

Terugblik op 2017

Pantein sluit het jaar 2017 met positieve cijfers af. Daarvoor zijn grote inspanningen geleverd op verschillende fronten. In onderstaand bericht geven we een compacte terugblik op ontwikkelingen en prestaties in het afgelopen jaar.

Interne organisatie

Met de komst van Ton Hazekamp als lid van de Raad van Bestuur op 1 juni was de tweekoppige Raad van Bestuur van Pantein compleet. De samenwerking met de grotendeels nieuwe Raad van Toezicht kreeg in 2017 invulling en Raad van Bestuur en Toezichthouders zijn verder op elkaar ingespeeld. De nieuwe visie van Pantein werd in 2017 bekrachtigd met daarin een zwaarder accent op gezondheid en vitaliteit. In 2018 krijgt dit thema meer aandacht bij medewerkers. In 2019 schuiven we daarin verderop naar de klant en inwoner.

Zorgteams en stafdiensten

Qua interne organisatie is het werken in zelforganiserende teams dit jaar verder uitgebreid. De samenwerking tussen de regio Oost en West is verder versterkt. Door deze professionalisering en de samenwerking binnen het management raken we intern steeds beter op elkaar ingespeeld met daarbij de focus op meerwaarde voor de klant.

Gedurende het jaar heeft er ook veel nadruk gelegen op de samenwerking tussen zorgteams en de stafdiensten. Er is goed gekeken naar wat zorgmedewerkers en -teams zelf kunnen en hoe stafdiensten

daar het beste bij aan kunnen sluiten met systemen, personeelsbeleid, financiën en andere expertisegebieden zoals facilitair, ICT en communicatie.

Personeel

Door de grote vraag naar zorg en de verdere toename die we daarin verwachten, gaat er momenteel veel aandacht uit naar het opleiden, ontwikkelen en het aantrekken van personeel. In 2017 is een strategisch HR plan ontwikkeld met daarin aandacht voor de arbeidsmarkt en de behoeften voor personeel in de komende jaren. Ook werd het online leerportaal van Pantein gelanceerd zodat zorgmedewerkers doorlopend hun vakkennis kunnen verbeteren op momenten dat het hen het beste uitkomt.

Arbeidsmarkt

Eind 2017 zagen we meer stabiliteit in de teams. Hierdoor richt de aandacht zich op de onderlinge samenwerking, besluitvorming en kwaliteitsverbeteringen. Desondanks blijft er net als bij andere zorgorganisatie een zekere kwetsbaarheid bestaan qua aanbod van personeel voor de komende jaren. Dat merken we nu het meest voor de thuiszorg en bij het aantrekken van gespecialiseerd zorgpersoneel. De vraag naar zorgpersoneel is en blijft groot. Pantein blijft daarom veel investeren in het bieden van leerwerktrajecten, stages, opleidingen, samenwerkingen met beroepsopleidingen en hogescholen met als doel om de instroom van nieuwe zorgprofessionals te bevorderen.

Kwaliteit

De financiële ingrepen die in 2016 plaatsvonden om de organisatie gezonder en toekomstbestendiger te maken, maakten het mogelijk dat medewerkers zich in 2017 meer konden richten op kwaliteit van zorg in relatie tot datgene wat inwoners/cliënten/patiënten nodig hebben.

Merkbare kwaliteit

Een belangrijke stap die we hebben gezet op het gebied van kwaliteit is het onderscheid tussen professionele kwaliteit en merkbare kwaliteit. Bij merkbare kwaliteit gaat het om de kwaliteit zoals de klant die ervaart. Samen met vertegenwoordigers van de Cliëntenraden hebben we een nieuw kader met meetinstrumenten ontwikkeld om de mening van de klant op te halen. In 2018 wordt dit verder uitgewerkt en uitgerold.

Professionele kwaliteit

Op het gebied van professionele kwaliteit hebben we meer samenhang aangebracht tussen zaken die van ons verwacht worden en waarin ook de Inspectie, vakverenigingen en patiëntenverenigingen een belangrijke rol spelen. In totaliteit gaat het daarbij om zo'n 3200 items per jaar. Deze punten zijn getoetst tijdens de ISO (her) beoordelingen en NIAZ-audit.

Slanke organisatie

2017 was ook het jaar waarin de organisatie verder vereenvoudigd werd. Alle managers die nu bij Pantein werkzaam zijn, hebben de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden tot hun beschikking om hun eigen onderdeel integraal aan te sturen. Zij ressorteren direct onder de Raad van Bestuur. In totaal zijn bij Pantein 23 managers werkzaam op 3600 medewerkers. Daarmee is het percentage overhead zeer laag te noemen. De keuze hiervoor sluit aan bij de vooraf opgestelde doelen van de reorganisatie.

Dit heeft geresulteerd in mooie beoordelingen en accreditaties. Het geeft ons vertrouwen dat onze kwaliteitssystemen goed zijn ingericht en ons ondersteunen bij de ambitie die we hebben op het gebied van kwaliteit van zorg.

Kwaliteitskader

Het jaar 2017 hebben we gebruikt om de aandacht te richten op kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling van onze zorgverlening aan klanten en de kwaliteit van onze professionals. Zo is gestart met het Kwaliteitskader Verpleeghuizen. Ook werd het Kwaliteitskader Thuiszorg voorbereid. Dit wordt in 2018 verder uitgerold. Het kwaliteitskader wordt zowel door de thuiszorg, zorgcentra als het ziekenhuis gebruikt. Op deze manier wordt kennis met elkaar gedeeld en zijn er overal dezelfde werkafspraken op het gebied van kwaliteit van zorg.

Samenwerking met partners

Pantein heeft in 2017 nieuwe stappen gezet in de samenwerking met de Sint Maartenskliniek en het Radboudumc. Vanuit de Sint Maartenskliniek komen meer patiënten voor operaties naar het Maasziekenhuis. Het Radboudumc verwijst vaker 2e lijnszorg (algemene ziekenhuiszorg) door naar de regio waaronder Pantein. Zorgprofessionals werken onderling nauw samen, zowel zorginhoudelijk als bij het

aantrekken en uitwisselen van personeel. We maken gebruik van een eenduidig kwaliteitsniveau. Er is een goede 'warme' overdracht van patiënten. Zorg die in de regio kan plaatsvinden, vindt in de regio plaats. Patiënten gaan bij academische zorg (tijdelijk) naar het Radboudumc. Dat hebben we in goede onderlinge samenwerking en volgens duidelijke richtlijnen en protocollen geregeld.

Ontwikkeling en innovatie

Gezonde medewerkers

Bijdragen aan de gezondheid van de inwoners kan alleen als medewerkers gezond zijn. In 2017 is binnen de thuiszorg gestart met een vitaliteitscoach. Deze coach kan ingezet worden als medewerkers het werk als zwaar ervaren of als zij merken dat de balans in hun leven er onvoldoende is. De vitaliteitscoach is laagdrempelig in te roepen om met medewerkers of binnen teams mee te denken. In 2018 wordt bekeken of deze coach breder binnen Pantein ingezet kan worden.

Seniors in het Maasziekenhuis

In het Maasziekenhuis is de functie van seniors ingesteld. Seniors zijn meewerkende zorgprofessionals die verantwoordelijk zijn voor het aandachtsgebied kwaliteit. Door deze nieuwe rol binnen de functie is er steeds oog voor het kwaliteitsniveau als ook de ontwikkelingen op dit gebied. De functie heeft zich zeer bewezen in het NIAZ-traject en de uitstekende uitkomsten daarbij.

Meer niveau 5 verpleegkundigen

In de ouderenzorg is het aantal verpleegkundigen niveau 5 uitgebreid. Aanleiding was de ambitie om op iedere ouderenzorglocatie minimaal twee niveau 5 verpleeg-

kundigen beschikbaar te hebben. Op die manier kan de continuïteit van zorg verder worden gewaarborgd. Dat is belangrijk nu de complexiteit van zorg toeneemt door de steeds hogere leeftijd van bewoners en daarmee samenhangende grotere zorgbehoeften.

Specialist ouderengeneeskunde in de wijk

Een mooie ontwikkeling is daarnaast dat de specialist ouderengeneeskunde consultants aan huis aanbiedt in alle gemeenten waar Pantein werkt. De expertise van de specialist ouderengeneeskunde is zeer welkom als er sprake is van complexe vraagstukken waar ouderen mee te maken krijgen. Hiermee kan worden bevorderd dat iemand thuis kan blijven wonen. Een consult kan zowel door huisartsen als inwoners worden aangevraagd.

Vorbereidingen digitaal dossier

Het ziekenhuis ging in 2017 succesvol over op HiX. HiX is de nieuwste versie van het Ziekenhuis Informatie Systeem / Elektronisch Patiënten Dossier (ZIS/EPD). Deze omgeving dient tevens als basis om de komende jaren een digitaal patiëntenportaal / PGO (Persoonlijke Gezondheids Omgeving) te realiseren.

Financiën



We zijn blij dat de financiële ingrepen die in 2016 plaatsvonden de organisatie gezonder en toekomstbestendiger hebben gemaakt. In 2017 is goed gekeken op welke manier we efficiënter en effectiever konden werken. Om die reden is ook besloten om een aantal BV's samen te voegen of op te heffen. Zo werd het Servicebedrijf eind 2017 ondergebracht in de Holding. De ingezette lijn zorgde ervoor dat het aantal BV's bij de start van het nieuwe jaar met bijna de helft was afgenomen ten opzichte van 2016. Mede hierdoor nam de administratieve druk af en konden we efficiënter werken.

Positieve cijfers

Dankzij alle inzet sluit Pantein het jaar 2017 af met positieve cijfers. Daarmee hebben we ten opzichte van eerdere jaren een grote sprong gemaakt. Het resultaat is in grote lijnen conform de eerdere afgegeven verwachtingen en op onderdelen zelfs iets beter. Het resultaat van het Maasziekenhuis is nog wat dun, maar beter dan verwacht op grond van de begroting. De komende jaren willen we het resultaat van het ziekenhuis stapsgewijs versterken door de capaciteit van het ziekenhuis beter te benutten, rekening houdend met actuele ontwikkelingen en de regionale ambities van Pantein.

Verbinding met de regio



In 2017 zijn de relaties met zorgaanbieders in de regio verder aangehaald. Met de gemeenten vindt er structureel overleg plaats op bestuurlijk niveau. Door de samenwerking binnen Mooi Maasvallei draagt Pantein haar steentje bij aan de doelstelling voor het bevorderen van positieve gezondheid bij de inwoners in de regio Land van Cuijk.

De samenwerking met zorgaanbieders richt zich op het versterken van de samenwerking in de wijken. De ambitie is om door intensievere samenwerking meer thuiszorg te bieden en zo samen beter

in te spelen op de toegenomen regionale zorgvraag.

Een belangrijke ontwikkeling in 2017 was ook het ontstane contact met zorgcoöperaties. In Brabant zijn er veel zorgcoöperaties actief. Vanuit verschillende coöperaties is er contact gezocht met Pantein. Dit leidt tot goede afstemming over de zorgvraag van de inwoners uit een gemeenschap. Vanuit Pantein wordt deze werkwijze als een voorbeeld gezien voor de wijze waarop Pantein de komende jaren het lokale samenwerken vormgeeft.



Tot slot



Deze terugblik schetst een zeer beknopt beeld langs de thema's die belangrijk zijn voor de verantwoording. Deze weergave doet uiteraard geen recht aan alle ontwikkelingen die zich voordoen in de dagelijkse zorg en de mooie en soms ook moeilijke momenten die onze zorgprofessionals dagelijks meemaken met patiënten/cliënten/inwoners. Die momenten koesteren we en zijn veelal privé. Sommige momenten kunnen we delen en die laten we dan ook zien via onze website, berichtgeving in de krant, tijdens bijeenkomsten en op social media.

Graag sluiten we af met een dankwoord aan iedereen die met ons samenwerkt. Alle prestaties in 2017 waren namelijk niet mogelijk zonder de grote inzet van iedereen die de zorg en gezondheid van mensen in de regio een warm hart toedraagt. We bedanken de mensen die wij mochten ondersteunen bij hun gezondheid, de vrijwilligers die zich dagelijks belangeloos inzetten voor anderen, waaronder uiteraard ook de Cliëntenraden en vriendenstichtingen. Ook bedanken we onze partners en organisaties waarmee wij samenwerken en natuurlijk onze eigen medewerkers die zich dagelijks direct of indirect inzetten voor goede zorg. Samen dragen we bij aan de gezondheid van de mensen in de regio, samen krijgen we meer voor elkaar.