

Nout Waller

Manager Dienst Management Ondersteuning Kennemer Gasthuis

Ziekenhuis moderniseert met nieuwe locatie

IJMUIDEN – Het Kennemer Gasthuis is een topklinisch opleidingsziekenhuis met een verzorgingsgebied van ruim 200.000 mensen. Er kunnen bijna alle behandelingen plaatsvinden. Denk dan aan alle basiszorg op optimale manier en in plus- en topzorg een aantal specifieke behandelingen zoals oncologie, dialyse, hemofilie, HIV-behandelingen en grote chirurgische ingrepen. Het Kennemer Gasthuis is één van de grotere ziekenhuizen in de regio. Op 1 mei verhuist het ziekenhuis van drie naar twee locaties in Haarlem Zuid en Haarlem Noord.

Welke ontwikkelingen in de zorgsector signaleert het Kennemer Gasthuis?

„De technologische ontwikkelingen gaan ontzettend snel. Je ziet een zeer sterke verkorting van de verpleegduur waardoor je veel minder bedden nodig hebt. Vroeger gaf men het aantal bedden aan op de vraag hoe groot het ziekenhuis is. Dat is nu geen maat meer, omdat dat niet meer zo relevant is. Andere ontwikkelingen vinden plaats in de hele zorg en verzekeringswereld. Daar is veel aan het veranderen. Wat betaalt je zelf en wat betaalt de verzekeraar? Verder zie je duidelijk dat de patiënt steeds meer klant wordt en dat de patiënt dat ook eist van de zorginstellingen.”

Heeft het Kennemer Gasthuis zich hier speciaal op voorbereid?

„Wij zijn daar erg mee bezig. Onze nieuwe locatie in Haarlem Noord heeft dan ook een heel andere uitstraling dan een standaard ziekenhuis. Het heeft een prettige, persoonlijke en warme uitstraling. Niet meer het ouderwetse steriele ziekenhuis.” „Ik denk dat het een totaal ander gevoel geeft als je binnenkomt. Qua design en logistiek hebben we daar goed opgelet. Daar is veel aandacht aangegeven. Voor ons ligt er ook een uitdaging. We moeten daar allemaal op een andere manier gaan staan en omgaan met de patiënten. We moeten letten op de details. Zo zullen er geen lelijke prullenbakken in het zicht staan. Ook wij als organisatie moeten door de overgang van patiënt naar klant heen. Dat is een lastig maar leuk proces.” „Verder is het bijzonder dat we op zowel de locatie Noord als Zuid de spoedpost hebben draaien. Dat is één loket waar de huisarts en de spoedeisende hulp elkaar zitten. Als patiënt



Warme sfeer kenmerkt nieuwe locatie

moet je op dit moment nadenken of je naar de huisarts of de spoedeisende hulp gaat. Wij vinden dit onzin en daarom hebben we samen met de huisartsen daar één organisatie van gemaakt.”

Is dit dan het vernieuwende aan de nieuwe locatie in Haarlem Noord?

„Ik denk zeker dat dit vernieuwend is en dat we daar op dit moment uniek in zijn. Dit ziekenhuis is de tweedeziekenhuis locatie in Haarlem. Daar zijn 50% van al onze poliklinieken, hebben we 48 ziekenhuisbedden en kunnen 80% van alle soorten behandelingen plaatsvinden. Ik denk dat juist dit bijzonder is. Voor radiologie kan daar bijvoorbeeld alles. In de meeste ziekenhuizen die een buitenpoli of een tweede locatie hebben, zijn niet alle specialismen aanwezig. Bij ons wel. Hier kan alle diagnostiek plaatsvinden. Dat is nieuw. Er zijn vier operatiekamers waar vijftig operaties per dag zullen plaatsvinden. Dat zijn flinke volumes. Het is een kleine locatie vergelijken met locatie Zuid, maar biedt wel de maximale zorg.”

Talenten van Studelta kunnen zich steeds vaker ontwikkelen door zorginstellingen te

ondersteunen in vernieuwingsprojecten. Wat is uw kijk op jong talent?

„Ik denk dat jong talent binnen ziekenhuizen een plaats moet krijgen en dat ziekenhuizen door beginnen te krijgen dat ze ook wat hebben aan jong talent. Ik denk dat we daar meer mee moeten en willen doen. Voor een deel doen we dat al. De medische en verpleegkundige kant doet het al van origine. Wij hebben twaalf medisch-specialistische opleidingen en honderd arts-assistenten en dat zijn allemaal jong talenten. Ook hebben we veel co-assistenten voor het artsexamen. Deze groep stroomt door en daarvan weet je dat die weer weggaan. Daarnaast hebben wij vele verpleegkundige opleidingen” „Je vraagt je misschien af waarom het Kennemer Gasthuis dan een opleidingsziekenhuis wil zijn? Onder andere omdat ik van mening ben dat je daardoor als ziekenhuis een betere kwaliteit kunt leveren aan de klant. Ik denk dat het goed is dat we dit binnen alle gelederen van het Kennemer Gasthuis gaan uitdragen in ons beleid dus ook in de financiële en andere ondersteunende diensten.” ▲●●

Veel ontwikkelingen rondom waarborging van de DBC-systematiek

ALKMAAR - De implementatie van de DBC-systematiek als nieuw bekostigings- en financieringssysteem voor de ziekenhuiszorg is een enorme belasting geweest voor zorgaanbieders. Door de grote belasting en blijvende ontwikkelingen in de systematiek vergt dit veel tijd. Hierdoor is de waarborging van het systeem op de achtergrond geraakt. Over 2005 gaan accountants hier “coulant” mee om, maar over 2006 zal alles in orde moeten zijn.

Tegelijk met de officiële invoering van de DBC-systematiek als nieuw bekostigings- en financieringssysteem voor de ziekenhuiszorg is het voor de Raad van Bestuur van een ziekenhuis verplicht om een bestuursverklaring af te geven over de DBC-registratie en facturatie. Om een Raad van Bestuur in staat te stellen om deze verklaring af te geven dient er aan de hand van de Kaderregeling Administratieve Organisatie en Interne Controle (AO/IC) een rapportage over de opzet, het bestaan en de werking van de administratieve organisatie en interne controle opgesteld te worden. In de kaderregeling zijn ter waarborging van de betrouwbaarheid van het nieuwe DBC-systeem minimale eisen gesteld aan de AO/IC bij de zorgaanbieders. Eind 2005 is duidelijk geworden dat zorgaanbieders vooralsnog onvoldoende aan de eisen voldoen. In december is besloten dat, wat betreft die eisen, er sprake is van een overgangsjaar en dat enige coulanace zal worden betracht. Dit coulanacebeleid heeft vorm gekregen in de vorm van de 'Handleiding ketencontrole en verantwoording DBC's', waarbij de gehele controle- en verantwoordingsketen doorlopen wordt. Met de in deze handleiding opgenomen beschrijving en nadere detaillering van de door de expertgroep benoemde aanvullende (interne) controlewerkzaamheden wordt beoogd de onzekerheid omtrent de rechtmatigheid van de gedeclareerde DBC's zoveel mogelijk te beperken.

Vier activiteiten

In de handleiding worden vier activiteiten benoemd om het risico op onrechtmatige facturering te verkleinen en op een aanvaardbaar niveau te krijgen.

- De rechtmatigheid van de verstuurde declaraties over 2005 wordt in principe geborgd door de werking van de validatiemodule. Om hier meer zekerheid op te verkrijgen moeten er voor medio 2006 steekproeven worden uitgevoerd op risicogebieden; parallelle DBC's, overloop DBC's, bijzonder dure DBC's en rood, oranje en groene DBC's.
- De uitval (niet gedeclareerde DBC's) moet gewaarborgd worden. Er moet beschreven zijn op welke wijze de uitval uit de validatiemodule wordt verwerkt, zowel het signaleren als oplossen moet vaststaan. Hierbij moet ook de wijze van afwikkeling van overloop DBC's worden opgenomen.
- Een gedeelte van de geleverde zorg in 2005 wordt niet gedeclareerd in het boekjaar 2005, omdat er uitval is en sprake van onderhanden werk. Ook hierop moeten maatregelen worden genomen. Zo moet het onderhanden werk volgens een uniforme definitie en verplichte meting worden bepaald. Bovendien moet inzichtelijk worden gemaakt hoe de kaderregeling AO/IC en met name het hanteren van signaleringslijsten, is toegepast op het onderhanden werk.
- Als laatste moet dit alles vertaald worden in een 'bestuursverklaring niet voldoende aan de kaderregeling voor 2005' met daarin de bovenstaande punten en de resultaten, een verbeterplan en een uitspraak van de zorgaanbieder wanneer verwacht wordt volledig volgens de regeling te werken.

Wat kan Studelta Zorg voor u betekenen

Om een garantie te krijgen voor een juiste, volledige en tijdige registratie van DBC's en vastlegging van (essentiële) verrichtingen kunnen onze talenten huidige (werk)processen vastleggen in werkbeschrijvingen en/of stroomschema's. Eventueel kan er op basis van de beschrijvingen van de huidige situatie een blauwdruk van de ideale situatie gemaakt worden. Daarnaast kan er op basis van deze beschrijvingen een vertaling gemaakt worden naar het vastleggen van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Ook bestaat de mogelijkheid om secretariaten of medisch specialisten periodieke instructies te geven. Hiervan kan bijvoorbeeld gebruik worden gemaakt indien het proces nog niet optimaal verloopt of dat er landelijke wijzigingen moeten worden doorgevoerd. Noodzakelijk voor een goede administratieve organisatie zijn de zogenaamde signaleringslijsten. Deze kunnen (eventueel in samenwerking met onze partners) ontwikkeld worden en zelfstandig gecontroleerd en weggewerkt worden. Een belangrijk onderdeel van dit geheel (dat momenteel ook behoorlijk in de belangstelling staat) is het uitvoeren van de steekproef. Door niet-selectief 1052 facturen te controleren wordt onder andere nagegaan of er sprake is van een volledige audit-trail. Eerder in dit artikel is al gesproken over specifieke steekproeven, gericht op risicogebieden. Aan beide activiteiten kunnen jonge talenten meewerken. Afhankelijk van de invulling van de steekproeven zouden hier studenten met een medische achtergrond een grote rol kunnen vervullen. Om te kunnen voldoen aan de kaderregeling en een bestuursverklaring af te geven zijn binnen uw organisatie mogelijk nog meer activiteiten noodzakelijk. Ook hierin kunnen onze talenten een rol spelen, omdat wij voorafgaand aan hun opdracht een specifieke training of cursus aanbieden. Graag komen we met u in contact om toe te lichten hoe de inzet van enthousiaste talenten kan bijdragen aan de ontwikkeling en borging van uw organisatie. ▲●●



Rapport 'De Zichtbare Hand' verduidelijkt het vraaggestuurde zorgstelsel



Annemiek van der Laan

UTRECHT – Het was een jaar van hard werken voor vier mensen van College Tarieven Gezondheidszorg/Zorgautoriteit in oprichting (CTG/ZAio) aan het rapport 'De Zichtbare Hand'. Nu het rapport af is, zal de overgang naar marktwerking in de gezondheidszorg sneller gestalte krijgen. De doelstelling van het rapport zal behaald worden, ook al is dat niet vanaf dag één zichtbaar. „Het is een proces dat meerdere jaren in beslag zal nemen. Het heeft tijd nodig, maar dat is logisch bij zulke grote veranderingen. Het zal uiteindelijk allemaal positief uitpakken”, laat Annemiek van der Laan van CTG/ZAio ons tijdens een interview weten.

Begin 2005 klopte het ministerie van VWS aan bij het CTG/ZAio. Er moest een rapport komen waarin de mogelijkheden om de tariefregeling van de ziekenhuizen op een andere wijze uit te voeren onderzocht werd. Vier mensen van het CTG/ZAio werden op dit project gezet. Zij creëerden het rapport 'De Zichtbare Hand'. Dit project werd in het tweede kwartaal van 2005 gestart om het ongeveer een jaar later volledig af te ronden.

Doelstelling

„We begonnen aan dit rapport om een alternatief voor de functiegerichte budgettering en het lumpsum model te ontwikkelen. Daarnaast was het uiteenzetten van de mogelijkheden voor meer marktwerking, dus een uitbreiding van het B-segment en de voorwaarden waaronder dat mogelijk is, ook een gerichte doelstelling.” Ondanks de veel besproken aanloopproblemen zal de patiënt, dat door de vernieuwde vraaggerichte sturing meer als klant gezien wordt, een aantal positieve veranderingen kunnen verwachten. „Als het aan ons ligt dan merkt de klant/patiënt dit op twee manieren. Enerzijds zullen er geen of beperkte stijgende premies optreden en ook zullen er veel minder wachttijden zijn. Anderzijds zal de kwaliteit transparanter zijn en verbeteren.” Na het creëren van 'De Zichtbare Hand' kon de projectgroep een aantal conclusies trekken. „In grote lijnen kan de overheid kiezen tussen drie opties. Een gedeeltelijke uitbreiding vrije prijzen, volledig overgaan op vrije prijzen en/of zorgen voor een integrale bekostiging op basis van DBC's.” „Vrije prijzen en integrale bekostiging op basis van DBC's gaan goed samen, omdat ze vergelijkbare prikkels geven aan ziekenhuizen. Dit kan echter nog sterker uitgedrukt worden. Integrale bekostiging op basis van DBC's geeft ziekenhuizen de juiste prikkels om zich voor te bereiden op een situatie van vrije prijzen. Voor alle scenario's gelden echter wel randvoorwaarden op het gebied van prijs, kwaliteit en openheid.”

Volvolg stappen

Op dit moment merkt de patiënt nog weinig van de veranderingen, maar dat komt omdat men nu nog druk bezig is met het stabiliseren en het verbeteren van het DBC-systeem. „Het systeem moet eerst goed werken, de kinderziekten moeten worden opgelost. Dat geldt als randvoorwaarde voor eventuele vervolgstappen. Het is dus moeilijk te zeggen wanneer alles is doorgevoerd. Dit heeft zoals ik al eerder aangaf tijd nodig.” Toch brengt een eventuele vertraging in het verder ontwikkelen en verbeteren van het DBC-systeem het proces niet in gevaar. „Het zal niet snel achterhaald zijn, want de uitkomsten zijn gericht op 'hoe nu verder?' en 'Wat is mogelijk onder welke randvoorwaarden?' ”

Op de vraag hoe het nu verder moet durft Annemiek van der Laan geen antwoord op te geven. „CTG/ ZAio doet geen voorkeursuitspraken over de scenario's. Het ministerie van VWS heeft aangegeven dat voor de zomer een reactie wordt gestuurd, nadat overleg met alle betrokken partijen in de sector heeft plaatsgevonden. Als het goed is, is dan ook een keuze voor een scenario en een reguleringsmodel bekend en kunnen concrete stappen worden gezet voor de invoering.” Hoe de verdere modernisering van financiering van de gezondheidszorg blijft dus nog even spannend... ▲●●

De kracht van Studelta Zorg

ALKMAAR – De zorgsector vraagt om nieuwe mensen. Jong talent dat met groot enthousiasme nieuwe inzichten in de zorg komt brengen. Met enthousiasme en daadkracht is in oktober 2005 een start gemaakt met Studelta Zorg. Ons talentenbureau richt zich op de inhoudelijke en persoonlijke ontwikkeling van gemotiveerd talent op financieel economisch, (medisch) administratief, logistiek en management terrein in de gezondheidszorg.

De kracht van Studelta Zorg komt voort uit de basisbeginselen van Studelta. Een talentenbureau dat enthousiaste en ambitieuze derde en vierde jaar HBO- en WO-studenten en starters protacheert® bij opdrachtgevers, waardoor aansluiting wordt gevonden tussen theorie en praktijk.

Door kennis en ervaring te delen met onze verschillende partners in de sector en begeleiding te verzorgen door interne en externe ervaren consultants, kunnen wij heel specifiek jong talent opleiden. Deze opleiding richt zich specifiek op zorginstellingen, bedrijven die actief zijn binnen de gezondheidszorg en actuele projecten. Wij zijn in staat, door verschillende

cursussen, trainingprogramma's en management development trajecten te verzorgen, jong talent en junior consultants op te leiden. Daarnaast houden wij het kennisniveau van onze kandidaten actueel. Bij veranderingen in systemen of wet- en regelgeving worden onze talenten daarvan op de hoogte gebracht door middel van nieuwsbrieven, kennisbijeenkomsten en/of cursussen. De bijeenkomsten worden onder andere ingevuld door gastspreekers werkzaam in ziekenhuizen, GGZ-instellingen en andere zorginstellingen.

De producten van Studelta Zorg, sluiten aan bij de kennis en persoonlijkheid van onze talenten. De zorgsector blijft in ontwikkeling, daarom kunnen wij onze talenten uiteraard, door middel van ad-hoc trainingen, ook inzetten op andere opdrachten (en functiegebieden). Zolang dit maar aansluit op ons motto werkendwijzerworden.nl.

Naast deze producten zijn wij ook in staat om alle functies binnen dit werkveld, tot en met het managementniveau, zowel tijdelijk als permanent in te vullen en operationeel te ondersteunen. Verder kan Studelta Zorg de medewerkers binnen uw organisatie trainen en coachen,

De producten van Studelta Zorg:

- DBC-registratie en uitvalanalyse
- Administratieve Organisatie & Interne Controle
- Ontwikkeling kostprijsinformatie
- Management informatie & budgetrapportage
- Debiteurenbeheer
- Ondersteuning ICT-trajecten
- Onderzoektrajecten
- Activa registratie en onderhoudscontracten
- Exit interviews patiënten
- Inhuizing & verhuizing
- Projectsecretariaat

denk bijvoorbeeld aan een DBC-cursus, zodat actuele kennis en vaardigheden snel opgedaan kunnen worden.

Ontwikkeling van talent is waar Studelta voor staat. Studelta Zorg biedt haar talenten zoals gezegd trainingen en cursussen aan. Hierin wordt onderscheid gemaakt tussen studierend en afgestudeerd talent. Speciaal voor afgestudeerd talent bieden wij een jaartraject aan waarin ons talent (en uw personeel) zich in vier modules kunnen ontwikkelen op persoonlijk en inhoudelijk vlak. Dit sluit aan op onze visie op succes "Succes wordt voor 70% bepaald door persoonlijkheid en voor 30% door theoretische kennis". In samenwerking met onze partners en uw inbreng blijven we bouwen aan dit traineeship, waardoor dit dynamische traject

actueel blijft.

Door talenten de mogelijkheid te geven om hun capaciteiten, kennis en frisse blik in te zetten binnen de gezondheidszorg, stimuleren wij de veranderingen in deze sector. Inmiddels gaan wij samenwerkingsverbanden met instellingen aan, waarbij nagenoeg alle vacatures door jonge talenten worden ingevuld. Wij zijn hierdoor in staat ondersteuning te bieden aan de verbetering en modernisering van de zorgsector!

Studelta Zorg werkt landelijk. Wij mogen opdrachtgevers van dienst zijn van Sneek tot Maastricht en van Rotterdam tot Enschede. Voor meer informatie over en referenties van Studelta Zorg en Studelta kunt u terecht op www.studelta.nl of bellen naar het hoofdkantoor in Alkmaar: 072 – 512 75 46. ▲ ● ●



Ronny Magid
Toegewijd

PURMEREND – „Dit jaar ben ik begonnen aan mijn laatste studiejaar aan de VU en hoop mezelf in juni Master in Business Administration te mogen noemen. Hoewel ik mijn studie erg leuk vind, ben ik het steeds belangrijker gaan vinden om uit te zoeken wat ik na de afronding wil gaan doen. Als student heb je volop keuze in verschillende bijbaantjes, maar ik wilde iets op niveau gaan doen. Zo kwam ik in aanraking met Studelta...”

Ondernemend

„Vanaf september heb ik het genoeg bij Studelta te mogen werken. Mijn eerste ontmoeting met Studelta was overweldigend. Tot op dat moment wist ik vooral wat voor werk ik allemaal niet zou willen doen, maar tijdens mijn intakegesprek kwam pas naar boven wat ik wél wilde gaan doen. Ik wilde graag „Mijn werkzaamheden in het ziekenhuis duren tot juni. Daarna ga ik intern aan de slag bij Studelta. Wat ik precies ga doen kan ik nog niet helemaal vertellen. 'De vrouw' zal echter in het verhaal centraal komen te staan.”

iets ondernemen, iets opzetten, uitdaging vinden in mijn werk. Er vooral iets uit kunnen leren en daar steeds beter in worden.” „Het leuke aan Studelta is dat ze naast jouw opgedane ervaring vooral kijken naar je persoonlijkheid. Welke eigenschappen heb je en passen je woorden wel bij jouw eigen persoon? Ze kijken naar je karaktertrekjes, vervolgens naar wat je wilt en proberen daar een tussenweg in te vinden. In mijn geval is dat uitstekend gelukt!”

Waterland Ziekenhuis

„Ik ben nu werkzaam in het Waterland Ziekenhuis in Purmerend. Daar ben ik teamleider van de afdeling Logistiek. Ik heb het geweldig naar mijn zin en zie volop uitdagingen. Mijn voornaamste taken zijn structuur aanbrengen op de afdeling en de werkzaamheden goed te laten verlopen. De grootste uitdaging hierbij is het personeel zelfverzekerdheid bij te brengen. Bij problemen ben ik vaak het eerste aanspreekpunt. Bepaalde knelpunten moeten ze echter zelf zien op te lossen. Lukt dat niet dan help ik uiteraard. Hierdoor merken ze dat ze zelf ook veel kunnen en dat is goed voor de persoonlijke ontwikkeling. Ik moet zeggen dat ze ook snel alles oppakken. Dat is erg leuk om te zien.”

„Mijn werkzaamheden in het ziekenhuis duren tot juni. Daarna ga ik intern aan de slag bij Studelta. Wat ik precies ga doen kan ik nog niet helemaal vertellen. 'De vrouw' zal echter in het verhaal centraal komen te staan.”



Susanne Boskma
Helder

PURMEREND – Vanaf haar eerste intakegesprek met Ton van Overbeek was het tussen de Haarlemse en Studelta liefde op het eerste gezicht. „Het concept spreekt me erg aan. Ik heb zelfs nog even intern gewerkt en heb nu mede dankzij Studelta een project gekregen bij Het Waterlandziekenhuis in Purmerend. Het werk dat ik daar doe vind ik ontzettend interessant.”

Menselijk werk

„Mijn werkzaamheden bij het Facilitair Bedrijf van het Waterland Ziekenhuis bestaan uit veel verschillende dingen. In één zin uitleggen wat ik doe of één functie benoemen is in dit opzicht niet zo makkelijk, maar die afwisseling is juist wat mijn functie zo uitdagend en leuk maakt. Al mijn werkzaamheden hebben te maken met een reorganisatie van het Facilitair Bedrijf. Zo houd ik mij op dit moment bezig met het intern detacheren van ACD-medewerkers en voedingsassistenten. Deze medewerkers vallen nu nog onder de leiding van het Facilitair Bedrijf, maar het is de bedoeling dat zij zo snel mogelijk bij de zorgafdelingen horen. Daarnaast voer ik ook een nulmeting uit onder alle afnemers van het Facilitair Bedrijf om de mate van klanttevredenheid te bepalen. Hiervoor houd ik gesprekken met zorgmanagers en verplegend personeel over wat zij vinden van de producten en diensten die worden aangeboden. De uitkomsten van de meting geven vorm aan de reorganisatie, zodat nog beter aan de wensen van de klant kan worden voldaan.

Terug naar de UvA

„Ik kon na mijn studie niet makkelijk aan een baan komen en ging daarom terug naar de UvA om de afstudeervacatures en stages te bekijken die zij aanboden. Hier kwam ik een vacature van Studelta tegen met het onderschrift 'Werkend Wijzer Worden'. Dit sprak mij enorm aan en ik heb dan ook meteen een motivatiebrief geschreven en mij aangemeld. Drie dagen later was ik al op gesprek in Alkmaar. Het gesprek ging op een hele relaxte manier en niet lang daarna belde Ton van Overbeek dat ik voor Studelta kon werken. Ik heb zelfs nog twee weken intern bij Studelta gewerkt. Ik assisteerde Ton van Overbeek en David Bobeldijk met 'Talentbeheer'. Zo heb ik ook gesprekken gevoerd met potentiële kandidaten, wat ik ontzettend leuk vond om te doen. Daarna ben ik bij het Waterlandziekenhuis gestart waar ik het helemaal naar mijn zin heb.”

CTG/ZAio over conclusies en uitkomsten rapport 'De Zichtbare Hand'

ALKMAAR – In het tweede kwartaal van 2005 startte een groep van vier personen van het College Tarieven Gezondheidszorg/Zorgautoriteit in oprichting (CTG/ZAio) op verzoek van het ministerie van VWS aan het rapport 'De Zichtbare Hand'. Dit rapport moet ervoor zorgen dat er nauwelijks meer

stijgende premies zullen optreden en de wachttijden zullen dalen. Daarnaast zal de kwaliteit van de zorginstellingen verbeteren. Annemiek van der Laan sprak met ons namens CTG/ZAio over de uitkomsten en conclusies rondom 'De Zichtbare Hand'. [Lees verder op pagina 4](#)

STUDELTA ZORG

ALKMAAR – Studelta Zorg is inmiddels voor ongeveer 35 % van de totale zorginstellingen in Nederland een belangrijke talentenbureau geworden wat betreft het aannemen van jonge daadkrachtige talenten! Deze zorginstellingen krijgen steeds meer het besef dat Studelta Zorg niet alleen een talentenbureau is waar men talenten kan inhuren maar waar men kan rekenen op kennis en ondersteuning. [Vervolg op pagina 5](#)

Column Martijn van Rossum

ALKMAAR – Martijn van Rossum vertelt in zijn column over de noodzakelijke ontwikkeling binnen de zorgsector. [Vervolg op pagina 5](#)

Jong Talent

PURMEREND – Ronny Magid en Susanne Boskma vertellen over hun ervaringen in het Waterland Ziekenhuis te Purmerend. „Mijn voornaamste taken zijn structuur aanbrengen op de afdeling en de werkzaamheden goed te laten verlopen”, aldus Magid. [Vervolg op pagina 6](#)

“Patiënt wordt steeds meer klant”

IJMUIDEN – Het Kennemer Gasthuis is op 1 juli 1991 ontstaan uit de fusie van de Haarlemse ziekenhuizen St. Joannes de Deo en het St. Elisabeth's of Grootte

Gasthuis in Haarlem, en het Zeeweg Ziekenhuis in IJmuiden. Het KG is het grootste algemene ziekenhuis in de regio Kennemerland en heeft een lange en rijke historie.

Op 1 mei verhuist het ziekenhuis van drie naar twee locaties in Haarlem Zuid en Haarlem Noord. Wij spraken met Manager Dienst Management Onder-

steuning Nout Waller over de ontwikkelingen binnen de zorgsector, de nieuwe locatie en het belang van jong talent. [Vervolg op pagina 2](#)



Nieuwe locatie Kennemer Gasthuis in Haarlem Noord.

Veel ontwikkelingen rondom waarborging van DBC-systematiek

ALKMAAR – De implementatie van de DBC-systematiek als nieuw bekostigings- en financieringssysteem voor de ziekenhuiszorg is een

enorme belasting geweest voor zorgaanbieders. Door de grote belasting en blijvende ontwikkelingen in de systematiek vergt dit

veel tijd. Hierdoor is de waarborging van het systeem op de achtergrond geraakt. Over 2005 gaan accountants hier “coulant”

mee om, maar over 2006 zal alles in orde moeten zijn. [Vervolg op pagina 3](#)

Column

ALKMAAR – Rennen! Stilstaan is er niet meer bij... Waar ik ook kijk, overal zie ik ontwikkeling. De zorgsector is in ontwikkeling en dat is ook noodzakelijk. De problemen zijn bekend. We worden ouder en doen daardoor een groter beroep op de gezondheidszorg. We lijden steeds meer aan chronische aandoeningen. Een grote vergrijzinggolf is aanstaande. Bovendien verwachten we dat de toegankelijkheid, betaalbaarheid en kwaliteit van onze zorg op zijn minst gegarandeerd blijft en liefst verbetert.

Door de bewustwording van deze problemen, lijkt iedereen wakker geworden. De overheid hervormt het hele

zorgstelsel. Allereerst is er een nieuw financieringssysteem neergezet op basis van DBC's. Dit jaar heeft iedereen een andere verzekering vanwege de nieuwe zorgverzekeringswet. Het gebruik van ICT wordt gestimuleerd. Ziekenhuizen veranderen van gebudgetteerde zorginstellingen naar klantvriendelijk zorgondernemingen, patiënten worden mondiger en zorgverzekeraars worden dienstverleners.

Studelta Zorg benadrukt de noodzakelijkheid van hervormingen in de zorgsector. Wij leveren dus graag een bijdrage aan de modernisering van de zorgsector. Hoe kan dit beter dan door jong talent de mogelijkheid te geven om hun capaciteiten, kennis en frisse blik in te zetten binnen de gezond-

heidszorg? Studelta zorgt voor de ontwikkeling van jong talent en daardoor voor ontwikkeling binnen uw organisatie. Bovendien is Studelta Zorg zelf ook in ontwikkeling. Zo zijn inmiddels zestig talenten actief binnen 35 zorginstellingen, gaan wij partnerships aan en bouwen wij continu aan een traineeship waarin ontwikkeling centraal staat.

Graag ontwikkelen wij met u verder...



Martijn van Rossum
Professionaliteit

Colofon

Zorg voor zorg is een uitgave van protachering-bureau Studelta. Arcadialaan 36 C&D 1813 KN ALKMAAR Tel: 072-512 75 46 Fax: 072-512 75 47

Redactie

Maarten Zegstroom
Jurjen Homan
Vormgeving
Terra Preta Multimedia
Studio, Weesp
Druk
Mulder Media Groep, Obdam