

Samen

Jaaroverzicht 2022



Ziekenhuis

Amstelland

aangenaam dichtbij

Inhoudsopgave

03 Voorwoord

06 Ziekenhuis Amstelland, aangenaam dichtbij

08 2022 in cijfers

10 Samen Beter

13 Samen werken

18 Samen met iedereen

24 Samen met de patiënt

31 Nieuwsoverzicht 2022

35 Colofon

36 Dankwoord





Voorwoord

Door de mensen van ziekenhuis Amstelland is ook in 2022 weer heel hard gewerkt. Wij als raad van bestuur, zijn dan ook enorm trots op wat we gezamenlijk in deze twaalf maanden hebben kunnen bereiken, zoals het implementeren van nieuwe systemen, waaronder een Enterprise Resource Planning (ERP) systeem en AFAS voor procesdigitalisering. Daarnaast het opzetten, trainen en in gebruik nemen van ons nieuwe EPIC elektronisch patiëntendossier. En niet te vergeten het samen leren en verbeteren vanuit de audit van Qualicor. En uiteraard zijn we in 2022 ook datgene blijven doen dat nodig was om 24/7 onze steen bij te dragen en onze patiënten en verwijzers passende zorg te blijven bieden.

Samen

Dit jaaroverzicht draagt als centraal thema "Samen". Want wanneer we samenwerken, zetten we ons zij aan zij in en verbinden we ons gezamenlijk aan de missie van Ziekenhuis Amstelland. Ons doel is duidelijk: We zijn er voor eenieder, ongeacht achtergrond, leeftijd of levensfase. Onze kernwaarden, Open, Samen, Deskundig en Menselijk, sluiten dan ook perfect aan bij wie we zijn en willen zijn: Aangenaam Dichtbij.

Een regionaal ziekenhuis dat er trots op is onderdeel uit te maken van de samenleving rond de Amstel en in de Meerlanden. En de ambitie heeft om bijzonder goed te zijn in het bieden van tweedelijns medisch specialistisch zorg.

Een regionaal ziekenhuis

Ons ziekenhuis speelt een belangrijke rol als een van de twee regionale ziekenhuizen in de regio Groot-Amsterdam, zowel wat betreft de geboortezorg als de laagcomplexere traumazorg. De samenwerking met de huisartsencoöperatie Amstelland en met de Huisartsen Post Amstelland zijn hierbij van cruciaal belang. Maar ook de goede contacten zoals het Verloskundig Samenwerkingsverband (VSV), de Verpleeg- verzorgingstehuizen en Thuiszorg (VVT), zoals Brentano, Amstelring en de Zonnehuisgroep maken dat onze gezamenlijke patiënten een compleet zorgpad kunnen volgen in hun eigen regio. Dit doen we samen, steeds meer geïntegreerd en in feite ook in de geest van het Integraal Zorg Akkoord (IZA) dat in 2022 door alle landelijke veldpartijen is opgesteld.

Goed werkgeverschap

Ook 2022 was verre van een gebruikelijk jaar. Het was niet heel eenvoudig: te herstellen van de covid-periode die in 2022 nog niet helemaal achter ons lag, geconfronteerd worden met lange wachtlijsten en het samen opvangen van een hoog ziekteverzuim. Toch zijn we erin geslaagd elkaar vast te houden. Een verbinding met elkaar om trots op te zijn en wat gevierd mag worden. Dit hebben we dan ook gedaan op het festival van Ziekenhuis Amstelland dat op 22 september 2022 is gehouden. Een nieuwe traditie lijkt te zijn geboren.

Ziekenhuis Amstelland is een organisatie waar je je als jonge professional maar ook als je wat ouder bent, je kunt blijven ontwikkelen. Jaarlijks zijn maar liefst 120 medewerkers van de ruim 1100 medewerkers in opleiding. Leren en ontwikkelen heeft dan ook een belangrijke positie in ons ziekenhuis. Na enkele dialoogsessies, bestaande uit medewerkers uit alle geledingen, zijn we in 2022 gaan werken met een schrijf- en leesgroep die werd samengesteld uit de hele organisatie, om onze visie op leren en ontwikkelen verder door te ontwikkelen. Samen in de Onderwijs- en Opleidingsregio en in contact met de Regio-



Sophia de Rooij en Paul Rotering

nale opleidingscentra (ROC's) en hogescholen kijken we naar toekomstige opleidingsvormen. Bij ons leer je immers de brede praktijk van binnenuit. Dat is ook de ervaring van basisartsen en leerling-verpleegkundigen die ons ons goed weten te vinden. Soms zelfs al als zorgondersteuner, voordat ze formeel stage komen lopen bij ons.

Bedrijfsvoering

In 2022 zijn we rondom de zomer begonnen met ons driejarig programma Samen Beter, gericht op het verder toekomstbestendig maken van ons ziekenhuis. Hiertoe hebben het Medisch Specialistisch Bedrijf, het managementteam en wij als raad van bestuur de handen ineengeslagen, ondersteund door onze twee adviseurs van adviesbureau CEAN. Het eerste resultaat was een gezamenlijke begroting die niet bestond uit de som der delen met taakstellingen, maar uit een solide, samen opgestelde begroting waar iedereen middels een aantal sessies zijn schouders onder heeft gezet. Een nieuw vaatcentrum, de bouw van een nieuwe scopenreiniging en een grondige aanpak van de technische installaties waren de eerste tastbare resultaten. En toen kwam daar eind 2022

een enorme eindspurt. Samen met een OK-team van buiten hebben onze medisch specialisten en medewerkers twee maanden lang de hele wachtlijst met extra sessies en met inzet van alle zaterdagen opgelost. Omdat het moest, omdat we klaar waren met onze wachtlijsten en omdat we dit allemaal samen wilden aanpakken.

Kwaliteit en Veiligheid

Kwaliteit en veiligheid staan bij ziekenhuis Amstelland hoog in het vaandel. Ook in 2022 hebben we als raad van bestuur samen met leden van de cliëntenraad en de raad van toezicht waarderende audits uitgevoerd op diverse bedrijfsonderdelen. In de gesprekken en dialoogsessies met medewerkers en medisch specialisten, horen we wat er goed gaat en wat nog beter kan. We hebben hiertoe een geïntegreerde managementrapportage ingericht en zijn cruciale stappen gezet om onze Plan Do Check Act-cyclus nog beter te borgen. Om deze reden is besloten per 1 januari 2023 het programma Zenya Flow in gebruik te nemen.

Samenwerken in de regio

Samen in de verbonden regio. Het IZA verwoordt wat we reeds in de dagelijkse praktijk al met elkaar aan het opstarten zijn geweest. In de regio Amstelland en Meerlanden werken we met gemeenten, zorgkantoor, het sociale domein en welzijn samen aan de thema's Preventie, GGZ en Ouderenzorg. Met ruim 30 partners vormen we samen de regiotafel Amstelland en Meerlanden als een van de vijf regiotafels. Samen met Amsterdam is Amstelland onderdeel van een van de vijf subregio's acute zorg. Deze verwevenheid in de regio past ons ziekenhuis als een handschoen en samen geven we dit verder ook vorm. In 2022 hebben we samen met de huisartsen ons programma Aangenaam Dichtbij verder doorontwikkeld en zijn er elf gezamenlijke zorgpaden actief. Samen met het Amsterdam UMC onderzoeken we hoe we medisch specialistische zorg, onderzoek en opleiding in complementariteit

kunnen door ontwikkelen. Met de Joodse gemeenschap in Amsterdam en Amstelveen zetten we in op versterking van de Joodse identiteit van ons ziekenhuis. Met het inrichten van de wensenbank die wordt gemaakt door ons Tweede Thuis en de 87-jarige kunstenaar Piet Cohen richten we ons ook nadrukkelijk tot de maatschappij.

Toekomst

Dit alles heeft bijgedragen aan het mooie resultaat van 2022. Samen werken is hard werken. En we zijn er nog niet. We gaan verder met ons programma Samen Beter om ons ziekenhuis toekomstbestendig te maken. Het vernieuwen van ons ziekenhuis is daarbij op termijn een van onze ambities. We spelen hierbij in op de ontwikkelingen in de zorg. Straks zorgen we met minder mensen voor elkaar. Daar hebben we als ziekenhuis oog voor door onder andere kansen te benutten van digitale zorg en samen met onze partners te zorgen voor de juiste zorg op de juiste plek. Ook de komende jaren blijven we als Ziekenhuis Amstelland, met onze 1100 medewerkers, ons inzetten voor toekomstbestendige en toegankelijke zorg in de regio Amstelland-Meerlanden.

Sophia de Rooij & Paul Rotering
Raad van Bestuur
Ziekenhuis Amstelland





Ziekenhuis Amstelland

Aangenaam dichtbij

Ziekenhuis Amstelland is een deskundig en vooral menselijk ziekenhuis. Met ruim 1100 medewerkers werken we op vele fronten samen aan de kwaliteit van ieders leven. Met kennis en kunde. Met hart en ziel. 24 uur per dag. 7 dagen in de week. Bij ons kan iedereen terecht voor vrijwel alle specialismen, voor snelle diagnose en een persoonlijke behandeling. Van spoedeisende hulp tot intensive care. Van advies tot opname. Van voorzorg tot nazorg. Én: voor een luisterend oor, een helpende hand en een warm woord. Want voor ons is iedere patiënt bovenal: mens. Dankzij onze centrale ligging zijn we altijd dichtbij voor alle inwoners van de gemeenten

Amstelveen, Ouder-Amstel, Uithoorn, Aalsmeer, Ronde Venen en delen van Amsterdam. We zijn er voor iedereen van welke achtergrond, leeftijd of in welke levensfase dan ook. Bovendien hebben we een bijzondere functie voor de Joodse gemeenschap. Samen met de patiënt zorgen we voor de best mogelijke zorg. Omdat we de gezondheidssituatie goed overzien. Maar ook omdat we als regionaal ziekenhuis nauw verbonden zijn met de huisartsen, Geestelijke Gezondheidszorg, omliggende ziekenhuizen, gemeenten en andere zorg-en-welzijnsverleners in de regio. Kortom: we zijn er voor iedereen. Met zorg én aandacht. Wat er ook is.

Kernwaarden

Menselijk: In ons ziekenhuis kan iedereen terecht en kan iedereen zichzelf zijn. Als collega, als patiënt en vooral als mens. Wie je ook bent. In je kracht én in je kwetsbaarheid. Daarom hebben we oprechte aandacht, helpen we waar we kunnen en kijken we naar elkaar om.

Deskundig: De best mogelijke zorg geven. Dat is waar we allemaal aan bijdragen. We zijn deskundig en professioneel. In ons vak, maar ook in hoe we georganiseerd zijn. Daarom willen we onze kennis en kunde steeds verder verbeteren. Want hoe beter wij zijn, hoe beter we onze patiënten helpen.

Open: Wij zijn een open en toegankelijk ziekenhuis, waar we eerlijk en helder communiceren. Met onze patiënten, andere zorgverleners en met elkaar. Verwachtingen spreken we uit en afspraken komen we na.

Samen: Samen met de patiënt beslissen we over de best mogelijke zorg. En die zorg bieden we niet alleen. Als regioziekenhuis werken we nauw samen aan zorg op de juiste plek met de huisartsen, omliggende ziekenhuizen en andere zorgverleners in de regio. Deze kernwaarden zijn uitgangspunt is ons dagelijks handelen en worden gebruikt bij de strategische beslissingen die we nemen. Om de voorgestelde koers voor Ziekenhuis Amstelland te kunnen realiseren zijn de volgende speerpunten geformuleerd voor 2021-2025:



- **Aangenaam Dichtbij:** Samen met de patiënt zorgen we voor de best mogelijke zorg. Omdat we de gezondheidssituatie goed overzien. Maar ook omdat we als regioziekenhuis nauw verbonden zijn met de huisartsen, omliggende ziekenhuizen en andere zorgverleners in de regio. Patiëntenparticipatie en uiteraard kwaliteit en veiligheid van onze zorg zijn hierbij uitgangspunten.
- **Marktpositie:** We vervullen een centrale rol in de tweedelijnszorg in de regio Amstelland en delen van Amsterdam. Vanwege de verbindingen die er liggen met de omliggende ziekenhuizen, met de eerste lijn en met de VVT.
- **Juiste zorg op de juiste plek:** We dragen graag bij aan de opdracht voor de sector om zorg op de juiste plek te bieden. We doen dit op een aantal terreinen. Voorbeelden zijn zorgerschikking, huisartsenpluspunt, infuus-zorg thuis.
- **Goed werkgeverschap:** Om "Aangenaam Dichtbij" te kunnen zijn blijven we inzetten op het behouden en werven van voldoende en gekwalificeerd personeel door middel van bijvoorbeeld talentmanagement en duurzame inzetbaarheid.

2022

in cijfers



909

Aantal medewerkers
totaal



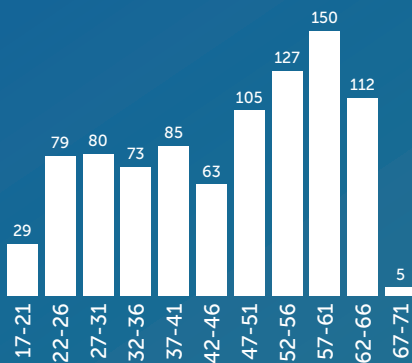
570

Medewerkers
Zorg



339

Medewerkers
Ondersteuning



Leeftijdsopbouw



9%

Verzuim



150

Instroom

221

Uitstroom



81

Aantal vrijwilligers



97

Aantal medisch
specialisten



7

Artsen
in opleiding

16

Verpleegkundigen
in opleiding



1.263.027

Aantal verrichtingen



10.739

Aantal dagbehandelingen



177.691

Aantal poliklinische consulten



8.843

Aantal klinische opnames



5.714

Aantal operaties



1.533

Aantal geboorten



851

Zorgherschikkingspatiënten
uit Amsterdam UMC



301

Zorgherschikkingspatiënten uit
andere ziekenhuizen in de regio



8,1

Zorgkaart, gemiddelde
cijfer over 2022

Samen Beter

Samen Beter is een integraal en geregisseerd programma dat in het teken staat van optimalisatie van onze bedrijfsvoering, waarbij het behoud en binden van onze medewerkers een belangrijke rol speelt. Onze doelstellingen om te verbeteren zijn mooi en ambitieus, met name gezien de uitdagingen waar we mee te maken hebben. Zo valt te denken aan arbeidsmarktkrapte, ziekteverzuim en covid. Om onze koers te kunnen bepalen én uitvoeren is in 2022 de basis op orde gebracht en het ontwikkel potentieel van het ziekenhuis in kaart gebracht.

Kansrijke projecten

Gabriëlle Alink, Manager Zorggroep Beschouwend, vertelt over haar ervaring met Samen Beter in 2022. 'De projecten binnen het programma vallen binnen een tweetal regiegroepen, namelijk regiegroep Zorg en regiegroep Kosten. Binnen de regiegroep Zorg vallen een aantal grote projecten waaronder de zorgerschikkingsagenda. Bij de totstandkoming van de begroting 2023 zijn we in oktober 2022 gestart met een inventarisatie. In samenwerking met onze adviseurs hebben we in kaart gebracht welke projecten kansrijk zijn om onze productie te verhogen en medewerkers efficiënter in te zetten. Tevens zijn we gestart met het analyseren van de formatie van ons personeel. De analyse was gebaseerd op de productieparameters, waarbij ook een vergelijking met andere ziekenhuizen is gedaan. Dit heeft geresulteerd in een reductie van zo'n 10 fte binnen de zorg en is geëffectueerd in de begroting 2023.

Daarnaast zijn we in oktober 2022 gestart met het verhogen van de productie op de OK omdat onze wachtlijsten te lang werden. Er is samenwerking gezocht met een extern



OK-team om dagelijks een extra OK te kunnen draaien en op zaterdag in het vierde kwartaal van 2022. Met deze 'inhaalzorg' zijn de wachtlijsten flink gereduceerd en dit heeft een positief effect gehad op het verhogen van de electieve zorg.'

Kosten, investeringen en uitgaven

Waar een hogere productie en efficiëntere inzet belangrijk zijn, wordt er aan de andere zijde ook gekeken naar onze kosten en uitgaven. Vanuit het ziekenhuis zijn er allerlei (lang lopende) contracten met leveranciers, partners en huurders. In het kader van Samen Beter hebben we in 2022 alle contracten in kaart gebracht, is er centraal overzicht en grip ontstaan voor efficiënter contractmanagement. De eerste besparingen zijn hierdoor in 2022 al gerealiseerd. Ook zijn we kritisch gaan kijken naar onze investeringen. In het kader van kostenbesparing én meer 'gezonde' productie wordt in samenspraak met onze zorg collega's naar vragen rondom huisvesting gekeken. In 2022 zijn er bijvoorbeeld plannen gemaakt met betrekking tot het vervangen van meubilair.

De eerste stappen naar Samen Beter

We hebben de basis op orde gebracht in 2022. Gezamenlijk hebben we middels allerlei initiatieven hier stappen in gezet. We nemen jullie mee in een paar memorabele stappen die we in 2022 hebben gezet.

Een toekomstbestendig patiëntendossier

Paul Rotering, lid Raad van Bestuur neemt ons mee in het lanceren van ons nieuwe elektronisch patiëntendossier van EPIC. 'Langzaam maar zeker worden we steeds beter in het omgaan met EPIC en doorzien we de mooie kansen die dit systeem ons biedt. De introductie van EPIC heeft uiteraard ook een grote impact op de hele organisatie gehad, en dit zal voor een deel ook nog in 2023 het geval zijn. Het elektronisch patiëntendossier (EPD) van EPIC heeft een behoorlijk aantal bestaande ziekenhuisinformatiesystemen in ons ziekenhuis vervangen en biedt een geïntegreerd en geavanceerd EPD waarin alles rondom de zorg aan patiënten wordt vastgelegd. Voor onze patiënten biedt het EPD-inzage in hun dossier en worden zij in staat gesteld zelf de regie over hun gezondheid verder vorm te geven. Dit EPD hadden we niet kunnen realiseren zonder de grote ondersteuning en expertise die we hierbij ontvingen van het Amsterdam UMC. Het EPD onderstreept onze intensieve samenwerking, ook op gebied van zorgerschikking en patiënten en artsen kunnen via de EPIC-faciliteit 'care everywhere' een compleet overzicht over hun zorgpad behouden.'

Een toekomstbestendige afdeling

Aukje Rinsma, manager Acute Opname Afdeling, brengt ons op de hoogte. 'In 2022 hebben we een belangrijke ontwikkeling doorgemaakt op de afdeling. We zijn namelijk gestart met de basisopleiding Acute Zorg (BAZ), een verpleegkundige vervolgopleiding.

Hierdoor kan een student specifiek kiezen voor een focus op de afdeling acute zorg. Dat zorgt ervoor dat wij vanuit de

opleiding de meest recente kennis in huis halen én dat de student veel kennis en kunde kan opdoen van onze afdeling en van het vak. We trekken hier gekwalificeerd personeel mee aan en verwachten dat het met oog op de toekomst makkelijker is om medewerkers te behouden. De opleiding biedt een student namelijk ook een voorsprong wanneer zij willen doorstromen naar een vervolgopleiding op de Intensive Care of Spoed Eisende Hulp. Je kan ons dus zien als een zeer uitdagende springplank.



De acute afdeling brengt mij nog steeds erg veel uitdaging en afwisseling. We zien patiënten met een spoed zorgvraag of niet geplande patiënten vanuit de poliklinieken. Er is altijd een snelle diagnose nodig. Daarnaast is er een goede samenwerking met Amsterdam Medisch Centrum nodig om te zorgen dat we goed ons werk kunnen doen en dat ook de zorgerschikkingspatiënten op de juiste plek terecht komen. Naast onze mooie opleidingsmogelijkheden zijn we in 2022 ook druk geweest met de implementatie van EPIC, een nieuw patiëntendossier. Ik vind het knap dat iedereen de schouders er in 2022 onder heeft gezet. Iedereen heeft zich er doorheen geslagen. In drukke tijden met een nieuw systeem hebben we het goed gedaan!

Een toekomstbestendig ziekenhuis

Gerco Smit, Projectleider Gebouwen & installaties, legt uit hoe we in 2022 letterlijk aan het huis hebben getimmerd. 'Het jaar 2022 was een bewogen jaar, waarin we als ziekenhuis vanuit een covid periode weer terug naar normaal gingen. Voor Facilitair Bedrijf betekende het dat we ons weer gingen richten op projecten en verschuivingen, om ons ziekenhuis toekomstbestendig te maken. Op allerlei plaatsen in het ziekenhuis hebben we verbeterd. We nemen jullie graag mee in de hoogtepunten:

- We hebben een huiskamer in de oude centrale sterilisatie ruimte gecreëerd;
- Er is een nieuwe vriescel in de keuken van het personeelsrestaurant aangelegd;
- Er is een nieuw beveiliging camera installatie systeem uitgerold, met de uitbreiding van een schouw-kamer om camera-beelden terug te kijken en op te slaan;
- De diëtisten zijn verhuisd naar een nieuwe ruimte waarin zij met veel plezier werken
- We zorgden ervoor dat de brandscheidingen weer correct staan voor het gehele ziekenhuis, dit project loopt door tot in 2024.
- We hebben verschillende medische lampen vervangen, zoals de lampen van OK3.

Een project waar we als afdeling trots op zijn is de verhuizing en verbouwing van het centrum naar vaatdiagnostiek. We zijn van één ruimte naar een mooie locatie voor het vaatcentrum gegaan met dubbele functie; de ruimte is opgesplitst in het vaatlab en de enkel-arm index ruimte. We zijn een steeds stabielere factor geworden binnen het ziekenhuis, ondanks de wisselingen binnen het team. We zijn er trots op dat we steeds meer grip krijgen op de uit te voeren werkzaamheden en het uitvoeren van projecten.



De opening van het nieuwe Vaatcentrum

Onze werkmethode wordt steeds waardevoller voor Ziekenhuis Amstelland. Het helpt enorm dat er veel positieve benaderingen en reacties van collega's in het ziekenhuis zijn. Er is grote wil om nog meer mooie projecten samen tot een succes te laten brengen.'



Samen werken

Toekomstbestendig werkgeverschap

De naamswijziging van de afdeling geeft al het één en ander weg; van Personeel & Organisatie naar Human Resources (HR). Voor de afdeling was 2022 een jaar waarin grote stappen werden gezet naar een nieuw personeelsbeleid. Een personeelsbeleid dat aansluit op de algehele strategie van Ziekenhuis Amstelland én op de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt, waarbij medewerkers centraal staan.

We spreken Petra van Onna en Karin Buskermolen. Petra van Onna is sinds 2022 de zeer gedreven afdelingsmanager van de veelomvattende afdeling HR, waar vijftien medewerkers werkzaam zijn. Ze heeft een grote passie 'Ieder een kan vandaag iets overkomen waardoor ze morgen plotseling aan de patiënten kant staan. Dan is het van groot belang dat er mensen zijn die je vakkundig kunnen helpen.



Karin Buskermolen en Petra van Onna

Het is mooi om daar vanuit HR, weliswaar zijdelings, een steentje aan te kunnen bijdragen.'

Karin Buskermolen kwam ook in 2022 bij HR werken, als nieuwe coördinator Leren & Ontwikkelen. Ze voelde zich erg welkom en deelt het gevoel dat 'in de zorgsector het verschil wordt gemaakt en je echt iets voor een ander kan betekenen.'

Medewerkers op één

Petra is kraakhelder over haar missie die ze in 2022 is gestart: 'We willen uiteindelijk toegroeien naar een ziekenhuisbreed, transparant en uitlegbaar personeelsbeleid dat aansluit op de missie en visie van het ziekenhuis, waarbij onze medewerkers voor ons op 1 staan,' zegt ze. Dit bereiken we door de juiste dialoog te voeren, meer in verbinding met elkaar te staan en aansluiting te zoeken op de behoefte om ons gezamenlijke doel te behalen.

Ze voegt nadrukkelijk toe dat alles in het ziekenhuis staat en valt bij de medewerkers: 'Dat is het mooie aan Ziekenhuis Amstelland. Onze medewerkers gaan echt voor de patiënten. Je hoeft ze niet te vertellen dat de patiënt het belangrijkste is, ze hebben niet voor niks voor dit vak gekozen. Het is aan ons als werkgever om er zorg te dragen dat medewerkers goed hun werk kunnen doen, met als doel dat de patiënt daar uiteindelijk beter van wordt.'

Het HR-team stond en staat voor een belangrijke en ook uitdagende opgave. Neem alleen het belang van het werven en behouden van medewerkers of het terugdringen van ziekteverzuim. Het waren in 2022 belangrijke thema's, waar Petra met kracht op inzette, maar wel met een hel-

der, eenduidig beleid. 'Uiteindelijk willen wij als afdeling HR nog meer als sparringpartner richting alle afdelingen optreden, waarbij we proactief mee kunnen denken, ook in de grote lijnen voor een afdeling. Denk hierbij bijvoorbeeld aan strategische personeelsplanning.'

Inzichten en Ontwikkelingsmogelijkheden

In 2022 zijn er twee grote systemen geïmplementeerd, voor de structurele digitalisatie en automatisering van processen (AFAS) en de implementatie van een nieuw individueel digitaal patiëntendossier (EPIC). Deze zorgen voor veel inzichten.

'Mede dankzij de overgang naar AFAS en EPIC hebben we in 2022 een enorme slag kunnen slaan. We hebben veel processen kunnen optimaliseren en standaardiseren,' zegt Petra. 'Dankzij de systemen zijn we steeds beter in staat om naar de cijfers en trends te kijken en de strategie van het ziekenhuis te volgen. Als je weet waar je heen wilt, weet je ook wat daarvoor nodig is. Zo kan HR nóg meer hun expertise en bijdrage leveren, op zowel operationeel als strategisch niveau.'

Karin geeft aan dat voor de implementatie van EPIC veel medewerkers aan het centrale kennisplatform moesten worden toegevoegd. Zij konden nu ook direct gebruik maken van het platform en zich zo verder ontwikkelen. Vanwege de implementatie van EPIC moesten in 2022 zo'n duizend (!) personeelsleden worden getraind. 'Een enorme logistieke operatie, waarbij ook belangrijke afdelingen dicht moesten, maar het is gelukt,' zegt ze.

De dialoog voeren

In 2022 werd onder andere gestart met het geven van workshops vanuit HR aan leidinggevenden, bijvoorbeeld hoe goede jaar- en verzuimgesprekken te voeren. Maar ook inhoudelijke thema's zoals vrouwen in de overgang of mantelzorg en werk zijn enkele voorbeelden. 'Met de bedoeling dat de workshops haar vruchten afwerpt op de

medewerkers. Door leidinggevenden betere tools te geven, kunnen zij hun medewerkers ook beter ondersteunen,' zegt Petra.

Daarnaast werd in '22 een vaste arbo-coördinator in dienst genomen en is een onderzoek gestart naar een ander verzuimmodel. Karin noemt; 'We hebben in 2022 een 3-maanden borrel bedacht voor nieuwe medewerkers, waarbij we goed kunnen ophalen hoe de on-boarding verloopt. Ook een programma georganiseerd voor pas-gediplomeerde verpleegkundigen, om ze nog even wat meer houvast te geven. Een ander hoogtepunt is ons succesvolle traineeprogramma, met hierin een mooi scholingsprogramma voor medewerkers die uit een andersoortige zorginstelling komen. Petra zegt '2022 was ook het jaar van de eerste stappen op het gebied van een ziekenhuis breed strategisch opleidingsplan, met centraal geformuleerde doelstellingen voor alle afdelingen. Om dit mogelijk te maken hebben we met vele collega's in het ziekenhuis samengewerkt.

Omslag in denken

Karin: 'Opleiden was misschien wat te ver af komen te staan van HR Terwijl opleiden een heel logisch onderdeel is van personeelsbeleid en het in-, door- en uitstroomproces. We hebben in 2022 goede stappen gezet om dat weer meer te integreren en een leercultuur neer te zetten waarbij iedereen de kans krijgt om talenten te ontwikkelen.

Als één van de belangrijkste punten uit 2022 noemt ze vooral de omslag in denken. Een denkwijze die naadloos aansluit op de nieuwe visie van HR, die draagvlak moet krijgen binnen het ziekenhuis. 'We willen de komende jaren meer gaan opleiden naar wat het ziekenhuis in de breedte nodig heeft. We kunnen op basis van cijfers en aan de hand van ons profiel en onze strategie nu beter kijken of we wel in de juist aantallen en in de juist doelgroepen opleiden. Niet alleen voor in het hier en nu maar

juist met oog op de langere termijn. Op het gebied van Leren & Ontwikkelen willen we de komende jaren veel meer eenheid creëren, bekijken wat écht nodig is en de rol van gesprekspartner en adviseur oppakken. Dit in nauwe samenwerking met de andere HR-collega's en uiteraard iedereen die zich in het ziekenhuis bezighoudt met het onderwerp opleiden vanuit hun expertise, ook in de dagelijkse praktijk.'

Op naar de toekomst

Petra noemt het een groot voordeel dat ze rechtsreeks rapporteert aan de Raad van Bestuur, van wie ze - tot haar dank - veel ruimte krijgt. Ze vindt het van groot belang om aan de strategietafel te zitten in Ziekenhuis Amstelland. 'Dat heb je juist als afdeling HR nodig, want je hebt te maken met grote thema's die impact hebben op de bedrijfsvoering. Het is niet altijd gebruikelijk dat HR aan de strate-

gietafel zit. Door aan te schuiven kun je continu de vraag stellen: welke consequentie heeft dat voor de medewerkers?' Zo kunnen we als afdeling bijtijds inspelen op nieuwe ontwikkelingen. We kijken erg uit naar de toekomst.'



Samen werken met de Verpleegkundige Adviesraad

We werken in het ziekenhuis met verschillende adviesraden. In het hoofdstuk Samen met Iedereen komen we hier in meer detail op terug. De Verpleegkundige Adviesraad lichten we uit vanwege de grote stappen die er zijn gezet in 2022.

In 2022 zat de Verpleegkundige Adviesraad (VAR) niet stil in Ziekenhuis Amstelland. Ondanks de naweeën van covid en het implementeren van een nieuw digitaal patiëntendossier in EPIC, lukte het om een aantal belangrijke onderwerpen en speerpunten op de agenda te krijgen van de Raad van Bestuur en tot goed onderbouwde adviezen te komen. We vroegen de VAR om de hoogtepunten van 2022.

Medisch Maatschappelijk Werk

De VAR heeft gesignaleerd dat er, mede door veranderingen in de patiëntenpopulatie, steeds vaker praktische knelpunten zijn rondom patiënten die veel tijd vergen van verpleegkundigen en teammanagers. Deze knelpunten ontstaan bijvoorbeeld door huisvesting, financiën of verblijfstatus. Daarnaast constateerde de VAR een groeiende behoefte aan psychosociale zorg voor patiënten. Na een intern en extern onderzoek, heeft de VAR een advies uitgebracht aan de Raad van Bestuur om Medisch Maatschappelijk Werk in te zetten in Ziekenhuis Amstelland. Inmiddels is dit advies verder uitgewerkt en volgen in 2023 de verdere acties voortkomend uit deze adviesaanvraag.

Met STIP naar zeggenschap en veerkracht

In 2022 wisten wij een subsidie binnen te halen vanuit het Landelijk Actieplan Zeggenschap (Ministerie VWS). Er werd een projectplan ingediend en daarmee 50.000 euro binnengehaald om het project "Met Stip naar zeggenschap en veerkracht" te ontwikkelen. Belangrijke doelen

zijn het verbeteren van de veerkracht en de zeggenschap van verpleegkundigen en verzorgenden. Een mooie overwinning!

Een bijzondere Dag van de Verpleging op 12 mei

Of het nu de Dag van de Verpleging of Dag van de Zorg genoemd wordt, na de covid periode werd nog eens heel duidelijk dat de collega's in de zorg en verpleging de spil zijn van een zorginstelling. De VAR heeft meegewerkt aan de invulling van deze dag en weer een Gouden Tulp uitgereikt. Dit jaar kon er een team worden genomineerd door collega's. Veruit de meeste aanmeldingen waren voor het team Kliniek Beneden Oost, de covid-afdeling. De enorme inzet van dit team rondom de covid periodes is door veel collega's gezien en enorm gewaardeerd. De keuze van de VAR viel daarom dit jaar op deze afdeling. De afdeling kreeg een bronzen tulp en een oorkonde uitgereikt.



De onthulling van De vele gezichten van verpleegkunde

Ook is de wand met 'de vele gezichten van verpleegkunde' officieel geopend door de VAR. We zijn nauw betrokken geweest bij de invulling van de wand.

Overige hoogtepunten

Daarnaast volgde de VAR een scholing dag en is er contact geweest met "collega VARREN" in andere ziekenhuizen. We profileerden de VAR op social media en dachten mee in de verschillende projectgroepen over het aantrekken en behouden van nieuwe collega's. Kortom voor de VAR van Ziekenhuis Amstelland was dit een vruchtbaar jaar.



Ons hart voor Oekraïne

Samen met iedereen

Samen delen van successen

We zijn meer met elkaar gaan delen in 2022. Intern hebben we veel initiatief getoond om elkaar weer op te zoeken, maar ook extern hebben we ons meer laten zien. Een voorbeeld van onze vergrote zichtbaarheid is de campagne Join the Team. Daarnaast is er binnen het ziekenhuis een Green Team gestart met ambitieuze doelen om ook een betere en groenere wereld te creëren. We nemen je mee in de hoogtepunten.

Join the Team

In 2022 is er een campagne gestart, genaamd 'Join the Team'. Vanuit allerlei afdelingen is er samengewerkt om ons als Ziekenhuis Amstelland op de kaart te zetten als goede werkgever. Door samen te werken en met veel enthousiasme de verschillende functies te presenteren, heb-



ben we een mooi beeld weten te schetsen van het werken bij Ziekenhuis Amstelland. Met prachtige filmposters in de gangen en overal QR-codes in het ziekenhuis, heeft het ons niet ontbroken aan zichtbaarheid. Dankjewel aan alle collega's die hieraan mee hebben gewerkt.



Achter de schermen



Onze campagne poster

Samen werken aan een betere wereld

Het Green Team binnen Ziekenhuis Amstelland boekte in 2022 een aantal fraaie successen op verduurzamingsgebied. Toch is er binnen het ziekenhuis nog een lange weg te gaan en is de noodzaak om minder afval te produceren nog niet in alle lagen van het ziekenhuis doorgedrongen. We spraken met gynaecoloog Aafke Koning en hoofd Inkoop Anja Hoeksma, drijvende krachten achter het Green Team.

Ze zijn ware pioniers, de circa zes vrijwillige medewerkers van het Green Team die zich in 2022 inspanden om processen binnen het ziekenhuis te verduurzamen en de afvalberg verder te verkleinen. Noodzakelijk, want een ziekenhuis is nu eenmaal een zeer grote vervuiler en er moeten zeker bij Ziekenhuis Amstelland stappen worden gezet. 'De Green Deal van Frans Timmermans die door de EU is ondertekend is niet vrijblijvend, dus we zijn gauw enthousiast aan de slag gegaan,' zegt Anja.

Bewustwording

De bewustwording dat het echt duurzamer moet is er nog niet bij alle medewerkers, ook al bemerkt het Green Team wel dat steeds meer vragen worden gesteld over de afval-

stromen en met name het plasticgebruik. 'Thuis is men gewend om plastic van restafval te scheiden, maar in het ziekenhuis gebeurt dat nog niet of veel te weinig, dat wekt geregeld bevreemding,' zegt Anja.

Focus

Het Green Team heeft letterlijk 1001 ideeën om processen in het ziekenhuis te verduurzamen en zou ze het liefst allemaal uitwerken, maar in 2022 werd bewust besloten de focus te leggen op een beperkt aantal initiatieven. Dat heeft gewerkt. 'We zijn met een klein team en we hebben ideeën te over, maar het moet wel uitvoerbaar zijn. We doen het vrijwillig en we hebben niet de capaciteit om alles tegelijk op te pakken, ook al zien we daar wel de urgentie van. Eén maatregel succesvol doorvoeren is vaak al een langdurig en tijdrovend proces.'

En ook kosten spelen een belangrijke rol. Want duurzamer betekent (helaas) vaak ook duurder. 'Plastic laten verwerken is voor het ziekenhuis bijvoorbeeld kostbaarder dan restafval laten verwerken,' zegt Anja. 'Initiatieven sneuvelen vaak ook omdat het te kostbaar is.'

OK-pakken van PET-flessen

Anja vertelt dat de focus in 2022 onder andere lag op een aantal verduurzamingsprojecten binnen de OK, omdat dat de meest vervuilende afdeling van het ziekenhuis is. 'Het OK-personeel is in 2022 overgegaan op nieuwe, duurzame OK-pakken die voor 99 procent zijn gemaakt van PET-flessen en daarmee veel milieuvriendelijker zijn.' Maar het bleek een lang en intensief traject, met veel overleg, discussies en tal van draagproeven voor het personeel op de OK. 'Het is niet dat je even een paar nieuwe pakken besteld,' zegt Anja. Aafke legt uit dat het draagvlak bij het personeel misschien nog wel het belangrijkste is om een dergelijke maatregel door te voeren - en dat kost tijd en





Anja Hoeksma en Aafke Koning

overredingskracht. 'Niet iedereen zit erop te wachten of ziet de noodzaak ervan in, maar we zijn er trots op dat het gelukt is.'

Waardevol materiaal hergebruiken

Eenzelfde traject werd ingezet om op de OK de zogenoemde Tray Wraps, ofwel blauwe polypropyleen folies waarmee steriele instrumentennetten zijn ingepakt, duurzaam te verwerken. 'Het is zeer waardevol materiaal, dat altijd bij het restafval werd gegooid. Sinds dit jaar worden de Tray Wraps apart ingezameld door de afvalverwerker

die er weer nieuwe PP-korrels van maakt,' zegt Anja. De maatregel betekende onder andere dat de operatieteams moesten worden overtuigd om een derde afvalbak te gebruiken. Naast het restafval en het specifieke ziekenhuisafval (ofwel de blauwe tonnen). 'Er waren ook protestgekluiden, want sommige medewerkers dachten 'waar gaat dit heen?' en 'hoeveel bakken krijgen we nog?' Maar inmiddels gaat het vanzelf. Het overtuigen van medewerkers is echt belangrijk,' zegt Aafke.

Medicijnbekertjes

Dat overtuiging belangrijk is blijkt ook uit een derde initiatief dat in 2022 (nog) niet het gewenste effect had en door het hele ziekenhuis voet aan de grond had moeten krijgen: het gebruik van kartonnen medicijnbekertjes in plaats van de klassieke plastic medicijnbekertjes. 'Het Green Team heeft er enorm veel tijd en energie ingestoken, maar omdat we niet op alle afdelingen even goed vertegenwoordigd zijn, is het nog niet heel succesvol. We hopen dat we in 2023 de verandering weten door te zetten en het hele ziekenhuis over gaat naar nieuwe bekertjes.'

Samen

Uiteindelijk is de boodschap van Anja en Aafke dat de verduurzamingstappen het beste gezet kunnen worden als dat samen met iedereen wordt opgepakt. 'Er valt nog heel veel te bereiken. Ziekenhuis Amstelland loopt op het gebied van verduurzaming nog niet voorop. We zijn blij dat we als Green Team stapjes kunnen zetten naar een duurzamere toekomst. Dat wordt ook zeker gewaardeerd, maar we zijn een vrijwillig team. We hopen de komende jaren op actief duurzaam beleid, zodat er ook meer initiatieven uit managementlagen komen. Samen kunnen we nog zoveel meer voor elkaar krijgen.'

Samen Beter met partners

Buiten het ziekenhuis zijn er ook belangrijke partners waarmee we veelvuldig hebben samengewerkt. Er is altijd een goede samenwerking geweest met huisartsen, ook in de covid periode. In 2022 is deze samenwerking geprofessionaliseerd.

We stellen je voor aan een belangrijke partner in 2022; Jacomien de Jong, directeur van de Huisartsen Coöperatie Amstelland (HCA) en bestuurder van Amstelland Zorg. "Er is al een jarenlange samenwerking met het Ziekenhuis Amstelland. Huisartsen en specialisten van Ziekenhuis Amstelland zoeken elkaar op; voor advies, of om te sparren over dagelijkse zaken. Helaas kampen de huisartsen momenteel met grote druk vanuit verschillende hoeken. Vanzelfsprekend heeft de covid pe-



Jacomien de Jong



riode een effect gehad. Daarnaast zijn er grote tekorten, voor huisartsen die met pensioen gaan is vaak geen vervanger. Ook proberen commerciële partijen gehele praktijken over te nemen én komen er verzoeken vanuit het Integraal Zorgakkoord (IZA) om juist meer bij huisartsen neer te leggen.

Een nauwe samenwerking met huisartsen is dus van groot belang om hen te ondersteunen. Er zijn veel lopende programma's en projecten om de zorg te verbeteren en te vernieuwen. Om te zorgen dat de juiste zaken worden opgepakt en de juiste partijen betrokken zijn, hebben we in samenwerking met de programmamanagers van Amstelland Zorg en Sophia de Rooij (voorzitter Raad van Bestuur, Ziekenhuis Amstelland) meer structuur aangebracht. Door deze nieuwe overlegstructuur kunnen we vergaderingen op een professionelere manier opzetten en de onderlinge adviezen naar een hoger (strategisch) plan tillen.

Aan het eind van het jaar hebben we in de samenstelling van Amstelland Zorg, de Huisartsen Coöperatie Amstelland (HCA), de huisartsenpost en Ziekenhuis Amstelland de intentie uitgesproken om in 2023 intensiever samen te werken. We zoeken elkaar op om plannen te maken die voortkomen uit het IZA en willen blijven verbeteren. Op naar 2023!"

Samenspraak

In samenspraak met onze adviesraden en het Medisch Specialistisch Bureau bepalen we de koers voor het Ziekenhuis Amstelland. Ze vertegenwoordigen onze belangrijke medewerkers, cliënten, verpleegkundigen, specialisten, verwanten en de Joodse gemeenschap. Wij geven hen graag een gezicht en stellen je voor aan:

De Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad (OR) van Ziekenhuis Amstelland bestaat uit medewerkers die zich sterk maken voor jouw werk en belangen binnen de organisatie.



Voorste rij v.l.n.r.: Nadia, Ellen, Jeroen, Gitte.

Achterste rij v.l.n.r.: Nathanja, Pauline, John, Willemijn, Michel, Has, Robina, Francis

De Cliëntenraad

De Cliëntenraad van Ziekenhuis Amstelland behartigt de algemene belangen van alle cliënten van het ziekenhuis en hun familie. De cliëntenraad adviseert gevraagd en ongevraagd de Raad van Bestuur met als doel de zorg en dienstverlening aan cliënten van Ziekenhuis Amstelland nog verder te verbeteren.

In 2022 bestond de cliëntenraad uit:

- S. Cortissos, voorzitter
- J. van der Star, lid
- C. Hoogduin, lid
- S. Gallée, lid
- E. Weijel, lid
- H. Meerman, lid
- N. Cruijf, lid
- P. Heijne, ambtelijk secretaris

Tot mei 2022

Vanaf mei 2022

De Maatschap Medisch Specialistisch Bedrijf

Het Medisch Specialistisch bedrijf heeft als doel het bevorderen van kwalitatief goede medisch specialistische zorg alsmede het bevorderen van de functionele belangen van de hierbij betrokken partijen. Op dagelijkse basis zijn zij betrokken bij het uitoefenen van de medisch specialistische praktijk in het ziekenhuis en streven zij ernaar alle afdelingen op de juiste koers te houden.



Foto v.l.n.r. Petra-Marije Greidanus (kinderarts), Bert Wibbens (gynaecoloog en voorzitter), Suzanne Hepp (MDL-arts), Freerk Broeyer (cardioloog), Karien Piersmavan der Tang (bureaudirecteur

De Verpleegkundige Advies Raad

De Verpleegkundige Advies Raad (VAR) is een adviesorgaan voor de Raad van Bestuur van, vóór en dóór verpleegkundigen, verpleegkundig specialisten en verzorgenden. De VAR adviseert vanuit verpleegkundig perspectief om zo een bijdrage te leveren aan het verbeteren en waarborgen van de kwaliteit van de (verpleegkundige) zorg in Ziekenhuis Amstelland.



Foto v.l.n.r. Paul Rotering, Willemijn ten Kroode, Natascha Medenblik, Ancilla Immerzeel-van Scheppingen, Carla van de Polder, Irene Mohr (vicevz), Valentine Sanders (vz), Sophia de Rooij.

De Vereniging Centrale Israëlitisch Ziekenverpleging



De vereniging Centrale Israëlitisch Ziekenverpleging stelt zich ten doel de Joodse identiteit van Ziekenhuis Amstelland te waarborgen en te faciliteren.

Gedurende het jaar 2022 bestond het bestuur uit:

- Evy Hochheimer, Voorzitter
- Coen Abram, Penningmeester
- Shirly Smeels-de Haas, Secretaris
- Elisheva van den Brink, Lid
- Nienke Kok-Krant, Lid
- Jaron Weijel, Lid
- Vacature, Lid

Samen met de patiënt

Het jaar van de verdiepte samenwerking voor ons Behandeladviescentrum Ouderengeneeskunde

Het Behandeladviescentrum Ouderengeneeskunde

(BACO) bestaat relatief gezien nog niet heel lang. Pas tien jaar geleden werden de eerste stappen gezet op het gebied van een specifieke polikliniek voor ouderengeneeskunde in Ziekenhuis Amstelland. De van oorsprong louter poliklinische afdeling heeft in tien jaar tijd enorme stappen gezet. Het jaar 2022 was het jaar van een grote inhaalslag, die mede werd vormgegeven door een sterk geïntensiverde samenwerking met zorgspecialisten binnen én buiten het ziekenhuis.

Aan het woord Elske Gieteling en Marijke Trappenburg, samen met Marleen van de Kaaij werkzaam als de drie inter-nisten van het team Ouderengeneeskunde binnen het



Marijke Trappenburg (links)

BACO. Het team werd in 2022 compleet met vier (geriatrie) verpleegkundigen en één verpleegkundig specialist.

Groei

‘De polikliniek is nog steeds een grote pijler van ons, maar we zijn de afgelopen jaren als team heel erg gegroeid in onze bezigheden en zeker in 2022,’ zegt Elske. Als meest bescheiden voorbeeld noemt ze de start van supervisie op de verpleegafdeling beneden vanuit het team Ouderengeneeskunde. ‘Hier kunnen we op maat gepaste zorg bieden aan onze eigen interne patiënten. Dat zijn veelal kwetsbare ouderen die al fysiek beperkt zijn en/of dementie hebben en daar acuut een probleem bij hebben gekregen.’

Ook heeft het BACO-team zich in 2022 veel beziggehouden met scholingen aan jonge dokters en heeft de verpleegkundig specialist een speciaal scholingsprogramma voor alle verpleegkundigen ontwikkeld, met als doel de zorg voor ouderen te verbeteren en ook inzichtelijk te maken. De focus van deze scholing is valpreventie, dat geoefend is met een 90-jarige actrice en verouderingspak.

Samenwerking

Maar 2022 was voor het team bovenal het jaar van de verder verbeterde en verdiepte samenwerking tussen de vele specialismen binnen de ouderengeneeskunde. Met een nu al grote patiëntenpopulatie en een alsmaar verder toenemende vergrijzing in regio Amstelland, voornamelijk van 90plussers, kan het niet anders dat zorgverleners elkaars expertise en kennis steeds beter moeten gaan be-

nuten. Op dat vlak heeft het BACO-team dit jaar grote stappen gezet. 'Noodzakelijk, want we kunnen het echt niet meer alleen. We moeten veel verder kijken dan ons eigen eiland,' zegt Marijke.

Corona

Het was ironisch genoeg de roerige covid periode die ten grondslag lag aan een omslag in denken en als snel leidde tot verbeterde samenwerkingsprocessen. 'De standaardroutine werd in de covid periode noodgedwongen doorbroken en dat leidde uiteindelijk tot geheel nieuwe inzichten,' legt Elske uit. 'We werden door de schaarste van ziekenhuis en IC-bedden gedwongen veel vaker contact te hebben en nog scherper samen te werken met huisartsen en specialisten ouderengeneeskunde van verpleeghuizen én natuurlijk de patiënten zelf. Dat verliep in de covid periode echt heel erg goed. Alle inzichten uit de covid periode hebben we in 2022 verder opgepakt, altijd met als uitgangspunt hoe we patiënten zo passend mogelijk kunnen behandelen.'

Heidag

De tijdens covid geïntensiveerde samenwerking leidde in 2022 onder andere tot meer gezamenlijke overleggen en een zeer nuttige Heidag in samenwerking met de Stichting Amstelland Zorg, waar tal van partners uit de ouderenzorgketen bij zijn aangesloten. Elske: 'De Heidag was echt ontzettend waardevol. Er waren onder andere vijftien dokters bij. Door te bespreken tegen welke knelpunten we aankeken en hoe we gezamenlijk konden optrekken, bleek al heel snel dat iedereen tegen dezelfde dingen aanloopt en dat we elkaar nodig hebben. En het is daarnaast zeer waardevol dat je elkaar kent. De zorg voor ouderen bestaat uit zoveel verschillende specialismen en dan is het heel belangrijk dat je snel kan bellen met de huisarts, of dat je - in ons geval - de chirurg op de gang tegenkomt en dat je direct weet waar het over gaat.'



Marijke: 'We doen als BACO- team inmiddels ook steeds meer medebehandelingen. Onder andere chirurgen, orthopeden en ook cardiologen vragen ons steeds vaker mee te kijken met een patiënt en ook mee te adviseren. Met name vanwege onze expertise van ouderengeneeskunde zoals kennis van de nazorgmogelijkheden. Er is ook steeds meer bereidheid om elkaar te helpen. Het besef is er dat we in de regio samen moeten optrekken voor de ouderen in regio. Elkaars expertise benutten en ook welwillend zijn, daar draait het om.'

Pro-actieve zorgplanning

De internisten ouderengeneeskunde zijn ook lid van het palliatief team. In 2022 participeerden ze in die rol in een regionaal project over pro-actieve zorgplanning. 'Het is heel belangrijk dat ouderen op tijd in gesprek gaan met naasten of de huisarts over wat hun wensen en grenzen zijn, zodat ze op het 'moment suprême' de juiste keuzes kunnen maken. Dus niet op het acute moment dat er paniekvoetbal is, dat leidt vaak tot ongewenste behandelingen', zegt Elske.

Marijke: 'Timing is daarin ontzettend belangrijk. Als iemand zich nog goed voelt wil hij of zij daar nog niet over praten, maar als iemand zich slecht voelt ben je vaak al te laat.' Door het palliatief team is een symposium georganiseerd

in 2022 met de naam 'Het kwetsbare levenseinde'. Elske sprak tijdens het symposium met een fraaie tegeltjeswijsheid: 'Een gesprek over de toekomst voelt altijd te vroeg, totdat het te laat is'. Het was een betrokken neuroloog die de uitspraak letterlijk op een tegeltje liet afdrukken en dat tegeltje siert sinds 2022 op een bescheiden plek de spreekkamer. 'Veel bezoekers, en zeker mantelzorgers, slaan eropaan,' knipoogt Marijke. En zo vervult het tegeltje daadwerkelijk een functie, als klein maar fijn bewijs dat de verbeterde samenwerking tot in de kleinste hoekjes vruchten afwerpt, met als grote winnaar de patiënt.



Elske Gieteling

Samen met de Joodse gemeenschap

Ook voor onze collega's van Joodse zaken zijn er bijzondere hoogtepunten te benoemen uit 2022. We nemen je mee.



2022 was een jaar waarin we langzamerhand covid achter ons konden laten. We hebben veel voorlichting weer in fysieke vorm kunnen geven. Op 4 mei was het weer mogelijk een spreker in Ziekenhuis Amstelland uit te nodigen én we hebben met de Joodse feestdagen leuke traktaties uitgedeeld aan personeel en patiënten.

We zijn gestart met het maken van concrete plannen om de Joodse identiteit binnen Ziekenhuis Amstelland verder te waarborgen en te versterken. Medewerkers van het team Joodse zaken hebben, samen met leden van het bestuur van de vereniging Centrale Israëlitische Ziekenverpleging (CIZ), een notitie geschreven over de toekomst van de Joodse identiteit in Ziekenhuis Amstelland. Deze notitie lag ten grondslag aan een verdere uitvoering van het versterken én op een moderne manier vormgeven van de Joodse identiteit in Ziekenhuis Amstelland.

Tentoonstelling

In 2022 heeft de tentoonstelling 'Joodse artsen en de Holocaust', met levensgrote panelen, enkele weken in de B-gang van ons ziekenhuis gestaan. Een bijzondere ervaring.

Assortiment

In 2022 heeft een verbetering en uitbreiding van het voedselaanbod op de Joodse vleugels plaats gevonden.

We hebben ervoor gezorgd dat onze patiënten meer keuze kregen in het lunch en ontbijt-assortiment.

Dierbare patiënten

Aviva Lopes Cardozo vertelt; 'Patiënten zijn ons vaak dankbaar voor de extra aandacht die ze van ons krijgen.

Omgekeerd krijgen wij veel energie van de mooie gesprekken die wij met deze (Joodse) patiënten voeren.

Zo ook onze bezoeken aan een man die ons ziekenhuis



Tentoonstelling 'Joodse artsen en de Holocaust'

helaas frequent bezocht. Geboren in 1938 was hij een oorlogskind en groeide op bij een katholiek gezin. Zijn Joodse ouders heeft hij nooit meer gezien en het Jodendom speelde lange tijd geen enkele rol in zijn leven. Totdat hij ging werken en in de grote vaart terecht kwam. Hij voer de hele wereld over en zo kwam hij als jonge man in Haifa (Israël) terecht. Hij voelde zich daar thuis. Zijn gebrek aan kennis van het joodse leven maakte dat hij daar niets mee kon én deed, maar hij bleef dat gevoel houden. Zijn leven was zwaar, zo vertelde hij ons. Zijn vrouw, zus en zoon overleden en het leven op zee kwam ten einde, terwijl het verlangen naar Israël groeide. Hij had altijd nog de wens die kant op te reizen.

Toen wij hem enkele jaren geleden ontmoetten in Ziekenhuis Amstelland, was hij ernstig ziek. Hij sprak daar niet graag over. Veel liever had hij het over zijn werk als kunstenaar en zijn reizen op de grote vaart. Hij vond het prachtig dat hij in een Joods ziekenhuis lag en vond in mij en mijn collega's de Joodse familie die hij nooit gehad heeft. In ons ziekenhuis ging hij voor de eerste keer naar sjoel (de synagoge). We brachten hem er in zijn rolstoel naartoe en hij bleef de hele dienst. Hij had het zo fijn gevonden en raakte er niet over uitgepraat.

Na twee weken werd hij ontslagen uit het ziekenhuis, maar we hoefden hem niet te missen. Regelmatig klopte hij aan bij ons kantoor om even een babbeltje te maken. Dan kwam hij langs om een boek over het Jodendom terug te brengen, of om een nieuwe te lenen. En altijd vertelde hij over zijn reizen naar Haifa. De sjoel werd een plek waar hij regelmatig kwam. Uiteindelijk leidde zijn gezondheidstoestand weer tot een ziekenhuisopname. Weer in zijn geliefde Joodse Ziekenhuis Amstelland. Hij overleed uiteindelijk en zijn droomwens om nog één keer naar Israël af te reizen is helaas niet uitgekomen. Wij zullen hem niet vergeten.'

Het team van het Vrouw Kind Centrum (VKC) levert een topprestatie in een hectisch jaar

Het Vrouw Kind Centrum (VKC) van Ziekenhuis Amstelland heeft een roerig 2022 achter de rug, vanwege een hoge werkdruk, met name ingegeven door een combinatie van personeelstekorten en de implementatie van EPIC. Het VKCteam liet zich echter niet breken en zag zelfs lichtpunten in een zeer hectisch jaar, waarin het een topprestatie leverde. Aan het woord gynaecoloog Alexandra Padt, kraamverzorgende Nahida Kruk, Obstetrie verpleegkundige Caroll van Velzen en arts verloskundige Odette Polak.

Alexandra Padt werkt al 12 jaar in Ziekenhuis Amstelland en is gynaecoloog in het VKC. 'Er is voor mij een heel duidelijk dieptepunt geweest in 2022. Sinds ik hier werk is dit niet eerder voorgekomen. We hebben moeten communiceren dat we tijdelijk alleen open waren voor calamiteiten, vanwege personeelsgebrek, dat is echt vreselijk om te moeten doen.'

Aangenaam dichtbij

Voor Alexandra is er één hoogtepunt dat er met kop en schouders bovenuit steekt: 'Een hoogtepunt vind ik toch wel dat we zo enorm gegroeid zijn, dat we een substantiële speler zijn geworden met de hoeveelheid bevallingen', vervolgt Alexandra. 'Eerst waren we altijd de Calimero van de ziekenhuizen uit de regio, in vergelijking tot grote spelers als AMC en VU. Toch hebben we ons goed weten te profileren als ziekenhuis dat aangenaam dichtbij is waar de lijnen kort zijn. Daar krijgen we een hoop complimenten over, zelfs van mensen die in eerste instantie niet eens wisten dat Amstelland een eigen ziekenhuis had.'

'We hebben een hecht team, dat het werk heel leuk vindt. We zijn in de praktijk een platte organisatie waardoor het fijn samenwerken is. Het is een geweldig team en gynae-

cologie is een prachtig vak. Binnen een beperkt gebied zit een enorme hoeveelheid aan variatie. Soms hebben we handen te kort en altijd hebben we tijd te weinig, maar de mooie resultaten voeren gelukkig de boventoon.'

Handjes tekort

Kraamverzorgende Nahida Kruk werkt al sinds haar 14e in het ziekenhuis. Eerst bij het winkeltje, toen bij de Radio Tulipa en na een tussenpauze als voedingsassistente op het VKC. Nahida liet zich met succes omscholen naar kraamverzorgende via het ROC en was de eerste die de opleiding volgde. Ze werkt dankzij de omscholing sinds 2022 met ontzettend veel plezier als kraamverzorgende op het VKC en haalt ondanks de hoge werkdruk veel voldoening uit haar werk. 'Ik maak van elke werkdag een feestje,' zegt ze enthousiast.

Ze legt uit dat het team uit circa vijftig medewerkers be-



Alexandra Padt



Nahida Kruk

staat: 'Dat lijkt veel, maar dat is het niet. Dagelijks zijn er zeker 12 à 13 medewerkers nodig. Ons team heeft heel veel voor elkaar over, maar we kwamen wel echt veel handjes tekort. In de covid periode ('21) werden veel baby's geboren en in 2022 zette die trend voort. Door de hoge werkdruk en de vele bevallingen, waren er ook meer ziekmeldingen onder het personeel en daardoor was het vaak nog hectischer.' 'Het tekort aan personeel was en is het meest nijpend bij de specialistische verpleegkunde,' zegt Nahida. 'Er zijn te weinig obstetrie verpleegkundigen, een probleem dat ook landelijk speelt. Ons aanbod van deze verpleegkundigen is heel klein' zegt Nahida. 'Maar ik weet dat daar in 2022 op de achtergrond hard aan gewerkt werd en ik hoop dat dat uiteindelijk resultaat zal opleveren.' Ze ziet 2022 ook als het eerste jaar na covid, waarin voorzichtig kon worden gekeken naar wat het VKC in de toekomst wil: 'Welke kant willen we op en hoe kunnen we het team uitbreiden? Bijvoorbeeld met kraamverzorgenden plus, want ook die zijn ook hard nodig. 2022 was dus het jaar van verbeteren, maar zeker ook van overleven.' Nahida heeft veel respect voor de roosterplanning en de

afdelingsmanager: 'Het was vooral een kwestie van elke dag het rooster proberen te redden. Ga er maar aan staan,' zegt ze. Boven alles vindt Nahida het VKC een geweldig team, dat alles voor elkaar over heeft en daardoor in 2022 zelfs de zwaarste stormen wist te overleven. 'Maar we hebben écht meer handjes nodig.'

Stijgende lijn

'Ik kan me vinden in wat Nahida vertelt', zegt Odette Polak, arts verloskunde in het VKC. 'We zitten al een tijd in een fase waarin veel gewisseld wordt. In de bijna 10 jaar dat ik hier werk hebben we op de afdeling verloskunde ook veel wisseling van leidinggevenden gehad. Dat is voor de leidinggevenden lastig, omdat ze in een organisatie komen die niet glad gestreken is, maar ook voor het team zorgt dat voor onrust. We hebben een hecht team dat een groot hart heeft voor de zorg en voor elkaar. Dat is gelukkig overleefd, maar ook op de proef gesteld. Dat is elke keer lastig schakelen voor de mensen op de vloer, maar het is ook uitdagend voor de leidinggevende om



Odette Polak

zo'n team, dat het al zwaar te verduren heeft, aan te sturen. Daar zijn we langzaam uit aan het klimmen om het weer stabiel te krijgen. Gelukkig zien we een stijgende lijn, ook al is het maar een kleine stijging.'

Impact van EPIC

2022 stond natuurlijk ook in het teken van het nieuwe systeem EPIC. Odette heeft als trainer een bijdrage geleverd om dit systeem een zo goed mogelijke start te geven en heeft er naast haar functie nu ook een nieuwe rol als 'on the job'-trainer bij om nieuwe mensen op de afdeling te trainen om te kunnen werken met dit systeem. 'Dat was hard werken voor iedereen. Het ziekenhuis moest overschakelen naar EPIC en dat was een hele operatie. Dat heeft veel impact gehad. Veel personeelsleden werden ook gedetacheerd naar trainingscentra om opgeleid te worden als trainer van het systeem, waardoor je niet met je volle kracht op de afdeling stond. Alexandra benoemt: 'Het kost veel extra tijd om een nieuw systeem te leren, die tijd hebben we eigenlijk niet. Dit heeft zeker effect gehad op mijn werkplezier. Het heeft tijd gekost voor we de juiste manier hadden gevonden.' Dus midden in de hectiek die Nahida omschrijft met het personeelstekort, kwam de EPIC uitdaging er nog eens bovenop. Dat heeft veel van de mensen gevraagd. Maar het is voor Odette persoonlijk toch ook wel een hoogtepunt geweest. 'Ik ben trots op wat er is neergezet. Het heeft in 2022 wel een centrale rol in het ziekenhuis gespeeld.'

Geweldig resultaat

Odette geeft aan: 'Los van alles wat er speelt qua nieuw systeem en personeelstekorten, is voor mij elke dag nog steeds een hoogtepunt. Ik vind ons vak het mooiste dat er is. Ik ga met plezier naar mijn werk, het team staat als een huis en we kunnen goed en laagdrempelig samenwerken met de gynaecoloog. Er is altijd een hiërarchie in kennis, maar in de samenwerking zijn we helemaal gelijk en dat

werkt onwijs fijn. Ik ben me er heel erg van bewust dat het bijzonder is om mensen in deze fase van hun leven te mogen begeleiden. En ondanks dat we de productie tijdelijk omlaag hebben moeten schroeven omdat EPIC veel vroeg, zijn we toch gegroeid qua aantal bevallingen in het VKC. Met het kleine team dat er is hebben we voor een geweldig resultaat gezorgd.'

Caroll van Velzen, obstetrie verpleegkundige, vat het mooi samen. 'Als ik aan het VKC denk, denk ik aan een ontzettend warm, gezellig team waar ik elke dag met plezier naar toe ga om te werken en ondanks de krapte er het beste van te maken. Bevallingen zijn nu eenmaal niet te plannen en er moet voldoende geschoold personeel rondlopen om het allemaal in goede banen te leiden. Het aantrekken van het juiste personeel, daar ligt de uitdaging voor het VKC in de komende weken, maanden en jaren wat mij betreft. Na een periode van covid een nieuw systeem geïmplementeerd krijgen, in een periode van lage bezetting én de grote hoeveelheid aan bevallingen, dat is een hele prestatie. Daar ben ik super trots op!



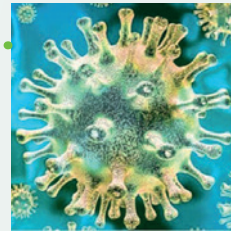
Caroll van Velzen

Nieuwsoverzicht

2022 in vogelvlucht

Januari

GreenTeam boekt
aantoonbaar succes in
plastic afvalscheiding **5**



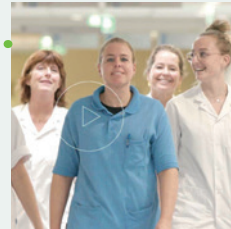
13 Zorg aan mede-
werkers met
klachten door
covid-zorg

Februari

Jaarlijkse traditie:
Müllers Multi More
traktatie **8**



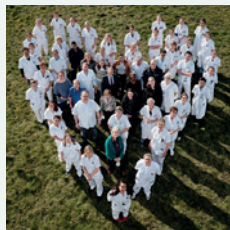
22 222e baby wordt geboren



25 Wervingscam-
pagne 'Join the
team' van start!

Maart

Hart voor
zorgmedewerkers
in Oekraïne **8**



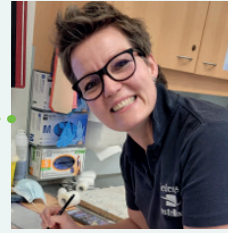
2 Beeldbellen
met patiënten

23 Workshops voor meer
groei en werkplezier

April

Opening
tentoonstelling
'Joodse artsen
en de Holocaust'

11



1 Onze allereerste
leerling gipsverband-
meester

23 Feestelijke
ceremoniële
Go Live EPIC



Mei

Verlenging samen-
werking Amsterdam
UMC op het gebied
van zorgerschikking

11



3 1000ste Actieve MijnZHA
gebruiker

12 Onthulling 'De vele gezichten
van verpleegkunde'

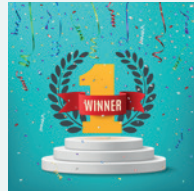
Kliniek Beneden Oost
winnaar Gouden Tulp 2022!

12

19 Wereld IBD-dag, aandacht
voor mensen met chronische
darmontstekingsziekte

Internisten winnen
1e prijs voor
DE opleidingsprijs
Opleider van het jaar

19



20 Belangrijke wijzigingen Cao
ziekenhuizen 2021-2023

Juni

Helden van de zorg
gemist op SBS6?
Onze collega
Claudia was één
van de helden

15



29 Onderzoek naar Zeggenschap
Verpleegkundigen in
Ziekenhuis Amstelland

Juli

Licht en liefde
door het hele
ziekenhuis **8**



Toenemende zorgen over
de beschikbaarheid van
medische hulpmiddelen **25**

Denk mee met de VAR **28**



1 Facilitair Bedrijf
verzorgt HontS

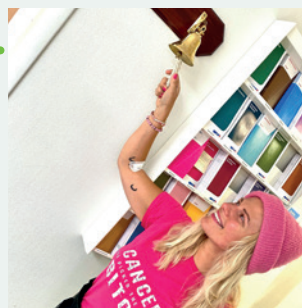
14 Goed, groen nieuws!
Ecopakken OK

27 Richtlijnen met betrekking tot
covid blijven ongewijzigd in
ziekenhuizen

Augustus

Feest voor zorgmedewerkers
in ZiggoDome aangekondigd **3**

Hitteplan **11**



4 Bell of hope
ingeluid

September

Couplebedden in
gebruik en óók **1**
beschikbaar voor
andere afdelingen



14 Grote opruiming van formulieren
in Documentbeheersysteem

Team Amstelland stond weer aan
de start van de Dam tot Damloop **21**



23 Rosj haSjana, het
Joods nieuwjaar
26 en 27 september

Nagenieten van het bedrijfsfestival ...
Dank iedereen die er was

Oktober

Oktober, themamaand
'Gewoon goede Hygiëne' **1**

6 Vaatdiagnostiek in
prachtige nieuwe ruimte

Sfeerproeverij verpleegkundigen en
doktersassistenten groot succes! **18**



13 Deuren van personeels-
ingang worden vervangen

Ziekenhuis Amstelland
gaat over naar Zenya Flow **20**

19 ICT-meldingen via
meldsysteem MAKI

Regio Amstelland aangesloten
bij Connect Atriumfibrilleren **28**

27 Nicolaes Tulp Apotheek viert zijn
eerste lustrum

November

Ziekenhuis Amstelland zet in
op een extra OK **2**

4 Informatiemarkt EPIC

Handen af van onze
hulpverleners in de zorg **10**

9 Deze maand aandacht
voor prostaat-
en teelbalkanker



28 Ontruimingsoefeningen
op alle verpleegafdelingen

December

Tulpenboom bij ziekenhuis Amstelland
geplaatst uit nalatenschap legaat **1**

5 Start pilot nieuw
zorgpad mammacare

Opereren op zaterdag om
meer patiënten te helpen **7**



8 Bedankt voor jullie inzet
in 2022 vrijwilligers!

Regeling Generatiebeleid
Ziekenhuis Amstelland **13**

21 Viering
Chanoeka

Colofon

Redactie

Valérie Zeelen

Interviews

Amstelveenz;

Shirley Visser & André Gerritsen

Fotografie

Afdeling communicatie

Ronald Brakel

Opmaak

Quantes

Grote dank aan alle collega's die hun verhaal hebben gedeeld.

Dankwoord

Het jaar 2022 is alweer een bijzonder jaar geweest voor Ziekenhuis Amstelland. Het ziekenhuis heeft haar normale processen moeten leveren in een situatie van grote achterstanden in de zorg, grote tekorten aan gekwalificeerd personeel, een hoog ziekteverzuim en lastige omstandigheden door covid.

De Raad van Toezicht wil dan ook haar grote waardering uitspreken voor de enorme inzet, en grote betrokkenheid van medewerkers, management, bestuur en partners van het Ziekenhuis Amstelland.

Paul Steman



Ziekenhuis Amstelland

Laan van de Helende Meesters 8

1186 AM Amstelveen

www.ziekenhuisamstelland.nl