

‘Bij ons maken mensen echt het verschil’

Sinds 1 juni 2019 heet de IT-organisatie van het LUMC ‘Informatie Technologie en Digitale Innovatie’ (IT&DI). CIO Bert van Haarlem legt uit wat de achterliggende visie is en hoe de traditionele grenzen tussen de IT-organisatie en zorg, onderwijs en onderzoek steeds meer vervagen.

Bert van Haarlem werkt sinds september 2018 bij het LUMC. Eerder werkte hij onder meer jarenlang bij Pon. “Ik zit nu in een levensfase waarin maatschappelijke relevantie belangrijker wordt”, vertelt hij. “Dat trok me aan in de kerntaken van ‘het huis’, zoals wij het LUMC intern noemen: zorg, onderwijs en onderzoek. Onze IT-afdeling richt zich op alle drie. Behalve maatschappelijk relevant is het werk inhoudelijk zeer interessant. Het LUMC is een microkosmos waar naast academisch geschoolden en studenten op alle verschillende niveaus ook mensen in uitvoerende taken werken. Dat geeft een bepaalde dynamiek. Het LUMC heeft veel trekken van een familiebedrijf,



zoals ik dat ook van Pon ken. Er moet echter wel een verzakelijkingsslag plaatsvinden om de organisatie ook in de toekomst draaiende te houden, kosten te beheersen en zo ruimte te creëren om te blijven innoveren.”

VISIE

“In alle ontwikkelingen in deze kerntaken spelen IT en technologie een dominante rol”, legt Van Haarlem uit. “We zien de traditionele grenzen tussen de zorg-, onderwijs- en onderzoeksactiviteiten en de IT-afdeling vervagen. Daarmee ‘fuseert’ IT, en dus de IT-afdeling, in feite met de kerntaken. Dit heeft forse implicaties voor hoe IT zich positioneert en samenwerkt met de geledingen binnen die kerntaken. Samen met het huis hebben we een IT-visie ontwikkeld en een reorganisatie doorgevoerd om de visie te vertalen in onze organisatie. Voor de resulterende organisatie, Informatie Technologie en Digitale Innovatie (IT&DI), hebben we nieuw management aangetrokken dat leiding geeft aan de verandering.”

Van Haarlem verwacht dat de ‘fusie’ tussen IT en de drie kerntaken de komende drie à vijf jaar verder gestalte krijgt, waarbij de helft van alle ‘IT’ers uit de drie kerntaken komt. “Dan krijg je mensen die beter begrijpen wat zorg, onderzoek en onderwijs nodig hebben om vooruit te gaan en die zijn opgegroeid met technologie. IT&DI-medewerkers leveren zo op voet van gelijkwaardigheid samen met collega’s uit het huis een significante bijdrage aan onze kerntaken. Ook interessant voor hen is dat we nauw samenwerken met de Universiteit Leiden. We wisselen kennis uit en gebruiken elkaars applicaties en infrastructuur.”

INNOVATIE

Als voorbeeld noemt Van Haarlem ‘de Box’: iemand die is gekatheteriseerd of een bypass heeft ondergaan, krijgt een Box mee om thuismetingen te doen. Meetgegevens als bloeddruk, gewicht en hartritme worden digitaal verzonden, en een cardioloog of verpleegkundige in het LUMC reageert waar nodig snel en adequaat. Omdat ziekenhuisbezoek voor veel patiënten belastend is, maakt de Box een consult op afstand mogelijk. Zo kan de patiënt thuis in gesprek met de arts. Dit leidt tot veel hogere patiënttevredenheid.

“Bij Radiologie is het idee dat eenvoudige diagnoses softwarematig kunnen worden verricht op basis van beeldherkenning. Hooggekwalifi-



**‘IT is een
bepalende
factor in de snel
veranderende
wereld van zorg,
onderwijs en
onderzoek’**



DEEL ONLINE

ceerde radiologen zet je dan alleen nog in voor complexe ‘top of license’-zaken. Dat maakt het werk voor hen interessanter, en daar komt dan ook tijd voor vrij.”

SOCIALE VAARDIGHEDEN

“Het nieuwe management is mede gekozen op basis van oog en oor voor professionele en persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers”, vertelt Van Haarlem. “Daarin ondersteunt het management hen – het is in feite een omgekeerde piramide. In mijn ogen is vaak niet de techniek de grootste uitdaging, maar zit de echte complexiteit in het daadwerkelijk laten functioneren van de techniek in het huis. Dat vergt vooral veel samenwerking en communicatie, en dat blijft mensenwerk.”

Hij vervolgt: “Onze mensen ontwikkelen zich en groeien continu. We pleiten ervoor dat ze uitgaan van hun interesse en kracht om te blijven leren. Dat we als LUMC de Randstad-award voor non-profitorganisaties voor de meest aantrekkelijke werkgever 2019 hebben gewonnen, bewijst dat onze aanpak werkt.”

Om mensen aan te trekken die innovatieve oplossingen helpen ontwikkelen, is er een wervingscampagne opgestart. Van Haarlem: “We letten scherp op sociale vaardigheden en persoonlijkheid. IT-vaardigheden kun je bijspijkeren, maar sociale vaardigheden zijn veel lastiger te leren. Bovendien moeten mensen in onze cultuur passen en liefst een portie lef en ondernemerschap meebrengen. Er is zo’n uitdrukking ‘vertrouwen is goed, controle is beter’; in mijn ogen is niets minder waar. Als de visie glashelder is en de gedragsafspraken concreet zijn, is vertrouwen juist het fundament waarop we staan.” ●