

Zum Berufsbild des Medizinisch-technischen Radiologieassistenten: Entwicklungsstand und -potential

Umdenken erforderlich

In der Vorstellung so mancher Arbeitgeber im medizinischen Bereich wird der Beruf des MTRA als ein überwiegend technischer Beruf verstanden. Doch die Anforderungen im beruflichen Alltag zeigen, dass sich die Tätigkeit nur in sehr wenigen Fällen auf das „Maschinen bedienen“ reduzieren lässt.

Der Beruf des Medizinisch-technischen Radiologieassistenten (MTRA) hat sich zu einem so genannten Querschnittsberuf entwickelt. Die¹ MTRA ist heute die bedeutende Schnittstelle zwischen Maschine, Mensch und Management. Einerseits sind technische Geräte in der Röntgendiagnostik, Radioonkologie und der Nuklearmedizin zu bedienen, was an sich schon eine Herausforderung darstellt, da die Weiterentwicklung der modernen Gerätetechnik in der heutigen Zeit rasant voranschreitet. Andererseits ist es - über das Kernfach hinausgehend - der wichtige Kontakt zum Patienten oder die Organisation und Weiterentwicklung von Geschäftsabläufen (Tätigen von Logistik, Disposition etc.), die diesen Berufsstand immer mehr auszeichnet.

Somit sind die Anforderungen an den MTRA in der Regel vielfältig: fachliche, organisatorische und soziale Kompetenzen sowie die Bereitschaft, Verantwortung in hohem Maß zu übernehmen und die ganzheitlichen Arbeitsabläufe stetig zu verbessern. Bedingt durch die Schnittstellenaufgabe ist die MTRA prädestiniert, Optimierungspotentiale in den täglichen Geschäftsabläufen zu erkennen. Somit ist sie dadurch in vielen Fällen in der Lage, die Arbeit des Radiologen effizienter zu gestalten und ihn damit zu entlasten.

Dieser breit gefächerte Einsatzbereich stellt hohe Anforderungen an die MTRA dar, da sie sich ständig flexibel an die unterschiedlichsten Anforderungen adaptieren muss. Die führenden MTRA-Verbände (dvta, VMTB, AG MTM in der DGN und AG MTRA in der DEGRO) sind sich einig, dass die MTRA bereit ist, sich diesen Anforderungen zu stellen und somit einen höheren Verantwortungsbereich in Arztpraxen, Krankenhäusern und anderen Einsatzstellen zu übernehmen. Es wird bereits heute Außerordentliches durch die MTRA geleistet, was schon vielerorts im Alltag bewiesen wird.

Daraus resultiert der Bedarf, dass die vertraglich geregelten Arbeitsplatzbeschreibungen sowie Ausbildungsanforderungen in diesen Fällen angepasst werden müssen. Die beschriebene Zusatzarbeit wird derzeit jedoch in den meisten Fällen stillschweigend - und oft in einer rechtlichen Grauzone - ohne besondere Anerkennung „mit erledigt“. Hier ist ein Umdenken erforderlich: Die Anerkennung mehr erbrachter Leistung sollte sich entsprechend in Arbeitsverträgen, die das umfassende Tätigkeitsfeld beschreiben, widerspiegeln. Transparenz und Klarheit sind gefordert. Damit einhergehend müssen auch Anreizsysteme für besonders engagierte MTRA entwickelt werden. Dies dient nicht nur der Sicherung von Innovationsfähigkeit und Qualität im medizinisch-technischen Bereich, sondern man wird vor allem denjenigen gerecht, die sich der wandelnden beruflichen Mehranforderung in besonderem Maße stellen. Das Messen von besonderem Engagement zur Einstufung der Leistung stellt nur geringen organisatorischen Aufwand dar. Geeignete Diagnoseinstrumente der „Jobdescription“ sind den großen Personalabteilungen bekannt und den kleinen Praxen leicht zugänglich oder von Fall zu Fall zu ermesen.

¹ MTRA ist zu weit mehr als 90% ein von Frauen ausgeübter Beruf. Deshalb findet im Folgenden die weibliche Anrede Verwendung; gemeint sind aber auch männliche Kollegen.

Konkrete Forderungen: Krankenhäuser und Praxen sollten sich bewusst machen, dass sich eine Investition in die MTRA positiv für den Betrieb auswirkt. Die Optimierungspotentiale, die eine engagierte MTRA für ihren Arbeitgeber ausschöpfen kann, bedeuten Qualitätssteigerung und Kostenersparnis. Darüber hinaus ist die MTRA in einer Schlüsselrolle, wenn es darum geht, dem Patienten zu vermitteln, dass kompetent für ihn gesorgt wird. Eine motivierte und qualifizierte MTRA ist ein Imagegewinn für jeden Arbeitgeber, was bei der bestehenden Konkurrenzsituation als zentraler Faktor für langfristigen Erfolg zu betrachten ist.

Ideelle Würdigung: Beispielsweise im Verhältnis zwischen Arzt und MTRA. Es sind Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen die MTRA ihre Vorschläge/Optimierungen in institutionalisierter Form regelmäßig einbringen kann. Dies sollte Garant dafür sein, dass Vorschläge wertschätzend aufgenommen bzw. ernsthaft auf Sinnhaftigkeit geprüft werden. Dieses Problem ist aus vielen fremden Geschäftsbereichen bekannt und es bestehen umfangreiche Lösungsansätze, die das Know-how von den Personen, die die „Vorortprobleme“ kennen für Führungskräfte (die sich vom Tagesgeschäft am Patient entfernt haben) wieder sichtbar machen.

Finanzieller Anreiz: Die Vertreter der MTRA-Verbände fordern eine finanzielle Würdigung bei besonderem Engagement bzw. bei einer hohen Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. Auch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, die dem Arbeitgeber maßgeblich zugute kommen, sollte über ein Anreizsystem gefördert werden.

Fortbildungen fördern: Die konsequente Förderung von Fortbildungsmaßnahmen wird als besonders wichtig erachtet, damit die MTRAs auf dem aktuellen Stand der Technik bleiben, eine höhere Identifikation mit ihrem Beruf erlangen und damit einhergehend Arbeitsmotivation und Kompetenz gesteigert werden. Aus diesen Gründen sollten Fortbildungen verpflichtend im Gesetz verankert werden, um einen bundesweiten Standard des MTRA- Berufes festzusetzen und einzuhalten. Ein zusätzlicher finanzieller Anreiz bei besonderem Einsatz, wie z.B. die Organisation und Durchführung von Fortbildungen ist ebenso zu überdenken.

Karrieren ermöglichen: Diejenigen, die besonders weit reichende Zusatzverantwortungen übernehmen, sollten dies beispielsweise in einer einheitlichen übergeordneten Berufsbezeichnung ausdrücken können. Um dem Berufsbild der MTRA ein eigenes starkes Profil zu geben, besteht der ausdrückliche Wunsch, eine klare Abgrenzung zu anderen Berufen des medizinischen Bereiches (z.B. Arzthelfer/-innen) zu schaffen. Eine deutliche Berufsbeschreibung dient sowohl der Außenpräsentation als auch der internen Festigung eines stärkeren Bewusstseins. Zentral hierbei ist die explizite Nennung der Funktion als Querschnittsperson mit Zusatzkompetenzen. Dieses Berufsbild sollte auch schon eindeutig bei der Werbung um Interessenten für die MTRA-Ausbildung formuliert werden.

Ausbildung verbessern: Einstimmig wurden von den MTRA-Vertretern höhere Anforderungen an die MTRA-Ausbildung gefordert, um dem Wunsch nach gut ausgebildeten und qualifizierten MTRA gerecht zu werden. Als zielführend gelten bundesweit einheitliche Standards, auch in der Praxisausbildung. Um ein höheres Ausbildungsniveau zu gewährleisten, sollten lieber wenige, dafür ausschließlich hochqualifizierte Schulen als MTRA-Schulen ausgewählt werden. Eine zentrale Organisation und Koordination der MTRA-Ausbildung kann dem Überangebot an (mittelmäßigen) Ausbildungsstätten reglementierend entgegenwirken. Eine zusätzliche Qualitätssicherung kann über die Einführung eines Punktesystems und über eine intensive Prüfung der Zugangsberechtigungen erreicht werden. Des Weiteren besteht dringender Bedarf an einer verstärkten didaktischen Ausbildung des Lehrpersonals. Insgesamt wird eine interdisziplinäre Ausbildung als sinnvoll angesehen. Eine flächendeckend qualifizierte Ausbildung stärkt das Selbstbewusstsein unter den MTRA und gegenüber Dritten in der Außenwahrnehmung.

Die Vorstände der MTRA-Verbände sind sich der Schwierigkeit bewusst, dass die Anforderungen an die einzelnen Arbeitsplätze der MTRA im Einzelfall zu prüfen sind, um so passgenau die einzelnen Mitarbeiter fördern und belohnen zu können. Die aufgeführten Forderungen sollen helfen, den Missstand der Nichtanerkennung von erbrachten Leistungen schnell Abhilfe zu schaffen. Diese Forderungen sind als Chance zu begreifen, da hoch motivierte Mitarbeiter in besonderem Maße zu einem Wachstum der Geschäftsentwicklung beitragen können.

Autoren:

Günter Lewentat

Vereinigung der Medizinisch-Technischen Berufe in der Deutschen
RöntgenGesellschaft – VMTB in der DRG

Ute Dopichaj

Die Arbeitsgemeinschaft medizinisch-technischer Mitarbeiter-/innen (AG-MTM) in
der Deutschen Gesellschaft für Nuklearmedizin (DGN) – AG MTM in der DGN

Vorstand der Arbeitsgemeinschaft MTRA in der Deutschen Gesellschaft
für Radioonkologie – AG MTRA in der DEGRO

Andreas Pfeiffer

Deutscher Verband technischer Assistentinnen/Assistenten in der Medizin e.V. – dvta