland een middag, maar als het druk is wil je toch snel weer terug naar je werkvloer, dus dan is het even snel je bestellingen doen, maar dingen uitwerken (...). Ja daar heb je de tijd niet voor, en dat is wel jammer." (D2)

Een aantal MBB'ers gaven aan dat de werkdruk door deze taken te veel wordt.

"Eerst had ik ook wel mijn eigen werk wel eens en dan ben je ineens met 3 dingen tegelijk bezig. Dus dat is een beetje te veel." (D1)

"Je krijgt steeds meer taken erbij ook binnen de noem maar CT en uuh omdat mensen daar niet regelmatig staan is dat moeilijk bij te houden omdat de ontwikkeling zo snel gaat." (D8)

Er werd zelfs aangegeven dat, door de toegenomen werkdruk liever 'afgebouwd' wordt dan dat men meer taken op zich wilt nemen.

"Ik heb het gevoel dat het een beetje te veel wordt soms(...) ik zit nu wel een beetje aan m'n taks, (...) ik wil afbouwen eigenlijk." (D1)

Sommige MBB'ers benoemden dat de kwaliteit van het werk kan verminderen door het hebben en krijgen van te veel verantwoordelijkheden.

"Als je echt teveel eh verantwoordelijkheden krijgt dan zou de kwaliteit van werk eh zal wel verminderen." (D3)

"Das het punt wat op de angio veel mis gaat vind ik. Wij krijgen te veel verantwoordelijkheid over een ECG" (D8)

"Als je heel veel verschillende dingen doet zal je minder goed uuh extreem goed worden in één bepaald iets." (D6)

"Als je je ergens zeker voelt en je dan meer verantwoordelijkheden krijgt, dat dat dan geen probleem is(...) Als je ergens nog onzeker bent of nog moet aftasten ofzo, dat het dan eh.. Dat je dan denkt: Hooo, dit is teveel, Waardoor eh, ja, inderdaad. Waardoor de kwaliteit verminderd" (D3)

MBB'ers gaven aan dat meer verantwoordelijkheden krijgen ook negatieve effecten hebben die ten uiting komen op de werkvloer of in de privé sfeer.

"Ik wil wel mijn verantwoordelijkheden voor de patiënt dat vind ik wel leuk, maar niet naar het bedrijf naar de baas. (...)denk ook dat je dan meer mee naar huis gaat nemen. Dat blijft dan spelen en dat wil ik niet." (D2)

Ook werd aangegeven dat sommige werknemers al te veel verantwoordelijkheid hebben.

Afdeling onmisbaar bij functieverbreiding

Wanneer de MBB'ers werd gevraagd wat er nodig is voor een functieverbreiding gaf een groot deel van de deelnemers aan dat een goede opleiding de basis is. Daarnaast werd aangegeven dat het volgen van cursussen en scholing zeker nodig is, voor het blijven en kunnen uitvoeren van het beroep en het leren van functie verbredende taken.

"Jazeker. Ja. Ja, eigenlijk zonder opleiding, vind ik, wordt het lastig." (D3)

"Je wordt daar wel voor opgeleid voor die verantwoordelijkheden. (...) Hoe ik die ervaren heb uhm ja uuh goed als nuttig wel. Dus ik denk wel dat je het nodig hebt om te kunnen doen" (D9)

"Een gedegen opleiding uuhh als er neven functies zijn dan moeten die wel te leren zijn zeg maar. je moet natuurlijk de kans krijgen om het jezelf aan te leren" (D2)

"Ik verwacht uuhhm de mogelijkheid tot scholing als dat nodig is tijd om dat onder de knie te krijgen en begeleid te worden in dat traject." (D7)

Ook gaven de MBB'ers vaak aan een 'goede begeleiding' en 'goede inwerkperiode' nodig te hebben.

“Nou een goede inwerkperiode is het halve werk.”(D5)

“De middelen om dat wat ik ga doen ook daadwerkelijk goed te laten doen. Dus een goede inwerk periode.”(D6)

“Ik verwacht uhm goeie begeleiding bij het inwerken op de afdeling zeg maar.”(D9)

Het merendeel van de deelnemers gaf aan vooral tijd te willen krijgen om functie verbredende taken goed uit te kunnen voeren.

“Bijvoorbeeld bij extra taken wordt er soms wel van je verwacht dat je ze vervuld, maar daar wordt dan niet altijd even veel tijd voor je gegeven.”(D4)

“Ze zijn hier vaak tussen de middag hebben ze onderzoeken die worden gepresenteerd door de radiologen en ook onderzoeken vanuit de leerlingen worden gepresenteerd maar daar is vaak geen mogelijkheid om naar toe te gaan.”(D8)

Tevens benoemden de deelnemers personeel nodig te hebben voor het inwerkproces. De MBB'ers gaven aan dat dit vaak niet gerealiseerd kon worden en resulteert in weinig afwisseling tussen de productgroepen (specialisaties zoals angio of MRI).

“Verwacht ik ook nog dat de planning daar rekening mee houdt. Dus dat ik op die kamer ook wordt gezet. (...)Dat ik daar als 3e sta in plaats van tweede dan moet iemand anders mijn plekje wat ik anders gedaan zou hebben doen.” (D9)

“Als je MRI in je pak heb zitten, dan sta je elke dag op de MRI bijna.”(D1)

“Je zit eigenlijk wel een beetje vastgeroest in je specialisatie.” (D2)

De MBB'ers zeiden dat de manier waarop functieverbreding aangeboden word, afhankelijk was van het belang van de functie. Leidinggevende functies en specialistische verbredingen worden via interne vacatures binnen de afdeling radiologie aangeboden.

“Een leidinggevende of en uh leidinggevende, een modaliteitshoofd of een aanvoerder CT die uh dat is volgens mij gewoon een vacature geweest tot nu toe elke keer.” (D7)

Echter, bij kleinere taken, gaven sommige MBB'ers aan, dat een persoonlijke benadering ook gebruikt wordt.

“toch wel een beetje mondeling wordt dat eigenlijk een beetje geregeld eigenlijk.”(D1)

MBB'ers gaven aan dat alle functie verbredende taken door middel van vacatures konden worden aangeboden aan de werknemers. Op deze manier zouden MBB'ers zelf kunnen aangeven of ze geïnteresseerd zijn, en wordt het hen niet 'opgedrongen'.

“Ook al is er een opleiding voor dat je ook moet kunnen zeggen dit is hem niet zeg maar. (...)het moet je niet opgedrongen worden.” (D2)

“En eh, bijvoorbeeld met die risico's wat ik net zei. Dat is gewoon mij toebedeeld. Dat was niet vrijwillig. (...) dus dat is eh, dat kan wel verbeterd worden, zeg maar.”(D3)

Meerdere MBB'ers gaven aan het normaal te vinden om betaald te worden naar de hoeveelheid verantwoordelijkheden die elke MBB'er heeft.

“Als ik meer verantwoordelijkheden zou krijgen zou ik ook zeggen van ‘Hallo, iets meer er bij dan’.” (D5)

“Maar ik denk wel dat, dat, dat zou wel een eerlijker systeem zijn. Dat de mensen die het meeste doen ook het meeste betaald krijgen.” (D7)

Tevens kwam naar voren dat, volgens de deelnemers, veel functie verbredende taken kunnen worden bewerkstelligt door eigen initiatief. MBB'ers gaven aan dat het jaarlijkse functioneringsgesprek zich goed leende om dit aan te geven.

“Het is wel dat het meer vanuit jou moet komen.(...) zo van; er is een taak en wie gaat dat doen?”(D3)

“Dat wordt heel vaak gedaan door of een soort inventarisatie in je jaarlijks gesprek.”(D6)

Opvallend was dat MBB'ers aangaven dat het onderwijs hierbij een rol zou kunnen spelen. MBB'ers gaven aan dat het onderwijs lessen zou kunnen verzorgen in functioneringsgesprekken voeren of management en organisatie (M&O). Deze suggesties kwamen naar voren omdat functioneringsgesprekken "*HET moment*" zijn om persoonlijke wensen aan te geven en M&O is voor de werknemers die naar een leidinggevende functie streven.

"Ja iets meer management. M&O ofzo binnen de opleiding.(...) ja misschien dat je daar wel. als je iemand bent die zegt ik wil later doorgroeien richting manager ofzo dan ja zou dat bij de opleiding misschien kunnen zitten. vergadertechnieken en dat soort dingen" (D2)

"School zou kunnen trainen in uh in uh in je in je functioneringsgesprekken zeg maar. dus wat is een functioneringsgesprek en wat kun je daar in allemaal bespreken."(D7)

Discussie

In deze kwalitatieve studie, gericht op functieverbreiding bij MBB'ers, werden er een aantal functie verbredende taken benoemd door MBB'ers. De meeste taken die werden aangegeven, waren onderzoeken die uitgevoerd worden door de radioloog of assistent radiologen. MBB'ers gaven aan dat de meeste van deze taken ook uitgevoerd konden worden door MBB'ers, indien nodig, onder supervisie van een betreffende radioloog. Aangezien de MBB'er regelmatig assisteert bij deze onderzoeken, zijn zij van mening dat zij zelf ook in staat zijn om zulke verantwoordelijkheden op zich te kunnen nemen na een aantal jaren ervaring. Uit de literatuur, gericht op gezondheidspersoneel uit verschillende instellingen, blijkt ook dat andere zorgverleners graag meer verantwoordelijkheden op zich nemen en dat verantwoordelijkheid de hoogste factor is die bijdraagt aan de werktevredenheid(18).

De resultaten van de interviews hebben laten zien dat de meeste werknemers geïnteresseerd zijn in functie verbredende taken waar sociale aspecten een grotere rol spelen. Voorbeelden hiervan zijn echografie, MRI, angiografie en de pijnpoli. Zij benoemden dat op deze modaliteiten het patiëntcontact langer duurt dan 10 minuten. Deelnemers gaven aan dat dergelijke functieverbreiding als positief ervaren werd. Dit komt overeen met de relevante literatuur, eerder onderzoek toonde aan dat het sociale aspect (d.w.z. patiëntencontact) een grote invloed heeft op de werktevredenheid van zorgverleners (7).

De toename van de variëteit in het beroep MBB'er als gevolg van de functieverbreiding, werd ook door deelnemers benoemd als positieve ervaring. Deze bevinding komt overeen met eerder gedaan onderzoek naar aspecten die de werktevredenheid beïnvloeden (19)(20). De afwisseling in het beroep is een facet wat het werk een uitdaging houdt. Dit beïnvloedt de werktevredenheid op een positieve manier. Opvallend is dat een aantal deelnemers aangaf dat een te grote variëteit van het werk een beperkende rol speelt in het excelleren van het beroep. Doordat te veel afwisselend werk verricht wordt, is het moeilijk om uit te blinken op één bepaald gebied.

MBB'ers gaven aan dat meer verantwoordelijkheid de werktevredenheid verbeterd, mede omdat het tot persoonlijke ontwikkeling leidt. Deze groei in verantwoordelijkheden naarmate de carrière vordert, wordt door de meerderheid als positief ervaren. Dit is een gegeven dat uit eerder onderzoek al naar voren is gekomen (12); indien een werknemer meer verantwoordelijkheden krijgt zal de werktevredenheid ook stijgen. Echter, als kanttekening werd aangegeven dat er een limiet zit aan de hoeveelheid functieverbreidingen die een werknemer aan kan. Als deze limiet wordt overschreden, kan het resulteren in afname van de kwaliteit van handelen. Tevens kan het, zo benoemden de MBB'ers, de balans tussen werk en privé kunnen verstoren.

MBB'ers gaven aan dat meer verantwoordelijkheid op de werkvloer gewenst is, maar hierbij wel opgelet moet worden dat het niet te veel verantwoordelijkheden worden. Te veel verantwoordelijkheden zouden volgens de deelnemers kunnen lijden tot stress. Eerder onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) naar zorgmedewerkers heeft aangetoond dat werken in de zorg zware arbeidsomstandigheden heeft, maar wel voldoening geeft(21).

Daarnaast gaven MBB'ers aan dat ze voornamelijk tijd nodig hadden om ingewerkt te worden op de betreffende functieverbreiding. Aangegeven werd dat de afdeling daar rekening mee zou moeten houden door de werknemers bepaalde tijden uit te plannen voor de normale werkzaamheden. Dit uitplannen werd soms belemmerd door een tekort aan personeel. Naast het uitplannen gaven MBB'ers aan dat niet alleen uitgepland worden nodig is maar ook een degelijke inwerkperiode nodig is. Het merendeel gaf ook aan dat, indien mogelijk, een cursus of post HBO gewenst is voor functieverbreidingen zodat alle ins en outs geleerd kunnen worden als voorbereiding op de praktijk. Deze resultaten worden onderstreept door het Veiligheidsprogramma Zelfstandige Klinieken Nederland(Vms-ZKN). In het convenant van Vms-ZKN staat vermeld dat het noodzakelijk is om een gedegen cursus of opleiding te volgen voor het verantwoordelijk uitvoeren van medische handelingen en onderzoeken(22).

Tot slot kwam uit dit onderzoek naar voren dat de deelnemers van mening waren dat de opleiding MBRT rekening kan houden met functieverbreiding in het werkveld door een vak

Management en Organisatie(M&O) te geven of les te geven in het voeren van een functioneringsgesprek. Dit met als doel voor te bereiden op eventuele functieverbreidingen in het toekomstige werkveld. M&O zou een goede basis kunnen leggen voor degenen die graag een leidinggevende taak willen gaan vervullen. De voorbereiding op het functioneringsgesprek werd als handig gezien, omdat dit het moment is waarop men aan kan geven wat voor mogelijke functieverbreidingen men graag zal ontvangen in de toekomst.

Er zijn een aantal sterke punten te benoemen met betrekking tot dit onderzoek. Ten eerste is voor zover bekend, dit het eerste onderzoek dat zich richt op de werkbeleving van de MBB'er met betrekking tot functieverbreiding. Een ander sterk punt van dit onderzoek is dat de deelnemersgroep gevarieerd is op het gebied van geslacht, vooropleiding, werkervaring en de werkzaamheden die uitgevoerd worden. Door deze variëteit is een representatief beeld van de MBB'er op de betreffende afdeling ontstaan. Een laatste sterk aspect van dit onderzoek is dat er gebruik is gemaakt van individuele diepte-interviews. Hierdoor kon ingegaan worden op onduidelijkheden en kon ingegaan worden op de topics die de deelnemer benoemde. Daardoor konden bredere inzichten verkregen worden.

Deze studie bevat ook een aantal beperkingen. Aan het onderzoek hebben slechts tien MBB'ers meegedaan. Door een kleine sample size is het niet gelukt om op elke vraag verzadiging op te laten treden. De mogelijkheid bestaat dat bij nog meerdere deelnemers nieuwe informatie verkregen wordt. Tevens op aanraden van de praktijkbegeleider van de afdeling zijn de deelnemers geïnformeerd over de komst van de interviewer en de topics die aan bod gekomen zijn. Door deze informatie op voorhand gekregen te hebben zouden de deelnemers onderling het onderwerp met elkaar besproken kunnen hebben, waardoor ze niet onbevooroordeeld het interview startte. Een andere beperking van het onderzoek was het ontbreken van een tweede interviewer. Met behulp van een tweede interviewer kon er beter gelet worden op de non-verbale communicatie en het doorvragen voor extra diepgang bij onduidelijkheden.

De gevonden resultaten van deze studie hebben inzicht verschaft in de wensen van de MBB'er op het gebied van functieverbreiding op een radiologische sector. Deze wensen zouden kunnen dienen als aanbeveling voor de afdeling. De MBB'ers gaven aan indien een functieverbreiding vrij komt het gewenst is om deze aan te bieden door middel van het plaatsen van vacatures. Deze vacatures zouden voor iedereen de mogelijkheid bieden om, vrijblijvend, te solliciteren op gewenste functies. Hierbij gaven MBB'ers ook aan dat de afdeling een overzicht zou kunnen maken van alle taken die beschikbaar zijn op de afdeling. Dit overzicht zou de beschikbare en bezette taken bevatten. Door dit overzicht is te zien wat gedaan wordt op de afdeling en welke taken er nog zijn die nog niet worden uitgevoerd (d.w.z. waar nog niemand verantwoordelijk voor is). Hierdoor wordt duidelijk welke functies nog benut kunnen worden en 'creëert' dus nieuwe mogelijkheden tot verbreding.

Daarnaast werd aangegeven dat de afdeling mogelijkheden tot verbreding zou kunnen maken door meerdere werkplekken vrij te maken voor '2^e groepers'. Deelnemers gaven aan dat de afdeling dit mogelijk zou kunnen maken door de onderzoeken per modaliteit op te splitsen in makkelijke en moeilijke onderzoeken. Meeste modaliteiten beschikken over meerdere kamers op de afdeling. Dit zou kunnen worden bewerkstelligd door de beschikbare kamers van een modaliteit op te delen en in één kamer de minder complexe onderzoeken uit te voeren en in de andere kamer(s) de complexere onderzoeken. Dit geeft de mogelijkheid voor meer variëteit op de werkvloer zonder gespecialiseerd te hoeven zijn in alle modaliteiten.

Meerdere Deelnemers hadden aangegeven dat voor sommige functie verbredende taken tijd vrij gemaakt dient te worden. Dit zou kunnen door met de werknemer af te spreken om bepaalde tijden in de week vrij te plannen zodat deze taken uitgevoerd kunnen worden zonder onderbreking. Dit kan mogelijk gemaakt worden door met de werknemer een gesprek aan te gaan waarin besproken wordt wat de werknemer nodig heeft voor deze functieverbreiding.

Verscheidene deelnemers hadden aangegeven dat een betere voorbereiding van school op de praktijk nuttig zou zijn. De MBB'ers gaven aan dat de voorbereiding an sich wel voldoende is, maar dat het wel verbeterd kan worden door bijvoorbeeld lessen te geven in het vak 'Management

en Organisatie' of de leerlingen het fijne kunnen leren over functionering/jaargesprekken. Het vak M&O zou de leerlingen kunnen helpen die streven voor een leidinggevende functie in de praktijk en de jaargesprekken kunnen de leerlingen helpen om de gewenste functieverbredingen te krijgen in de praktijk. De MBB'ers gaven aan dat het jaargesprek het moment is waarop een werknemer aan kan geven wat de persoonlijke wensen zijn, wat de relevantie verklaart.

Voor vervolgonderzoek kan er in de toekomst gelet worden op de hoeveelheid geïncludeerde deelnemers. Indien hetzelfde onderzoek herhaald wordt met meerdere deelnemers bestaat de mogelijkheid dat er verzadiging optreedt bij elke vraag. Daarnaast zou in toekomstig onderzoek alle interviews kunnen worden uitgevoerd met twee interviewers: Een interviewer voor het stellen van de vragen en een voor het observeren van de non-verbale communicatie en om eventueel bij te springen waar nodig. Hierdoor kan beter doorgevraagd worden naar de aspecten die de deelnemers benoemen. Tevens zou dit onderzoek uitgevoerd kunnen worden op verschillende werkplekken (radiotherapie/nucleaire geneeskunde), omdat de MBB'er niet alleen bevoegd is om op de radiologie te werken, maar ook op die afdelingen. Deze afdelingen hebben andere werkzaamheden en andere functieverbredingsmogelijkheden. Hierdoor zou een verschil in resultaat kunnen opleveren.

Conclusie

Uit deze studie is naar voren gekomen dat functieverbreiding een positief effect heeft op de MBB'er op het gebied van werktevredenheid. MBB'ers gaven aan verschillende functie verbredende taken te zien in hun dagelijkse werk zoals het werken op de angiografie of de pijnpoli. Deze functieverbreidingen zijn het interessantste vanwege het sociale contact met de patiënt dat bij de andere taken op de afdeling minder lang is. Daarnaast werd variëteit en meer verantwoordelijkheden genoemd als positieve gevolgen van functieverbreiding. Echter, als kanttekening werd hier aangegeven dat er een limiet zit aan de hoeveelheid variëteit en verantwoordelijkheden.

De deelnemers hadden aangegeven voldoende tijd nodig te hebben om ingewerkt te worden op een nieuwe functie verbredende taak. Tijd in de vorm van genoeg personeel op de afdeling om uitgepland te worden en tijd in de vorm van scholingsmogelijkheden. Om beter voorbereid te worden op functieverbreiding in het toekomstige werkveld, adviseren de MBB'ers om les te geven in het vak M&O en cursussen waarin geleerd wordt om functioneringsgesprekken voeren.

Literatuurlijst

1. Bakker A, Schaufeli WB. De Psychologie van Arbeid en Gezondheid. Bohn, Stafleu, Van Loghum; 2003. p. 448
2. Le Roy E. psychosociale belasting safety data. 2003 afl 30. beschikbaar via url: http://www.mediarte.be/sites/default/files/fileupload/psychosociale_belasting_kluwer.pdf geraadpleegd:08-04-2016
3. Coetzee M, Bergh Z, Schreuder D. The influence of career orientations on subjective work experiences. SA Journal of Human Resource Management. 2010;8(1):e1-e13.
4. Ioannou P, Katsikavali V, Galanis P, Velonakis E, Papadatou D, Sourtzi P. Impact of Job Satisfaction on Greek Nurses' Health-Related Quality of Life. Safety and Health at Work. 2015;6(4):324-8.
5. Huppertz JW, Carlson JP. Consumers' Use of HCAHPS Ratings and Word-of-Mouth in Hospital Choice. Health Services Research. 2010;45(6 Pt 1):1602-13.
6. Yee RWY, Yeung ACL, Cheng TCE. The impact of employee satisfaction on quality and profitability in high-contact service industries. Journal of Operations Management. 2008;26(5):651-68.
7. Utriainen K, Kyngäs H. Hospital nurses' job satisfaction: a literature review. Journal of Nursing Management. 2009;17(8):1002-10.
8. Lu M, Ruan H, Xing W, Hu Y. Nurse burnout in China: a questionnaire survey on staffing, job satisfaction, and quality of care. Journal of Nursing Management. 2015;23(4):440-7.
9. Adams A, Bond S. Hospital nurses' job satisfaction, individual and organizational characteristics. Journal of Advanced Nursing. 2000;32(3):536-43.
10. BÉGat I, Ellefsen B, Severinsson E, Institutionen för omvårdnad hok, Avd för s, Högsolan V. Nurses' satisfaction with their work environment and the outcomes of clinical nursing supervision on nurses' experiences of well-being – a Norwegian study. Journal of Nursing Management. 2005;13(3):221-30.
11. Weijnen A, Ficq-Weijnen A. Pocketwoordenboek Nederlands. Houten-Antwerpen: Het Spectrum bv; 2013. p. 718.
12. Hoodless M, Bourke L. Expanding the scope of practice for enrolled nurses working in an Australian rural health service – Implications for job satisfaction. Nurse Education Today. 2009;29(4):432-8.
13. Saxon RL, Gray MA, Oprescu FI. Extended roles for allied health professionals: an updated systematic review of the evidence. Journal of Multidisciplinary Healthcare. 2014;7:479-88.
14. Bigham BL, Kennedy SM, Drennan I, Morrison LJ. Expanding Paramedic Scope of Practice in the Community: A Systematic Review of the Literature. Prehospital Emergency Care. 2013;17(3):361-72.
15. Nederlandse Vereniging Medische Beeldvorming en Radiotherapie. Beroepsprofiel Medisch Beeldvormings- en Bestralingsdeskundige. Utrecht: NVMBR; 2011. p. 48.
16. Wouters E, Zaalen Y van. Praktijkgericht onderzoek in de paramedische zorg. bussum: coutinho; 2012. p. 184.
17. Koelsch LE. Reconceptualizing the member check interview. International Journal of Qualitative Methods. 2013;12(1):168-79.
18. Shahnazi H, Daniali S, Sharifirad G. Job satisfaction survey among health centers staff. Journal of Education and Health Promotion. 2014;3:35.
19. Leesman index. Activity Based Working, The rise and rise of ABW: Reshaping the physical, virtual and behavioural workspace. 2016 mei. beschikbaar via url: <http://leesmanindex.com/wp-content/uploads/Lees002-ABW-SP-INT-version.pdf> geraadpleegd op : 04-06-2016
20. Groothoff JW, Roelen CAM, Koopmans PC. Which work factors determine job satisfaction? Work. 2008;30(4):433-9.

21. Hupkens C, Nieuweboer J, Bossche S van den. Werken in de zorg zwaar, maar geeft veel voldoening. 2009 <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2011/04/werken-in-de-zorg-zwaar-maar-geeft-veel-voldoening> geraadpleegd op: 05-06-2016
22. Meulblok H, ZKN Handreiking Convenant Medische Technologie, 2015 december, beschikbaar via url: http://www.vmszkn.nl/media/toolbox/20160106_ZKN_Handreiking_Convenant_MedischeTechnologie.pdf geraadpleegd op 06-06-2016

Bijlage1: Informatie brief

Informatiebrief voor MBB'ers



Afstudeerproject 'werkbeleving van de MBB'er'

Geachte heer/mevrouw

Mijn naam is Daan Leemeijer, ik ben student MBRT aan de Fontys paramedisch hogeschool te Eindhoven. Ik studeer af op het onderwerp 'De werkbeleving van de MBB'er'. Middels deze brief wil ik u voorzien van informatie over dit onderzoek en vragen om deel te nemen.

Wat is het doel van het onderzoek?

Het doel van dit onderzoek is om de ervaringen/belevingen van MBB'ers met betrekking tot verbredingen van functies op de werkvloer in kaart te brengen. De resultaten van dit onderzoek kunnen inzicht creëren voor afdelingen en opleidingen. Voor dit onderzoek zijn uw ervaringen en belevingen daarom van groot belang.

Hoe wordt het onderzoek uitgevoerd?

Dit onderzoek zal uitgevoerd worden door middel van individuele interviews. Deze interviews zullen plaats vinden op uw afdeling in een hiervoor bestemde ruimte. Elk interview zal ongeveer 60 minuten duren en zal met goedkeuring van uw teamleider onder werktijd plaats vinden. De tijd en plaats zal in overleg met de leidinggevende en roostermaker bepaald worden

Wat gebeurt er als u niet wenst deel te nemen aan dit onderzoek?

U bent niet verplicht om mee te doen aan het onderzoek. Deelname is volledig op vrijwillige basis. Ook mag u ten alle tijden het interview stop zetten zonder opgaaf van reden. Uw gegevens zullen dan vernietigd worden.

Wat gebeurt er met uw gegevens?

De verkregen informatie van het interview zal alleen gebruikt worden voor dit onderzoek. De gebruikte gegevens zullen zo veel als mogelijk geanonimiseerd worden alvorens deze verwerkt worden voor wetenschappelijk onderzoek. Er bestaat een mogelijkheid dat gebruikte citaten in het onderzoeksverslag herkend kunnen worden door collega's die u goed kennen. De onderzoeker zal echter proberen die uitspraken en citaten van deelnemers te gebruiken, die niet herleidbaar zijn naar individuele personen. Enkel de onderzoeker zal directe toegang hebben tot de sleutel en de codes en daarmee tot de direct herleidbare gegevens. De informatie zal veilig en digitaal bewaard worden door het lectoraat van de Fontys Paramedisch Hogeschool. De bewaartermijn voor de verkregen informatie is vijf jaar.

Wat u verder nog moet weten.

Het interview zal plaatsvinden in april 2016. Om de informatie later terug te kunnen luisteren wordt er gebruik gemaakt van een voicerecorder. De opnames worden vernietigd zodra het onderzoek is afgerond. Indien U besluit om mee te doen met het onderzoek kunt u zich aanmelden door contact op te nemen met de onderzoeker middels onderstaande gegevens. Wanneer u besluit om niet mee te doen, dan hoeft u geen actie te ondernemen. Indien er vragen zijn, dan kunt u bij mij terecht.

Met vriendelijke groeten,

opdrachtgever:

Daan Leemeijer

Dr. Sil Aarts

E-mail: D.Leemeijer@student.fontys.nl

E-mail: S.aarts@fontys.nl

Telefoonnummer: +316-45442723

Telefoonnummer: +316-22739813

Bijlage 2: Informed consent

Toestemmingsverklaring

Titel van het onderzoek: Werkbeleving van de MBB'er; werkverbreding op de afdeling radiologie.

U bent gevraagd deel te nemen aan een onderzoek naar de werkbeleving van de MBB'er in relatie tot werkverbreding. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door Daan Leemeijer in het kader van de opleiding Medische Beeldvormende en Radiotherapeutische Technieken. Het doel van dit onderzoek is bedoeld om meer inzicht te verkrijgen in ervaringen/belevingen van MBB'ers met betrekking tot werkverbreding.

- Hierbij bevestig ik, dat ik de informatiebrief voor de deelnemer van het onderzoek heb gelezen. Ik ben in de gelegenheid gesteld om aanvullende vragen te stellen. Ik heb voldoende tijd gehad om over deelname na te denken.
- Ik ben op de hoogte van mijn vrijwillige deelname. Daarnaast kan ik, zonder opgave van reden, mijn toestemming op ieder moment intrekken.
- Ik geef toestemming om de door mij verstrekte informatie te verwerken voor de doeleinden, zoals is beschreven in de informatiebrief.
- Ik geef wel/geen* toestemming om mijn gegevens gedurende vijf jaar na afloop van dit onderzoek te bewaren.
- Ik geef wel/geen* toestemming voor het gebruik van opname apparatuur tijdens het interview.

Ik stem in met mijn deelname aan bovengenoemd onderzoek.

Naam deelnemer :
Handtekening :

Datum: __ / __ / __

Ik verklaar hierbij bovengenoemde deelnemer volledig geïnformeerd te heb over het genoemde onderzoek.

Naam onderzoeker :
Handtekening:

Datum: __ / __ / __

* Doorhalen wat niet van toepassing is.

Bijlage 3: Interview schema

Introductie:

Een goede dag meneer/mevrouw.

Welkom, mijn naam is Daan Leemeijer en ik ben student aan de opleiding MBRT.

Aller eerst dank u voor de deelname aan het onderzoek.

Heeft u de informatiebrief doorgenomen of wilt u dat nu nog even samen doen?

Het onderzoek zal maximaal 60 minuten duren en het onderwerp functieverbreding zal besproken worden. Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in de gewenste functieverbreding op de werkplek van de MBB'er

Tijdens het interview zal de voicerecorder aan staan. Niemand anders behalve ik zal dit gesprek terug luisteren. Het gesprek zal ik letterlijk uittypen en daar krijgt u een samenvatting van opgestuurd. Tevens zal ik proberen om de gemakkelijk naar u te herleiden citaten niet te verwerken in het eindverslag, maar er bestaat een mogelijkheid dat een van uw collega's u hier in herkend.

Heeft u nog vragen?

Voordat we beginnen mag u de brief informed consent nogmaals ondertekenen om te bewijzen dat u alles begrepen hebt en akkoord gaat met het onderzoek. Tevens dat u op de hoogte bent dat u zelf het onderzoek ook stop mag zetten zonder opgaaf van reden.

	Vraag	Aspecten
Algemene informatie		
0.	Wat is uw leeftijd? Hoe lang bent u al werkzaam op deze afdeling? Hoe lang heeft u werkervaring in de radiologische sector? Hoeveel uur per week bent u werkzaam? *geslacht noteren*	
huidige functie en de relatie tot tevredenheid		
1.	Hoe ziet een normale werkdag eruit? Hoe bent u hier voor opgeleid? Wat voor verantwoordelijkheden heeft u op het moment?	Welke werkplekken wordt u nog meer ingezet? Welke werkplek heeft uw voorkeur? - Waarom juist deze werkplek? Hoe ervaart u het dat u op zo veel werkplekken ingedeeld kunt worden? denkt u dat u nog meer kunt betekenen voor de afdeling? - Bij antwoord ja: Wat zou u nog meer kunnen betekenen voor de afdeling? - Bij antwoord nee: Waarom niet? Vindt u deze verantwoordelijkheden passen bij de functie als MBB'er? U bent opgeleid voor deze verantwoordelijkheden. Hoe heeft u deze voorbereiding ervaren?

	Welke relatie heeft functieverbreiding tot werktevredenheid volgens u?	Waarom ziet u/wel geen relatie?
Ervaringen met functieverbreiding		
5.	Heeft u eerdere ervaringen gehad met functieverbreidingen? Welke functieverbreidingen vindt u passen bij het beroep als MBB'er zoals die op het moment is? Welke mogelijke functieverbreidingen ziet u voor uzelf in de toekomst?	Wat voor functieverbreiding was dit? - Was deze verbreding op deze afdeling of elders? - Hoe heeft u deze functieverbreiding ervaren? Waarom vind u deze verbredingen juist in het beroepsprofiel passen? -Waarom zou u deze functieverbreiding graag willen? -Wat verwacht u van deze functieverbreiding?
Gewenste en ongewenste verantwoordelijkheden behorende bij functieverbreiding		
8.	Zou u graag meer verantwoordelijkheden willen? Wat voor verantwoordelijkheden vindt u passen binnen uw functie die er nu buiten vallen? Bij functieverbreiding horen eenmaal meer verantwoordelijkheden. Wat voor effecten zouden deze, extra, - verantwoordelijkheden kunnen hebben op de MBB'er?	-Waarom zou u wel/niet meer verantwoordelijkheden willen hebben? Waarom? Wat voor effect zouden deze, extra, - verantwoordelijkheden hebben op u als individuele werknemer?
Benodigdheden voor succesvolle functieverbreiding		
11.	Wat heeft u nodig voor een functieverbreiding? Hoe wordt functieverbreiding momenteel aangeboden? Wat voor een mogelijkheden zijn er om op te verbreden op de afdeling? Wat zou het onderwijs kunnen doen om rekening te houden met eventuele verbredingen? Hoe zou u in de toekomst graag voorbereid willen worden op een eventuele functie verbredende taak?	wat denkt u dat de afdeling nodig heeft om dit te verwezenlijken? Hoe gaat dat proces? Hoe maakt u daar gebruik van? - Wat zou de afdeling kunnen doen om meer mogelijkheden voor verbreding te creëren? Hoe zou het onderwijs dat kunnen realiseren denkt u? Op welke manier denkt u dat dit bereikt kan worden?

Afsluiting:

Dat waren mijn vragen, het interview zit er op.

Bedankt voor uw medewerking.

Ik ga het interview zo spoedig mogelijk uitwerken. Hiervan zal ik een samenvatting naar u toe sturen. Indien u het hier niet mee eens bent, kunt u altijd contact met me opnemen via telefoon of mail.

Ik zal de resultaten ook op de afdeling presenteren. De tijd en datum daarvan volgt nog.

Heeft u nog vragen over het interview of op of aanmerkingen voor mij als interviewer?

Nogmaals bedankt en een fijne dag.

Bijlage 4: Codeboom

➤ Wensen van de MBB'er met betrekking tot functieverbreding

- ❖ Wensen en verwachtingen van de MBB'er
 - Meer verantwoordelijkheid moet wat tegenover staan
 - Misschien meer verantwoordelijkheid gewenst
 - Meer verantwoordelijkheid gewenst bij zekerheid handelen
 - Standaard onderzoeken MRI gewenste verbreding
 - Meer verantwoordelijkheden gewenst
 - Hoeveelheid verantwoordelijkheden zou loon kunnen bepalen
 - Wil met iets leerzaams bezig zijn
 - Financiële compensatie gewenst voor meer verantwoordelijkheden
 - Werk en privé gescheiden houden
 - Eigen inzet tonen bij cursus
 - Interesse in CT door technische snufjes
 - Cursus graag aangeboden krijgen
 - Angio is gewenst functieverbreding
 - Meer verantwoordelijkheden op bucky is prima
 - Verwacht mogelijkheid tot scholing van afdeling
 - Kantoorbaan niet gewenst
 - Interessant uitzoeken hoe fouten voorkomen kunnen worden
 - Verbreding richting praktijkbegeleider gewenst
 - Wil uitgeplant worden voor RI&E
 - Wil specialiseren in angio
 - Wil betaald worden naar verantwoordelijkheden
 - Hopelijk extra financiën voor extra taken
 - Wil dat functieverbreding aangereikt wordt
 - Meer verantwoordelijkheid wel gewenst
 - Pijnpoli gewenste verbreding
 - Afwisseling is gewenst
 - Echo functieverbreding gewenst
 - Wil minder functies in de toekomst
 - Meer patiëntgerichte verantwoordelijkheid leuk
 - Wil dat studie bekostigd wordt
 - Wil nog specialiseren
 - Taken ruilen niet erg
 - Verdieping in pijnpoli is gewenste functieverbreding
 - Verwachtingen van afdeling voor functieverbredingen verwezenlijkt
 - Meer beloning voor meer taken
 - Meer verantwoordelijkheden meer salaris
 - Streeft voor financiële compensatie na functieverbreding
 - Genoeg verantwoordelijkheden voor salaris
- ❖ Leuke aspecten en niet leuke aspecten
 - Langer contact met patiënt maakt angio leuk
 - Werk goed vol te houden door afwisseling
 - Lang contact met patiënt op echo
 - Af en toe wat anders is leuk
 - Elke dag anders moeilijk maar leuk
 - Meer afwisseling dan bucky is leuk
 - Niet extra beloond nevenactiviteit jammer
 - Fijn vaker ergens anders staan
 - Pijnpoli leuk door samenwerking anesthesie
 - Sociaal aspect maakt MRI leuk
 - Veel afwisseling is fijn

- Afwisseling is leuk
- Verschillende werkplekken is aantrekkelijk van beroep
- Therapeutisch aspect maakt angio leuk
- Hele week zelfde maakt niet gelukkig
- Groot werkgebied is leuk
- Angio leuk door combinatie diagnostiek therapie
- Meer verantwoordelijkheid fijn bij zeker gevoel
- Niks is leuk zonder variëteit
- Collega's helpen voelt goed
- CT is leuk door dynamisch aspect
- Bestelling doen zorgt voor rust
- Pijnpoli leuk omdat het therapie is
- Zit vast aan gekozen functieverbreding
- Met mensen bezig is leuk
- Veel werkplekken is onwijs gaaf
- Mensen motiveren is heel leuk
- Diversiteit is kracht van het vak
- Krijgt weinig erkenning collega's
- Meer verantwoordelijkheden gaan mee naar huis
- Verschillende werkplekken houdt werk levendig
- Diversiteit belangrijk in radiologie
- Angio is leuk omdat het therapie is
- Steeds druk op de werkvloer
- Nieuwe dingen leren leuk
- Functieverbreding voelt goed
- Dynamisch aspect maakt CT leuk
- Fijn multi-inzetbaar zijn
- Meerdere locaties positief voor reistijd
- Leuk om iets nieuws te leren
- CT fijn werk door bekendheid patiënten rooster
- Sociaal aspect echo leuk
- Variëteit is charme van het vak
- Prettig soms iets niet te kunnen
- Functieverbreding zeer positieve ervaring
- Pijnpoli leuk door combinatie diagnostiek therapie

❖ Nieuwe verbredingsmogelijkheden afdeling

- Apparatuur verdelen in makkelijke en moeilijke onderzoeken
- Basis onderzoeken voor MRI nachtdienst gewenst
- Mogelijk toekomst verbreden tot ICT laborant
- Overnemen werkzaamheden assistenten nieuwe verbreding
- MRI 2^e groeper verbreding gewenst
- Angio in dagdienst uitvoeren interessant

❖ Functie verbreding/ verantwoordelijk verbreding

- MBB'er kan ascites drainages zelf
- Pap onderzoeken kan MBB'er doen
- MBB'er kan protocollen verzinnen
- MBB'er kan zelf slikfoto's maken
- Meer patiëntverantwoordelijkheden mogelijkheid functieverbreding
- MBB'er kan nefrodrain zelf
- MBB'er kan makkelijke onderzoeken beoordelen
- MBB'er kan standaard echo opnames
- MBB'er kan ascites drainage zelf
- Aanprikken op angio kan MBB'er zelf

- MBB'er kan makkelijk benaderbaar abces draineren
- Foto's beoordelen niet verantwoordelijkheid MBB'er
- MBB'er kan slikfoto's zelf
- Verantwoordelijkheid stollingsstatus hoort bij MBB'er
- MBB'er kan slikfoto's zelf maken
- MBB'er kan slikfoto's zelf
- Met protocol kan MBB'er oesophagus onderzoeken doen
- CT'er kan blanco opnames screenen via kalk
- MBB'ers kunnen oppervlakkige puncties zelf uitvoeren
- MBB'er kan zelf buscopan toedienen
- MBB'er kan zelf thorax foto's beoordelen

➤ **Verbeterde werktevredenheid door functieverbreding**

❖ Effecten functieverbreding gevolgen

- Werk saai zonder specialisme
- Door gestegen tevredenheid meer over voor afdeling
- Kan alles vinden door verantwoordelijkheid magazijn
- Effecten meer verantwoordelijkheden betere inzichten
- Werkbegeleiding houdt je vak vers
- Verantwoordelijkheden hebben biedt voordelen
- Variëteit houdt het interessant
- Teveel verantwoordelijkheden verminderd kwaliteit werk
- Meer verantwoordelijkheden zorgt verbetering patiëntiewerk
- Leert van functieverbreding
- Soms gevoeld dat het teveel wordt
- Meer taken maakt werk interessanter
- Wordt nooit slechter van nieuwe dingen leren
- Functieverbreding draagt bij aan werktevredenheid
- Voelt zich belangrijker door functieverbreding
- Door meer verantwoordelijkheden blijft de uitdaging
- Functieverbreding vergroot inzicht verschillende modaliteiten
- Functieverbreding maakt werk aantrekkelijk
- Meer verantwoordelijkheden maakt werk leuker
- Functieverbreding heeft positief effect op werktevredenheid
- Wordt niet slechter van verantwoordelijkheden
- Verbreding geeft meer vertrouwen
- Extra taken staan leuk op CV
- Persoonlijk meer verantwoordelijkheden positief opgevat
- Voelt meer geaccepteerd door verbreding
- Extra taken maakt werkt interessanter
- Verandering van spijs doet eten
- Meer verantwoordelijkheden maakt werk interessanter
- Meer verantwoordelijkheden maakt MBB'er geïnteresseerder
- Functieverbreding werk motiverend
- Gevoel dingen aanpakt ziekenhuis na functieverbreding
- Functieverbreding goed voor werktevredenheid
- Nevenactiviteiten zijn voor zelfverrijking
- Functieverbreding had positief effect op werktevredenheid
- Infrastructuur afdeling geleerd door functieverbreding
- Werktevredenheid minder zonder functieverbreding
- Krijgt diepgang door functieverbreding
- Functieverbreding maakt werk leuker
- Functieverbreding zorgt voor meer diepgang werk

➤ **Belemmerende factoren bij functieverbreiding**

❖ Beperkingen op de werkvloer

- Alles bijhouden lastig voor oudere laboranten
- Iedereen blijft op specialisme zitten
- Vastgeroest in productgroep ruim twee jaar gewacht op specialisatie
- Geen laborant kan alle modaliteiten
- Zit grens aan hoeveelheid functieverbreidingen
- Extra verantwoordelijkheden kunnen stress veroorzaken
- Huidig werk afraffelen door meer taken
- Verliest handigheid door variëteit modaliteiten
- Extra verantwoordelijkheden kan stressvol zijn
- Veel werkplekken is belastend
- Veel werkplekken is soms lastig
- Variëteit beperkt wel excelleren
- Verlies handigheid door infrequente bezetting modaliteit
- Meer verantwoordelijkheden kan teveel worden
- Geen opleiding verkrijgbaar voor angio
- Productgroepen net te klein
- Lastig alles goed bij te houden
- MRI medewerker weinig op andere werkplekken
- Geen tijd voor meer taken
- Zit aan mijn taken
- Bestelling doen gaat tussen werkzaamheden door
- Met specialisatie genoeg om bij te houden
- Wil afbouwen
- Mag geen twee specialisaties
- MRI groep te klein dus weinig afwisseling
- Werknemers van leerplek gehaald wegens tekort elders
- Bezet huidig moment genoeg taken
- Huidige takenpakket voldoende
- Heb teveel taken nu
- Onverstandig meer betekenen afdeling vanwege tijdgebrek
- Oppassen niet teveel taken doen
- Alles bijhouden is lastig
- Specialisaties worden specialistisch
- Niet altijd tijd voor extra taken
- Vijf dagen angio te zwaar
- Uitkijken niet teveel verantwoordelijkheden krijgen
- Werk te weinig voor meer taken
- Extra taken leuk, maar geen tijd
- Ontwikkelingen CT moeilijk bij te houden

➤ **Afdeling onmisbaar bij functieverbreiding**

❖ Benodigdheden

- Duidelijk overzicht verwachtingen nodig voor functieverbreiding
- Duidelijk functieomschrijving nodig voor functieverbreiding
- Wil dat afdeling tijd creëert
- Goede inwerkperiode nodig
- Goede inwerkperiode nodig voor functieverbreiding
- Verwacht begrip planning voor functieverbreiding
- Verwacht uitleg functie voor functieverbreiding

- Verwacht tijd voor functieverbreiding van afdeling
- Afdeling heeft tijd voor functieverbreiding
- Cursussen nodig voor verantwoordelijkheden
- Goede begeleiding nodig
- Verwacht goede scholing voor functieverbreiding
- Cursus nodig voor functieverbreiding
- Korte cursus nodig voor functieverbreiding
- Verwacht goede begeleiding voor functieverbreiding
- Wil uitgepland worden voor neventaken
- Goede introductie nodig voor functieverbreiding
- Werk kan niet zonder opleiding
- Wil voorbereid worden door praktijk voorbeelden
- Belangrijk ervaring bijhouden voor nachtdienst
- Goede opleiding nodig voor verbreding
- Goede begeleiding nodig voor functieverbreiding
- Tijd nodig om bepaald niveau te bereiken
- Support leidinggevende nodig voor functieverbreiding
- Goede werkbegeleider nodig voor functieverbreiding
- Opleiding nodig voor nieuwe verantwoordelijkheden
- Verwacht begeleiding tijdens functieverbreiding afdeling

❖ **Aanbevelingen afdeling**

- Afdeling moet universeel inwerkingsprotocol opstellen
- Verwacht dat afdeling overzicht taken maakt
- Afdeling standaard leerroute verbreding maken
- Taken niet toebedelen maar vrijwillig laten
- Verwacht vrije vacature aangegeven wordt
- Taken overzicht geeft inzicht beschikbare taken
- Aanbod functieverbreiding vrijblijvend houden
- Officiële opleiding beter dan zelfstudie
- Functieverbreiding is belangrijk
- Afdeling heeft meer personeel nodig
- Afdeling overzicht beschikbare relevante cursussen maken
- Tijd maken voor presentaties radiologen
- Wordt weinig uitgeplant voor neventaken
- Werkbegeleiding gestructureerd aanbieden werkt beter
- Afdeling moet mensen vrij plannen voor opleiden
- Afdeling heeft personeel nodig

❖ **Aanbevelingen onderwijs**

- Leerlingen moeten minder complexe onderzoeken beheersen
- Onderwijs kan vergader technieken leren
- Onderwijs niet te specifiek informatie aanbieden
- Onderwijs bekend maken welke functieverbreidingen er zijn
- Belangrijk dat school normale modaliteiten leert
- Onderwijs sowieso basis aanbieden
- MBRT kan vak management aanbieden
- Onderwijs niet veel tijd spenderen aan functieverbreiding
- Onderwijs kan M&O aanbieden
- School kan trainen in functioneringsgesprekken
- Kennis nevenfuncties komt tijdens stage
- Leerlingen basis nodig voor keuze specialiteit
- Onderwijs neventaken benoemen aan leerlingen
- Onderwijs kenbaar maken wat bij beroep hoort

- School kan werkvergaderingen lessen geven
- Begin stage les over infrastructuur afdeling
- School kan conflictsituaties nabootsen
- Nevenfuncties leren in school geen toegevoegde waarde
- Verantwoordelijkheden geleerd op stage
- Neventaken groei je in
- Onderwijs kan bestaan verbredingen bekend maken
- Externe spreker voor colleges functieverbreding