

Inleiding

Bevolkingsonderzoek Zuid is een van de vijf regionale screeningsorganisaties in Nederland. Speciaal opgeleide MBB'ers¹ zijn een belangrijk onderdeel van de uitvoering van het bevolkingsonderzoek borstkanker¹. Voldoende personeel is belangrijk voor Bevolkingsonderzoek Zuid om de missie, vroegtijdig opsporen van kanker, te blijven uitdragen².

Bevolkingsonderzoek Zuid verwacht tot 2020 een risico in de werving van voldoende personeel². Daarom is het zinvol meer inzicht te krijgen in factoren die van invloed zijn op de arbeidstevredenheid van werken in de borstkankerscreening bij Bevolkingsonderzoek Zuid. Factoren die leiden tot een hoge arbeidstevredenheid wil zij benadrukken bij de werving van MBB'ers. Daarnaast wil Bevolkingsonderzoek Zuid beperkende factoren in kaart brengen, zodat zij de arbeidsomstandigheden waar nodig kan verbeteren. Dit kan voor Bevolkingsonderzoek Zuid bijdragen aan het behouden van tevreden medewerkers en het werven van voldoende en bekwaam personeel.

Wat zijn, volgens MBB'ers in screening, de mogelijkheden voor Bevolkingsonderzoek Zuid om haar imago ten aanzien van arbeidsomstandigheden te verbeteren?

Methode

Design

- Kwalitatief onderzoek
- Individuele semigestructureerde interviews.

Deelnemers

- Werving deelnemers in samenwerking met Bevolkingsonderzoek Zuid.
- Selectie deelnemers op basis van aanmeldvolgorde.

Interview

- Interviewschema als leidraad voor de interviews.
- Iteratief proces door transcriberen en open coderen na elk interview.

Data-analyse

- Uitwerking interviews verbatim.
- Analyse interviews middels open en axiaal codering, uitgewerkt tot een codeboom.

Ethische paragraaf

- Vrijwillige deelname aan interviews.
- Namen deelnemers zijn geanonimiseerd.

Resultaten

Totaal zijn 10 MBB'ers geïnterviewd met een gemiddelde leeftijd van 50,6 jaar. Met een gemiddelde werkervaring van 12,7 jaar in de borstkankerscreening.

Thema's:

- **Verschillend imago perspectief**

Onbekendheid van de borstkankerscreening veranderen door profilering onder laboranten uit het ziekenhuis, de opleiding MBRT^{II} en cliënten.

“Nou, ik denk misschien in de opleiding van MBRT, wat meer promoten of in ieder geval meer laten zien wat het is.”

- **Positieve kanten werk borstkankerscreening**

Extra mogelijkheden naast het screenen, vaste werktijden en een organisatie waar veel mogelijk is, worden benoemd als sterke punten van Bevolkingsonderzoek Zuid.

“... en heel veel mogelijkheden in uh, leren en in vooruitkomen. Ik vind dat echt een pré van onze organisatie.”

- **Management**

Een betrokken organisatie en een hecht team maakt dat MBB'ers zich gehoord voelen.

“Ja, dat is wel één van de sterke punten van bevolkingsonderzoek Zuid, ze nemen je in ieder geval serieus.”

- **Samenwerking ziekenhuizen en borstkankerscreening**

Uitwisseling van kennis en het opzetten van een combinatie baan wordt gezien als uitbreiding van de samenwerking tussen ziekenhuizen en de borstkankerscreening.

“Dat je het combineert. Goh je werkt twee dagen in de screening en twee dagen in het ziekenhuis, of twee en een halve dag.”

- **Beperking werk borstkankerscreening**

Eenzijdig werk en verschil in salarisschaal worden gezien als beperkende factoren.

“Ja, het is een eenzijdig werk voor screeningslaborante he. Je bent alleen maar bezig met, uh, mammografieën. En dan specialiseer je je wel, in dat stukje, maar het blijft natuurlijk alleen maar mammografieën.”

Discussie

- Hoge arbeidstevredenheid onder het personeel van Bevolkingsonderzoek Zuid als gevolg van mogelijkheden, verantwoordelijkheden en vrijheid in de invulling van het werk.
- Vaste werktijden en goede secundaire voorwaarden zijn ook van invloed op de hoge arbeidstevredenheid. Deze punten zouden beter benadrukt kunnen worden in de werving van nieuw personeel, door vermelding in vacatures.
- Onbekendheid beeld borstkankerscreening veranderen door als Bevolkingsonderzoek meer te promoten, onder de opleiding MBRT en laboranten uit het ziekenhuis.
- Verbeterpunt voor Bevolkingsonderzoek Zuid met betrekking tot de communicatie tussen het management en de MBB'ers.

Conclusie

Het imago van Bevolkingsonderzoek Zuid is dat het werk eentonig is en onvoldoende uitdaging kent. Dit imago stemt niet overeen met de wijze waarop werknemers het werk ervaren.

Bevolkingsonderzoek Zuid wordt door de MBB'ers als een luxe werkgever gezien, waar de MBB'ers een hoge arbeidstevredenheid ervaren. Met deze sterke punten kan Bevolkingsonderzoek Zuid haar imago verbeteren door de sterke punten te profileren ten opzichte van relevante stakeholders, namelijk studenten en laboranten uit het ziekenhuis. Dit kan door de werkzaamheden te promoten bij de MBRT-opleiding en de sterke punten in vacatures naar voren te laten komen.

Aanbevelingen

- Uitwisseling van kennis door het opzetten van een samenwerking tussen ziekenhuizen en de borstkankerscreening.
- Meer bekendheid over de borstkankerscreening onder studenten door het aangaan van een samenwerking tussen Bevolkingsonderzoek Zuid en de opleiding MBRT.
- Vervolgonderzoek waarin ook ervaringen en belevingen van MBB'ers uit het ziekenhuis, studenten opleiding MBRT en management Bevolkingsonderzoek Zuid worden meegenomen.

Correspondentie

Manon Nijskens

Medisch Beeldvormende en Radiotherapeutische Technieken (MBRT)

Begeleider:

Saskia Tuinder

Opdrachtgever:

Bevolkingsonderzoek Zuid

Juli, 2017

Referenties

1. LRCB. Kwaliteitsdocument MBB'er in de screening. 2012;31(0)
2. Steinbusch M. Beleidsplan 2016-2020 Van goed naar beter. Sticht ABC Advies. 2015
3. Douwes M, Kraker H de, Zwieten M van, Bakhuys-Roozeboom M. Werkbelasting Medisch Beeldvormings- en Bestralingsdeskundigen in de screening. Den Haag; 2016.

- I. Medisch beeldvormings- en bestralingsdeskundigen
- II. Medisch Beeldvormende en Radiotherapeutische Technieken