



We Care...

Beleidsplan 2026 - 2031



Drs. L. Mungra Medisch Centrum

Voorwoord voorzitter MMC

Voor u ligt het beleidsplan van het Drs. L. Mungra Medisch Centrum over de periode 2026-2031. Dit beleidsplan vormt een richtinggevend document waarin de strategische keuzes en beleidsvoornemens van voornoemde organisatie voor de komende jaren zijn vastgelegd. Het plan is tot stand gekomen in een periode waarin de zorgsector, in het bijzonder de ziekenhuizen worden geconfronteerd met toenemende uitdagingen op het gebied van kwaliteit, toegankelijkheid en financiële houdbaarheid.

Het MMC vervult al decennia lang een essentiële rol in de gezondheidszorg voor de gemeenschap in het westen van Suriname. Deze maatschappelijke verantwoordelijkheid vraagt om een duidelijke visie gericht op het versterken en het toekomstbestendig maken van het MMC. Met dit beleidsplan beogen wij inzicht te geven in de wijze waarop het MMC zich de komende jaren verder wil ontwikkelen, waarbij de aandacht gericht blijft op professionele zorg voor de patiënten.

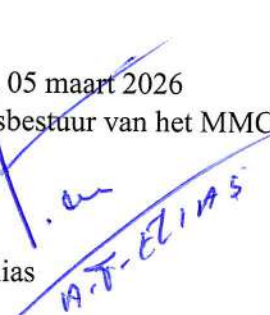
Bij de totstandkoming van dit beleidsplan is nadrukkelijk gekeken naar zowel de huidige situatie als de verwachte ontwikkelingen in de komende beleidsperiode.

Ik spreek de wens uit dat dit beleidsplan richting en houvast zal bieden aan het bestuur, de directie, de medewerkers, alle betrokkenen en zal bijdragen aan een gezamenlijke inzet voor een sterk, betrouwbaar en toekomstgerichte MMC.

Namens het bestuur dank ik een ieder die een bijdrage heeft geleverd aan de totstandkoming van dit beleidsplan, in het bijzonder Mw. M. Bishesar en Mw. E. Sidoel. Voorts reken ik op uw blijvende inzet bij de uitvoering hiervan.

Nw-Nickerie, 05 maart 2026
Het Stichtingsbestuur van het MMC

Antoine. F. Elias
Voorzitter



Voorwoord directie MMC

Voor u ligt het beleidsplan van 2026 – 2031, waarin wij de strategische koers van ons ziekenhuis voor de komende jaren vastleggen. Dit plan biedt richting en houvast in een periode waarin de zorg zich snel ontwikkelt en waarin duidelijke keuzes noodzakelijk zijn om kwaliteit en continuïteit te waarborgen.

Onze visie voor de komende beleidsperiode is gericht op toegankelijke, kwalitatief hoogwaardige en duurzame zorg, met de patiënt centraal. Tegelijkertijd investeren wij in onze professionals, versterken wij samenwerking met specialisten en partners, en bouwen wij aan een organisatie die wendbaar en toekomstbestendig is. Binnen de Surinaamse context vraagt dit beleidsplan om realisme en verantwoordelijkheid. Wij staan voor de opgave om met beperkte middelen maximale zorgwaarde te leveren, rekening houdend met nationale regelgeving, financiering structuren en maatschappelijke verwachtingen. Dit vraagt om transparant bestuur, zorgvuldig financieel beleid en een sterke focus op samenwerking binnen en buiten het ziekenhuis.

Dit beleidsplan is tot stand gekomen in nauwe afstemming met bestuur, directie en betrokken professionals. Het vormt een gezamenlijk kader waarbinnen wij de komende jaren onze ambities realiseren en onze maatschappelijke verantwoordelijkheid blijven nemen.

Met vertrouwen zie ik uit naar de uitvoering van dit beleid en de verdere ontwikkeling van ons ziekenhuis.



Zorida Mohamed BBA
Wvd. Algemeen Directeur MMC.

Inhoudsopgave

Voorwoord voorzitter MMC	1
Voorwoord directie MMC	2
Inleiding	4
Hoofdstuk 1. Historische ontwikkeling van het Mungra Medisch Centrum	5
Hoofdstuk 2. Het Mungra Medisch Centrum	6
Waar staan wij voor?	6
Visie en missie	6
Kernwaarden van het MMC:	6
Personeelsbestand	7
Organogram	9
Hoofdstuk 3. Diensten van het MMC	10
Medische samenwerking met andere ziekeninstellingen	11
Afdelingen van het MMC	12
Hoofdstuk 4. Vooruitzichten MMC	15
1. Investeren in de ontwikkeling van artsen en specialisten afkomstig uit het eigen district Nickerie	15
2. Verminderen van pendel diensten van de artsen	15
3. Cubaanse Artsen en specialisten aanvaarden	16
4. Structurele bevordering van verpleegkundig personeel	16
5. Afname pensionados	16
6. Wagenpark optimaliseren	17
7. Apparatuur updaten	17
8. Versterken van onderlinge saamhorigheid van het personeel	17
9. HRM afdeling oprichten dat ook bestemd is voor begeleiding	18
10. Certificering van de keuken	18
11. Certificering Laboratorium	19
13. Automatisering van patienten dossiers en administratie	20
Hoofdstuk 5. De financiële situatie van het MMC	22
Inkomsten en uitgaven MMC	22
Verbetering van de financiële situatie van het MMC	23
Slotwoord	24

Inleiding

Een beleidsplan heeft als doel: het vaststellen van een samenhangend en strategisch kader binnen een organisatie, in dit geval het MMC. Een beleidsplan biedt richting aan besluitvorming en uitvoering door doelstellingen, beleidskeuzes en bijbehorende maatregelen systematisch te beschrijven. Daarnaast fungeert een beleidsplan als instrument voor sturing, verantwoording en evaluatie, waardoor de organisatie in staat wordt gesteld haar prestaties te monitoren en risico's te beheersen met als doel een duurzame en kwalitatief verantwoorde realisatie van haar maatschappelijke en organisatorische opdracht.

Bij het formuleren van dergelijke beleidsvoornemens dient nadrukkelijk rekening te worden gehouden met meerdere randvoorwaarden. Enkele belangrijke punten hierbij zijn:

- De financiële toegang van de organisatie; het is van belang dat de financiële haalbaarheid en toegankelijkheid van de voorgenomen maatregelen binnen de organisatie worden gewaarborgd;
- De werkelijke realisatie; loze, oftewel niet-uitvoerbare ambities worden vermeden
- De inhoudelijke en psychologische draagkracht van de doelstellingen; de gewenste doelen dienen een aanzienlijke bijdrage te leveren aan het waarborgen van de missie en kernopdracht van de organisatie.
- De duur van het proces van realisatie

Met betrekking tot de duur van het proces, wordt er een onderscheid gemaakt tussen voornemens op:

- Korte termijn 1-2 jarig duur
- Middellange termijn 2-4 jarig duur
- Lange termijn 4+ jaren

De doelstelling van het beleidsplan anno 2026-2031 van het Mungra Medisch Centrum is **de fundamentele vernieuwing en versterking van het MMC om zodoende kwalitatief zorg te kunnen verlenen in het westen des lands.**

Dit houdt in het revitaliseren van infrastructuur, versterken van deskundigheid van het personeel, digitalisering en modernisering van zorgprocessen en vooral het herstellen van de financiële staat van het ziekenhuis.

Hiermee willen wij uiteindelijk het MMC tot een duurzaam, toekomstbestendig ziekenhuis maken dat volledig kan voldoen aan de gezondheidsbehoeften van de gemeenschap in het westen des land.

Hoofdstuk 1. Historische ontwikkeling van het Mungra Medisch Centrum

Het Mungra Medisch Centrum (MMC), gevestigd in Nieuw-Nickerie, werd opgericht in 1959 en markeert een belangrijk keerpunt in de ontwikkeling van de gezondheidszorg in Suriname. Als eerste ziekenhuis buiten Paramaribo betekende de oprichting van het MMC een wezenlijke verbetering van de toegankelijkheid tot medische zorg voor de bevolking van het westelijk deel van het land. Voorheen waren inwoners van Nickerie en omliggende gebieden grotendeels aangewezen op langdurige en kostbare reizen naar de hoofdstad voor ziekenhuiszorg.

In de jaren na de oprichting ontwikkelde het MMC zich geleidelijk tot een volwaardig regionaal ziekenhuis met een breed scala aan medische disciplines. Het ziekenhuis speelde een cruciale rol in zowel curatieve als preventieve zorg en fungeerde als opleidings- en werkplek voor medisch, verpleegkundig en ondersteunend personeel. Gedurende deze periode genoot het MMC een sterke maatschappelijke positie en werd het gezien als een pijler van de regionale volksgezondheid.

Tijdens verschillende fases van nationale ontwikkeling en hervorming heeft het MMC zich aangepast aan veranderende zorgbehoeften en demografische ontwikkelingen. De groei van de bevolking, de toename van chronische aandoeningen en de stijgende verwachtingen ten aanzien van kwaliteit en specialisatie stelden het ziekenhuis voor steeds complexere uitdagingen. Ondanks beperkte middelen bleef het MMC lange tijd in staat om zijn kernfunctie als regionaal zorgcentrum te vervullen.

In latere jaren is het ziekenhuis echter geconfronteerd met structurele knelpunten, waaronder financiële beperkingen, verouderde infrastructuur, tekorten aan gespecialiseerd personeel en een achterblijvende modernisering van zorgprocessen. Deze factoren hebben geleid tot een geleidelijke afname van zorgcapaciteit en zorgwaarde, waardoor de positie van het MMC onder druk kwam te staan en de afhankelijkheid van doorverwijzingen toenam.

Desondanks blijft het Mungra Medisch Centrum van grote strategische en maatschappelijke betekenis voor West-Suriname. De lange geschiedenis, de opgebouwde expertise en de blijvende zorgvraag vormen een solide fundament voor herstel en vernieuwing. Tegen deze achtergrond vormt de periode 2026–2031 een cruciale fase waarin wordt ingezet op revitalisatie, modernisering en herpositionering van het MMC als toekomstbestendig regionaal ziekenhuis, in dienst van de gezondheid en het welzijn van de gemeenschap.

Hoofdstuk 2. Het Mungra Medisch Centrum

Waar staan wij voor?

Geciteerd uit de Akte van Oprichting van de Stichting Drs. L. Mungra Medisch Centrum, Artikel vier: “ De stichting heeft tot doel een algemeen ziekenhuis te beheren en exploiteren, dat voornamelijk de secundaire medische zorg verleent aan de daarvoor in aanmerking komende patiënten, al dan niet in samenwerking met andere ziekenhuizen en/of gezondheidsdiensten’. Aan de hand van dit doel, kan geconstateerd worden dat de verpleging en het herstellen van zieken centraal staat voor het MMC. Bij het verlenen van haar diensten stelt het ziekenhuis de winsten niet als haar prioriteit.

Visie en missie

Visie: Gezondheidszorg moet gedecentraliseerd zijn, elkeen in het land heeft recht op een kwalitatief goede gezondheidszorg ongeacht de plaats van vestiging van de patiënt.

Missie: Elkeen van het MMC zal zich niet alleen toewijden aan het decentraliseren van de gezondheidszorg voor elk lid van de maatschappij gelet op de kwaliteit, beschikbaarheid en betaalbaarheid, maar ook zal elk een van het MMC zich toewijden aan het bieden van preventieve zorg aan de maatschappij.

Kernwaarden van het MMC:

Elke activiteit, elke handeling in het ziekenhuis dient gebaseerd te zijn op de volgende kernwaarden:

- De mens staat centraal: in al het handelen en besluiten van het ziekenhuis moet dit tot uiting komen, naar zowel de medewerkers als naar de cliënten toe.
- Transparantie: elke handeling moet open en zichtbaar zijn voor een ieder. Behalve het geheim van de patiënten (beroepsgeheim) bestaat er geen ander geheim ten aanzien van het werk.
- Eerlijkheid: de leiding van het ziekenhuis is eerlijk tegenover het personeel en omgekeerd, ook tegenover patiënten en de totale samenleving.
- Klantvriendelijkheid: het ziekenhuis (leiding en personeel) behandelt de cliënten met respect en vriendelijkheid zonder rekening te houden met etniciteit, religie en sociale afkomst.
- Collectiviteit: individualisme moet plaatsmaken voor collectiviteit, saamhorigheid, het gevoel van gezamenlijk iets doen en gezamenlijke verantwoordelijkheid.
- Kwaliteit: het ziekenhuis moet zorg bieden die kwalitatief op hoog niveau staat, daarvoor is het nodig dat de medewerkers zich frequent bijscholen, waardoor hun professionalisme en slagvaardigheid op niveau blijven.
- Discipline: het ziekenhuis is gedisciplineerd, er wordt accuraat gewerkt en afspraken worden altijd nagekomen.
- Betrouwbaarheid: het ziekenhuis moet vertrouwen uitstralen. De gemeenschap mag niet twijfelen aan betrouwbaarheid van de dienstverlening. Hiervoor is nodig dat er een hoge mate van professionalisme aan de dag wordt gelegd.

Personeelsbestand

Het personeel van het MMC vormt de kern van de organisatie en is van eminent belang vooral voor het continueren en leveren van kwalitatief zorg.

De organisatie beschikt over een divers team van medische, verpleegkundige, paramedische en ondersteunende medewerkers, die gezamenlijk bijdragen aan de uitvoering van de zorgverlening en de ondersteuning daarvan. De inzet, deskundigheid en betrokkenheid van het personeel bepalen in belangrijke mate de kwaliteit en continuïteit van de zorg. Daarom wordt binnen het MMC nadrukkelijk ingezet op personeelsontwikkeling, begeleiding en duurzame inzetbaarheid.

Tegelijkertijd wordt rekening gehouden met actuele uitdagingen, zoals personeelskrapte, vergrijzing en toenemende werkdruk, waarvoor gerichte beleidsmaatregelen noodzakelijk zijn.

Door te investeren in een stabiel, deskundig en gemotiveerd personeelsbestand legt het MMC een solide basis voor het realiseren van zijn missie en het waarborgen van toekomstbestendige zorg voor de gemeenschap.

Hieronder vindt u een overzicht van het huidig personeelsbestand

PERSONEELSBESTAND MMC PER AFDELING		
Afdeling	Aantal	Bijzonderheden
Directie	3	
Management	2	
Secretariaat	4	(incl. 1 PT)
Educatie Unit	2	
Medische Staf (vast)	13	
Apotheek	27	(incl. 1 PT)
Laboratorium	17	(incl. 1 PT)
Radiologie	7	(incl. 1 Student Rad.opl)
Lab/Radiologie adm	6	
Verpleegafdeling Mannen	31	
Verpleegafdeling Vrouwen	32	(incl. 1 VBB)
Verpleegafdeling KDZ	23	
Verloskamer	22	(incl. 1 PT/ 3VBB)
S.E.H.	23	
MCU	18	(incl. 1 buitenl.IC verpl/2VBB)
O.K./Ster	16	
Poliklinieken	22	(incl. 1 PT/ 1VBB)
Infectie & Preventie	2	
O.K./MCU/Vr.afd.Adm	3	
Interne Controle	2	
Financiële Administratie	12	(incl. 1 PT)

Inkoop & Huisvesting	4	
Magazijn	3	
HRM	4	
Medische Administratie	10	
S.E.H.Adm	9	(incl.1 uitleenkracht BOG)
Centraal meldpunt	9	
UPB/Incasso	1	
Facilitair dienst	1	
Huishoudelijke Dienst	22	
Technische dienst	14	
Transport	19	
Bewaking	20	
Centrale Keuken	16	
Mortuarium	2	(incl. 1 PT)
Wasserij	7	
Telefonie	2	
ICT	2	
Personeelsbestand PZW	18	(incl.2 VBB)
Personeelsbestand Kinderopvang	8	
MBOV studenten	13	
Totaal	471	

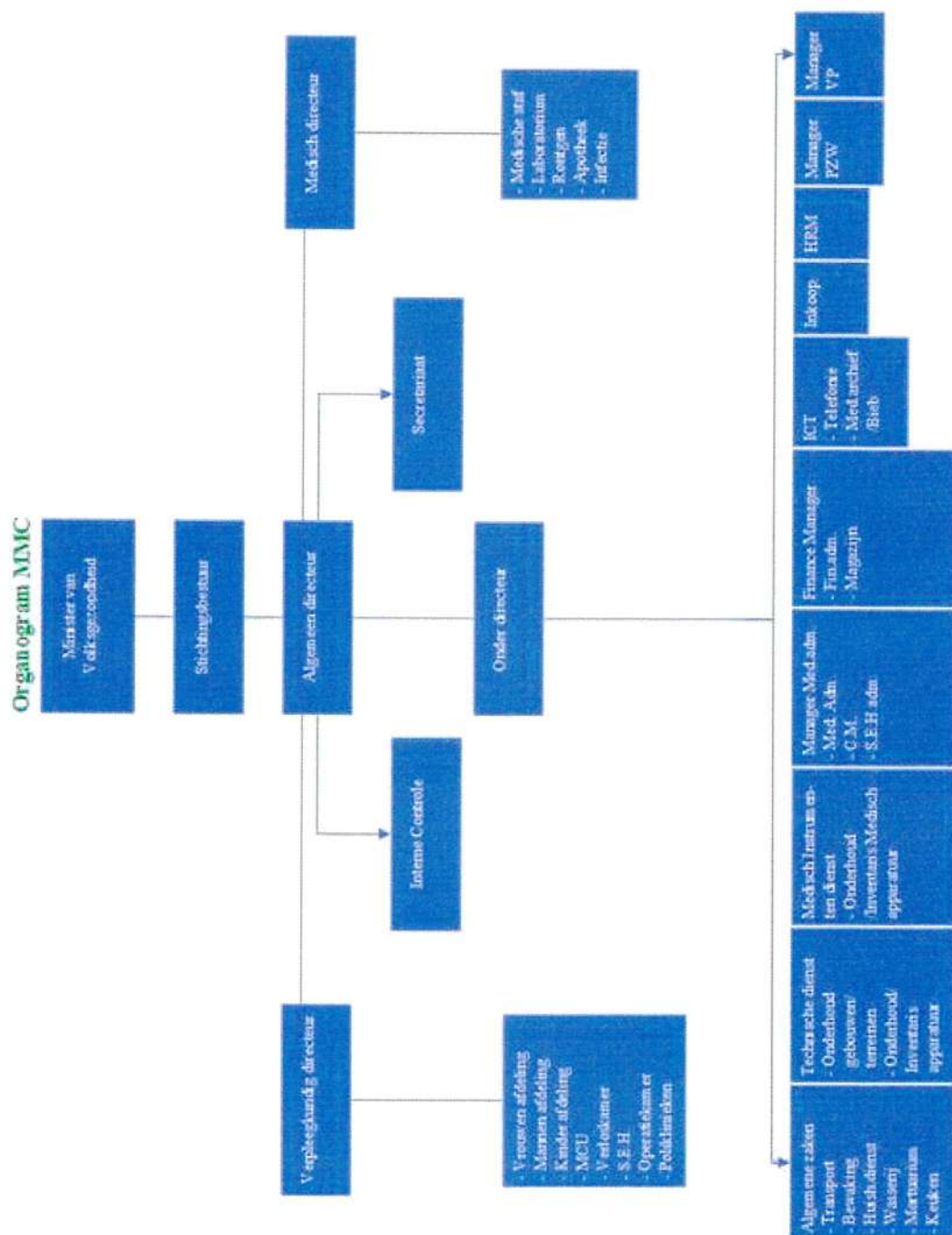
Opgemaakt door HRM dd. 20.01.2026

Organogram

Een organogram geeft een overzicht van de structuur, verantwoordelijkheden en onderlinge verhoudingen binnen een organisatie. Door duidelijke taak- en rolverdeling draagt het organogram bij aan transparantie en efficiënte samenwerking tussen de verschillende afdelingen binnen de organisatie.

Ook voor het realiseren van strategische doelstellingen is een helder organogram van essentieel belang.

Hieronder vindt u het organogram van het MMC



Bron: Afdeling Human Resource Management MMC

Hoofdstuk 3. Diensten van het MMC

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de eerste- en tweede lijn zorg. Bij de eerste lijnzorg heeft men het meestal over de preventie van ziektes zoals voorzorgsmaatregelen, maar ook de huisartsenzorg wordt beschouwd als de eerste lijnzorg.

Bij de tweedelijnszorg heeft men het meestal over de specialistische zorg. Ook de spoedeisende hulp wordt beschouwd als de tweede lijnzorg.

Het MMC is een zorginstelling die voornamelijk de 2^e lijnzorg biedt.

De dienstverlening bestaat uit de volgende sectoren:

1. Medische specialismen

a. Op permanente basis:

- Interne geneeskunde
- Chirurgie
- Gynaecologie
- Pediatrie
- Anesthesie
- Radiologie
- Orthopedie
- Cardiologie
- Urologie
- KNO
- Oogheelkunde

b. Op basis van pendelende diensten

- Dermatologie
- Neurologie

2. Paramedische diensten:

- Diëtiste
- Farmacie
- Fysiotherapie
- Laboratorium
- Radiologie
- Medische pedicure

3. Verpleegkundige zorg

4. Spoedeisende hulp, die 1x 24 uur de medische zorg biedt en ondersteund wordt door 5 beschikbare ambulances, waarvan 3 in minder goede staat verkeren.

Medische samenwerking met andere ziekeninstellingen

De samenwerking tussen het MMC en andere zorginstellingen is gericht op het versterken van de kwaliteit, toegankelijkheid en continuïteit van de zorgverlening. Door structureel samen te werken met zowel regionale als nationale zorgpartners wordt beoogd de beschikbare kennis, expertise en middelen optimaal te benutten ten behoeve van de patiëntenzorg.

Deze samenwerking richt zich onder meer op het uitwisselen van medische kennis en ervaring, het afstemmen van zorgprocessen en het doelgericht verwijzen van patiënten naar passende zorgvoorzieningen.

Daarnaast biedt samenwerking mogelijkheden voor gezamenlijke opleidingen, trainingen en kennisontwikkeling van zorgprofessionals, evenals voor het delen van specialistische voorzieningen en ondersteuning.

Door het aangaan en onderhouden van duurzame samenwerkingsverbanden draagt het MMC bij aan een samenhangend zorgnetwerk, waarin patiënten tijdig en efficiënt toegang hebben tot de juiste zorg op het juiste niveau.



Afdelingen van het MMC

1. Verpleegafdelingen

De verpleegafdelingen worden onderverdeeld in:

- De Vrouwen afdeling
- De mannen afdeling
- De kinderafdeling
- Verloskamers
- Isoleerkamers

De verpleegafdelingen van het MMC vormen een essentieel onderdeel van de klinische zorgverlening en zijn primair gericht op de verpleging, begeleiding en behandeling van opgenomen patiënten. Op deze afdelingen ontvangen patiënten zorg gedurende hun opname, waarbij continuïteit, veiligheid en patiëntgerichtheid centraal staan. Deze verpleegafdelingen bieden 24-uurszorg en werken in nauwe samenwerking met artsen, specialisten en andere zorgprofessionals. De zorgverlening is gericht op het monitoren van de gezondheidstoestand van patiënten, het uitvoeren van medische en verpleegkundige handelingen, het toedienen van medicatie en het ondersteunen van patiënten bij hun herstelproces.

De verpleeg afdeling worden onderverdeeld in verschillende klassen, zoals de 1^e klasse kamers, de 2^e klasse kamers en de zaal, zogenoemde 3^e klasse kamers.

Op de verpleegafdeling is er sprake van:

- een opmerkelijk groot tekort aan ervaren en gespecialiseerd verpleegpersoneel
- een tekort aan goed functionerende apparatuur (de noodzaak van vervanging van gebroken apparatuur)
- een noodzaak aan reparatie van de verouderde inrichting en dergelijke accessoires op de afdeling

2. De Spoed Eisende Hulp (S.E.H.) ; verantwoordelijk voor het verlenen van directe en acute medische zorg aan patiënten met spoedeisende gezondheidsproblemen. De afdeling is 24 uur per dag, zeven dagen per week beschikbaar en vormt een cruciaal onderdeel van de acute zorgverlening binnen het ziekenhuis.

3. De Operatie Kamer;

4. Afdeling infectie preventie en controle (IPC)

De afdeling IPC is voornamelijk belast met de hygiëne in het ziekenhuis. Van zowel patiënten als personeel.

Voor de komende periode zal de afdeling IPC zich ook richten op het nascholen van personeelsleden omtrent het belang van Infectiepreventie en Controle.

5. Poliklinieken

Bij de afdeling poliklinieken is er sprake van de specialistische diensten van het ziekenhuis waaronder:

- Interne geneeskunde
- Chirurgie

- Gynaecologie
- Pediatrie
- Anesthesie
- Radiologie
- Orthopedie
- Cardiologie
- Urologie
- KNO
- Oogheelkunde
- Fysiotherapie

Op basis van pendelende diensten en wel 1 keer per maand worden de onderstaande specialismen ook verleend:

- Dermatologie
- Neurologie
- Diëtiste

Bij deze poliklinieken zijn de patiënten terecht voor doelmatige specialistische zorg, waaronder consultatie, diagnostiek, behandelingen en follow up behandelingen, zonder dat een opname in het ziekenhuis noodzakelijk is. Deze afdeling vormt een centraal onderdeel van de zorgverlening en draagt bij aan tijdige medische besluitvorming, continuïteit van zorg en efficiënte inzet van specialistische zorg.

6. De Apotheek; is belast met de voorraad van alle medicatie en medische verbruiksartikelen die nodig zijn in het ziekenhuis. Daarnaast is de apotheek ook de plek voor verkoop van medicatie en medische verbruiksartikelen aan de gemeenschap in Nickerie en omstreken.

Het landelijke fenomeen van medicatie schaarste of tekorten is ook duidelijk merkbaar in de apotheken van het MMC. Daarnaast is er ook een gebrek aan gekwalificeerd personeel de apotheken van het MMC.

7. Het laboratorium ; is een onmisbare afdeling waar verschillende medische onderzoeken worden uitgevoerd op lichaamsmateriaal van patiënten. Deze onderzoeken helpen artsen bij het stellen van diagnoses, het volgen van behandelingen en het opsporen van ziekten. Een groot deel van de medische beslissingen in een ziekenhuis is gebaseerd op laboratoriumresultaten.

8. Administratieve diensten :

- Interne controle
- Medische administratie
- Financiële administratie
- Afdeling patiënten Begeleiding
- Afdeling inkoop/magazijn
- Afdeling HRM

9. De facilitaire diensten:

- De afdeling Transport
- De afdeling civiele dienst
 - Keuken
 - Schoonmaak
 - Wasserij
- De afdeling Technische dienst; is belast met de technische reparaties van niet medisch apparatuur zoals: airco, Electra, waterinstallaties enzovoorts.
- De afdeling Medisch instrumenten dienst; is belast met de reparatie van alle medische apparatuur
- De afdeling ICT; beheren van netwerken, programma's, computers en telefoontoestellen.

10. Afdeling kinderopvang; Voornamelijk belast met de opvang van nakomelingen van het personeel is deze afdeling intussen gegroeid tot een van de meest belangrijke opvangcentrum oftewel crèche in Nickerie. Naast nakomelingen van personeelsleden staat de Ilse Gefferie Kinderopvang ook bereid voor geheel nickeriaanse gemeenschap. Deze afdeling is recentelijk nieuw in vergelijking met de overige afdelingen, maar vormen een essentieel inkomstenwerving voor het ziekenhuis.

Hoofdstuk 4. Vooruitzichten MMC

De vooruitzichten van het Mungra Medisch Centrum worden in belangrijke mate bepaald door interne en externe ontwikkelingen binnen de gezondheidszorg. Het Mungra Medisch Centrum zal zich de komende periode doelgericht inzetten voor de realisatie van de hieronder beschreven aandachtspunten:

1. Investeren in de ontwikkeling van artsen en specialisten afkomstig uit het eigen district Nickerie.

Een belangrijke voornemen van het MMC is namelijk de deskundigheid en kwaliteit van de medische zorg duurzaam te versterken. Om dit te kunnen realiseren is de directie van mening om artsen uit het district Nickerie de mogelijkheid te bieden om zich te specialiseren. Het uitzenden van eigen medewerkers/ artsen die een band hebben met het district en het MMC, draagt bij aan kennisopbouw, professionele groei en betrouwbare zorg.

Waarom specifiek artsen uit het district Nickerie:

- a. Artsen en specialisten die uit het eigen district afkomstig zijn, hebben doorgaans een sterke binding met de regio en zijn daardoor eerder geneigd hun expertise langdurig in te zetten binnen het ziekenhuis.
- b. Deze artsen zijn bekend met de cultuur van de nickeriaanse gemeenschap en kunnen zich gauw aanpassen.
- c. Creëren van groei mogelijkheden voor jongeren ter voorkoming van 'Brain Drain'.

Door het gericht opleiden en behouden van eigen specialisten creëert het ziekenhuis een duurzame personeelsstructuur, waarin kennisoverdracht, betrokkenheid en kwaliteit van zorg centraal staan. Deze beleidslijn sluit aan bij de bredere doelstellingen van het ziekenhuis om toegankelijke, kwalitatief hoogwaardige en financieel verantwoorde zorg te blijven leveren aan de gemeenschap in het district.

Daarnaast vormt deze aanpak een belangrijk instrument om de afhankelijkheid van extern aangetrokken specialisten te verminderen, wat op de langere termijn kan bijdragen aan kostenbeheersing terwijl de zorg onverstoord blijft. Hiermee wordt niet alleen geïnvesteerd in menselijk kapitaal, maar ook in de stabiliteit en toekomstbestendigheid van de organisatie.

2. Verminderen van pendel diensten van de artsen

Momenteel hanteert het MMC de zogenoemde pendelmethode voor specialisten. Deze werkwijze is in het verleden ingevoerd vanwege een tekort aan specialisten. De pendeldienst houdt in dat een specialist gedurende een periode van vier tot zes weken werkzaam is bij het Mungra Medisch Centrum. De kosten voor het vliegticket en het verblijf worden door het MMC gedragen, waarna de specialist na afloop van de waarnemingsperiode een honorarium ontvangt voor de verrichte werkzaamheden.

Deze constructie is in het verleden noodzakelijk gebleken om de continuïteit van de gezondheidszorg te waarborgen. Hoewel deze werkwijze bijdraagt aan de internationale

bekendheid van het ziekenhuis, gaat zij gepaard met een aanzienlijke financiële belasting voor de organisatie. Om deze reden is het MMC voornemens deze werkwijze geleidelijk af te bouwen en te streven naar een duurzamer en kosten effectiever personeelsbeleid.

3. Cubaanse Artsen en specialisten aanvaarden

Om het tekort aan artsen en specialisten te verminderen, zal het ziekenhuis Cubaanse artsen en specialisten aanvaarden. Hiermee wordt beoogd de beschikbaarheid van medische zorg te verbeteren en de werkdruk binnen het zorgteam te verlagen. Daarnaast biedt deze vorm van internationale samenwerking de mogelijkheid voor kennisuitwisseling en professionele ontwikkeling binnen het ziekenhuis. De aanwezigheid van Cubaanse artsen en specialisten kan bijdragen aan het versterken van multidisciplinaire samenwerking en het delen van expertise. Dit kan op langtermijn een positieve invloed kan hebben op de kwaliteit van de zorg. Deze aanpak vormt daarmee een belangrijk onderdeel van het bredere beleid gericht op personele stabiliteit en duurzame versterking van de zorgorganisatie.

4. Structurele bevordering van verpleegkundig personeel.

Ook het structureel bevorderen en specialiseren van verpleegkundigheid behoort tot een van de belangrijke voornemens van het MMC. In dit kader zal het ziekenhuis een groter aantal verpleegkundigen de mogelijkheid bieden om een aanvullende of gespecialiseerde opleiding te volgen. Hiermee wordt beoogd de kwaliteit en professionaliteit van de verpleegkundige zorg verder te versterken en beter aan te laten sluiten op de toenemende en veranderende zorgvraag.

Bij de uitvoering van dit voornemen zal een 50%-betaalsysteem worden gehanteerd, waarbij de opleidingskosten gezamenlijk worden gedragen door het MMC en de betreffende verpleegkundigen. Deze gedeelde financiële verantwoordelijkheid draagt bij aan een evenwichtige inzet van middelen, terwijl tegelijkertijd de betrokkenheid en motivatie van medewerkers bij hun professionele ontwikkeling wordt vergroot. Door deze aanpak wordt niet alleen geïnvesteerd in de ontwikkeling van het verpleegkundig personeel, maar ook in de continuïteit, efficiëntie en toekomstbestendigheid van de zorgverlening binnen het MMC.

Naast de verpleegafdelingen heeft de directie ook intenties om gekwalificeerd personeel aan te trekken voor de onderstaande afdelingen.

5. Afname pensionado's

De directie heeft als doel tijdig inzicht te krijgen in het aantal medewerkers dat de komende jaren de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken. Door dit vooraf in kaart te brengen, wil de organisatie zich beter voorbereiden op het vertrek van ervaren krachten. Op die manier kan tijdig worden gezorgd voor opvolging, kennisoverdracht en eventuele werving en opleiding van nieuw personeel, zodat de continuïteit en kwaliteit van de dienstverlening gewaarborgd blijven.

Het ziekenhuis heeft als doel het aantal pensionado's geleidelijk te verminderen, teneinde de uitgaven te beperken en de financiële duurzaamheid van de organisatie te versterken. Bij een tekort aan personeel, kan er naar aanleiding van de noodzaak, tijdelijke invulling worden gegeven door de gepensioneerden. Op deze manier kan er ook waardevolle kennis overgedragen worden.

6. Wagenpark optimaliseren

Een ander belangrijk beleidsvoornemen betreft het optimaliseren van het wagenpark van het MMC. Dit voornemen is gericht op het efficiënter inzetten, beheren en onderhouden van de beschikbare voertuigen, met als doel de operationele kosten te verlagen en de betrouwbaarheid van het vervoer te vergroten. Door een beter overzicht en gerichte planning van het wagenpark kan onnodig gebruik worden voorkomen en kan het beschikbare materieel doelmatiger worden ingezet.

Daarnaast zal worden gekeken naar de vervanging van verouderde voertuigen, het verbeteren van onderhoudsprocessen en het invoeren van duidelijke richtlijnen voor gebruik en beheer. Waar mogelijk zal worden ingezet op kostenbesparende en duurzame oplossingen.

Met deze maatregelen beoogt het MMC niet alleen de uitgaven te beheersen, maar ook de ondersteuning van de zorgprocessen te verbeteren en bij te dragen aan een efficiënte en toekomstbestendige bedrijfsvoering.

7. Apparatuur updaten

Een belangrijk beleidsvoornemen betreft het actualiseren en moderniseren van de medische en ondersteunende apparatuur binnen het MMC. Dit voornemen is gericht op het verbeteren van de kwaliteit, veiligheid en doelmatigheid van de zorgverlening. Door verouderde apparatuur tijdig te vervangen en bestaande systemen te upgraden, kan worden voldaan aan actuele kwaliteits- en veiligheidsnormen en kan de betrouwbaarheid van diagnostiek en behandeling worden vergroot.

Bij de uitvoering van dit voornemen zal prioriteit worden gegeven aan apparatuur die essentieel is voor kritische zorgprocessen en patiëntveiligheid. Daarnaast zal rekening worden gehouden met onderhoudskosten, levensduur en technologische ontwikkelingen, zodat investeringen duurzaam en kosteneffectief worden ingezet. Met het updaten van de apparatuur beoogt het MMC de zorgverlening te versterken, de werkprocessen te ondersteunen en de organisatie beter voor te bereiden op toekomstige ontwikkelingen binnen de gezondheidszorg.

8. Versterken van onderlinge saamhorigheid van het personeel.

Hierbij zal er doelmatig gewerkt worden aan onderlinge verbondenheid, samenwerking en wederzijdse respect. Dit vormt de basis voor een positief en gezonde werkklimaat, dat op haar beurt weer zorgt voor motivatie en werktevredenheid en vooral het behouden van de werknemers.

Ter ondersteuning van dit voornemen zullen gerichte maatregelen worden getroffen waaronder:

- a. Zo zal structureel worden ingezet op het verbeteren van interne communicatie door middel van regelmatige teamoverleg
- b. afdelingsbijeenkomsten en teambuildingsactiviteiten
- c. Transparante informatievoorziening vanuit het management
- d. Gezamenlijke trainingen, interdisciplinaire werksessies seminaars door professionals.
- e. Verder zal aandacht worden besteed aan leiderschapsontwikkeling, waarbij leidinggevers worden toegerust om een open en ondersteunende werkcultuur te bevorderen.

Met deze maatregelen beoogt het MMC de onderlinge saamhorigheid te versterken en daarmee een stabiele, betrokken en gemotiveerde organisatie te realiseren die in staat is hoogwaardige zorg te blijven leveren.

9. HRM afdeling oprichten dat ook bestemd is voor begeleiding

De op te richten HRM-afdeling zal zich in het bijzonder richten op de begeleiding en ondersteuning van personeelsleden gedurende hun gehele loopbaan bij het MMC. Daarbij zal aandacht worden besteed aan zowel professionele ontwikkeling als persoonlijk welzijn. De afdeling zal medewerkers begeleiden bij loopbaanvraagstukken, functioneren en doorgroeimogelijkheden, en hen ondersteunen bij het vinden van een gezonde balans tussen werkbelasting en inzetbaarheid.

Daarnaast zal de HRM-afdeling een actieve rol vervullen bij het signaleren en begeleiden van problemen op de werkvloer. Dit omvat onder meer het bieden van mentale en psychosociale ondersteuning, het fungeren als vertrouwelijk aanspreekpunt en het begeleiden van medewerkers bij spanningen of werk gerelateerde stress. Tevens zal de afdeling betrokken zijn bij het bemiddelen en oplossen van onderlinge disputen, met als doel het bevorderen van een respectvolle en veilige werkomgeving.

Door deze brede en ondersteunende rol draagt de HRM-afdeling bij aan het versterken van het welzijn, de saamhorigheid en de duurzame inzetbaarheid van het personeel. Hiermee wordt een belangrijke basis gelegd voor een stabiele organisatiecultuur en een optimale kwaliteit van zorgverlening binnen het MMC.

10. Certificering van de keuken

Het initiatief voor de certificering van de keuken werd reeds door de vorige directie genomen. Helaas is dat wegens onduidelijke redenen niet voltooid. Het is de intentie van de huidige directie om de keuken te certificeren. Met deze certificering wordt beoogd te voldoen aan de geldende normen op het gebied van voedselveiligheid, hygiëne en kwaliteitsborging, ten einde de gezondheid en de veiligheid van de patiënten te waarborgen.

In het kader hiervan is het van eminent belang om het proces vanaf het begin te evalueren, waaronder vanaf de inkoop en opslag tot de bereiding en servering van het voedsel te evalueren, waar nodig aan te passen en vast te leggen.

Daarnaast is het ook van belang om het keuken personeel zodanig op te trainen, zodat zij het belang van de processen begrijpen en werken volgens de vereiste standaarden.

Het behalen en behouden van keukencertificering draagt bij aan het vertrouwen in de ondersteunende processen binnen het MMC en zorgt voor een verantwoorde bedrijfsvoering.

11.Certificering Laboratorium

De certificering van het laboratorium is van eminent belang voor het ziekenhuis om zodoende de betrouwbaarheid en consistentie van diagnostische onderzoeken te kunnen waarborgen. Accurate en tijdige laboratorium resultaten vormen een essentieel onderdeel van de medische onderzoeken en zijn van eminent belang voor de kwaliteit van de patiëntenzorg.

De opleiding van het huidig laboratorium personeel is in dit geval eveneens van belang, zodat ook het personeel het belang van de processen begrijpt en vervolgens de werkzaamheden kan verrichten volgens de vereiste standaarden.

12.Educatie van het personeel

Een belangrijk beleidsvoornemen van het MMC betreft het structureel bevorderen van de educatie en ontwikkeling van het algemeen personeel. Door middel van lezingen, seminars en gerichte trainingen wordt beoogd de kennis, vaardigheden en professionaliteit van medewerkers te vergroten, zodat zij beter zijn toegerust om hun werkzaamheden effectief en verantwoord uit te voeren.

Naast vakinhoudelijke scholing zal nadrukkelijk aandacht worden besteed aan psychologische en mentale ondersteuning. In dit kader zullen educatieve activiteiten worden georganiseerd die gericht zijn op mentale weerbaarheid, stressmanagement, communicatie en omgaan met werkdruk. Hiermee wordt beoogd het welzijn van medewerkers te versterken en uitval door psychosociale belasting te voorkomen.

Door te investeren in zowel professionele als psychologische educatie draagt het MMC bij aan de duurzame inzetbaarheid van het personeel, een positief werkklimaat en een hogere kwaliteit van dienstverlening. Deze integrale benadering van personeelsontwikkeling sluit aan bij de doelstelling om een betrokken, veerkrachtige en deskundige organisatie te realiseren.

13. Automatisering van patiënten dossiers en administratie

Door de gefaseerde invoering van digitale patiëntendossiers en ondersteunende administratieve systemen wordt beoogd de veiligheid van de patiëntgegevens te waarborgen. Deze gefaseerde aanpak maakt het mogelijk om systemen zorgvuldig te testen, medewerkers adequaat te trainen en de continuïteit van de zorg tijdens de implementatie te waarborgen. Hierdoor zal ook de administratie opmerkelijk vermindert worden en brengt de kans op fouten naar het minimale. Bij de digitalisering wordt nadrukkelijk aandacht besteed aan databeveiliging en de bescherming van patiëntgegevens. Door het toepassen van maatregelen wordt het risico op datalekken en onbevoegde toegang tot medische informatie zoveel mogelijk beperkt.



Foto: Stichtingsbestuur van het Drs. L. M.M.C.

Van links naar rechts: Mw. Moor A., Dhr. Dors M., Dhr. Ho-Asjoe B., drs. Sibilo H., Elias A.F., drs. Jaggernath D., Mw. Lachman V.

Interne SWOT analyse van de bovengenoemde vooruitzichten.

Strengths (Sterke punten)	Weaknesses (Zwakke punten)
• Regionale belang: Het MMC is het belangrijkste ziekenhuis in West-Suriname en vervult een onmisbare rol in de zorgverlening aan de bevolking van Nickerie en omliggende districten. • Brede basiszorg: Het ziekenhuis biedt een divers pakket aan basis- en specialistische zorg, wat bijdraagt aan toegankelijkheid van medische diensten in de regio. • Ervaring en reputatie: Met een lange bestaansgeschiedenis beschikt het MMC over institutionele kennis en vertrouwen binnen de gemeenschap. • Toegewijd personeel: Medewerkers tonen sterke betrokkenheid bij patiëntenzorg, vaak onder uitdagende omstandigheden.	• Beperkte specialistische capaciteit: Voor hooggespecialiseerde zorg is doorverwijzing naar Paramaribo noodzakelijk, wat kan leiden tot vertragingen in behandeling. • Infrastructuur en middelen: Verouderde faciliteiten en beperkte medische apparatuur kunnen de efficiëntie en kwaliteit van zorg beïnvloeden. • Personeelstekorten: Tekorten aan gespecialiseerd zorgpersoneel en ondersteunend personeel verhogen de werkdruk.
Opportunities (Kansen)	Threats (Bedreigingen)
1. Digitalisering en innovatie: Implementatie van elektronische patiëntendossiers en andere digitale zorgsystemen kan de druk op het personeel verminderen. 2. Samenwerking: Versterking van samenwerkingsverbanden met andere zorginstellingen, biedt kansen op gebruik van gedeelde expertise en kan ook kostenbesparend zijn. 3. Scholing en training: Investeren in opleiding en bijscholing van personeel kan de deskundigheid verbeteren. 4. Overheidsbeleid: Nationale en internationale programma's gericht op versterking van de gezondheidszorg kunnen extra ondersteuning en financiering bieden.	• Financiële beperkingen: Afhankelijkheid van overheidsfinanciering en beperkte budgetten kunnen investeringen en groei beperken. • Brain drain: Vertrek van zorgprofessionals naar het buitenland vormt een risico voor continuïteit en kwaliteit van zorg. • Demografische ontwikkelingen: Vergrijzing en toename van chronische ziekten verhogen niet alleen de vraag naar zorg, maar ook de druk op de capaciteit van de zorgverleners. • Externe crises: Economische instabiliteit of gezondheidschamiteiten kunnen de zorgverlening ernstig beïnvloeden.

Hoofdstuk 5. De financiële situatie van het MMC

Het Mungra Medisch Centrum is vooralsnog geen winst beogende instelling. En verkeert vaker in een financiële nood wegens de hoge uitgaven en de lage inkomsten. De financiële situatie van het Mungra Medisch Centrum staat, net als bij veel publieke zorginstellingen, onder structurele druk. Het MMC is in belangrijke mate afhankelijk van overheidsfinanciering en zorgvergoedingen, terwijl de uitgaven voor personeel, medische middelen, onderhoud en faciliteiten de beschikbare middelen steeds vaker overstijgen.

Daarnaast hebben achterstallig onderhoud, verouderde apparatuur en personeelstekorten geleid tot hogere operationele kosten en een verminderde efficiëntie in zorgprocessen. Dit heeft niet alleen financiële gevolgen, maar beïnvloedt ook de zorgcapaciteit en de ervaren kwaliteit van zorg.

De huidige financiële situatie onderstreept de noodzaak van een gerichte herstructurering en revitalisatie. Dit vraagt om transparante financieel beheer, het beter benutten van beschikbare middelen en het aanboren van aanvullende financieringsbronnen, waaronder samenwerkingen, projectfinanciering en donaties.

Binnen het beleidsplan 2026–2031 wordt financiële stabiliteit gezien als een randvoorwaarde voor duurzame zorgverlening. Het herstellen van financiële veerkracht is van eminent belang om het MMC opnieuw in staat te maken om haar functie effectief te kunnen vervullen.

Inkomsten en uitgaven MMC

De inkomsten worden voor het grootste deel gegenereerd uit:

1. Zorgvergoedingen; Inkomsten uit geleverde medische diensten, zoals consulten, opnames, operaties, diagnostiek en behandelingen. Deze worden vergoed via:
 - Zorgverzekeraars
 - Rechtstreekse betalingen door patiënten
 - Nutsbedrijven of overige instanties
2. Apotheek en laboratorium diensten
3. Donaties vanuit de maatschappij; Bijdragen van particulieren, organisaties, stichtingen of internationale partners, vaak bestemd voor specifieke projecten of investeringen.
4. Overheidssubsidies oftewel injecties.

De uitgaven van een ziekenhuis bestaan uit verschillende kostenposten die noodzakelijk zijn voor de continuïteit van de zorgverlening. Om het samen te vatten bestaan de kosten uit:

- a. Personeelskosten
De grootste kostenpost binnen een ziekenhuis, waaronder:
 - Salarissen en vergoedingen van medisch en ondersteunend personeel
 - Sociale lasten en pensioenbijdragen
 - Opleiding, bijscholing en werving
- b. Medische en verpleegkundige middelen
 - Geneesmiddelen en medische hulpmiddelen
 - Verbruiksartikelen (bijv. verbandmiddelen, injectiematerialen)
 - Laboratorium- en diagnostische materialen
- c. Onderhoud en facilitaire kosten
 - Onderhoud van gebouwen en installaties

- Schoonmaak, beveiliging en afvalverwerking
- Energie-, water- en communicatiekosten

d. Medische apparatuur en technologie

- Aanschaf en onderhoud van medische apparatuur
- IT-systemen, software en digitalisering (zoals elektronische patiëntendossiers)
- Administratie en organisatie
- Management- en administratiekosten
- Kantoorbenodigdheden en logistiek

Verbetering van de financiële situatie van het MMC

- a. Versterking van financieel beheer
 - Budget beheer, kostenbewaking en periodieke financiële rapportages.
 - Strakke interne controle en transparantie in uitgaven.
 - Financiële planning op middellange en lange termijn.
- b. Kostenbeheersing en efficiëntie
 - Optimalisatie van zorgprocessen om samenwerking tussen de afdelingen te versoepelen en te voorkomen dat afdelingen langs mekaar werken.
 - Gerichte aanpak van personeelsinzet
 - Planmatig onderhoud van gebouwen en apparatuur om hoge herstelkosten te voorkomen.
- c. Diversificatie van inkomsten
- d. Strategische samenwerking met andere zorginstellingen in het land; intensivering van samenwerking met andere ziekenhuizen en zorginstellingen voor gedeeld gebruik van middelen en expertise.

Slotwoord

Met dit beleidsplan wordt richting gegeven aan de verdere ontwikkeling van het Mungra Medisch Centrum in de komende jaren. De beschreven uitgangspunten en acties zijn gericht op het verbeteren van de zorg voor onze patiënten en de organisatie als geheel te versterken. Daarbij staat het leveren van toegankelijke en verantwoorde gezondheidszorg voor de regio centraal.

De uitvoering van dit beleid vraagt om inzet en samenwerking van iedereen die bij het ziekenhuis betrokken is. Door gezamenlijk te werken aan de gestelde doelen en open te blijven staan voor verbetering en aanpassing, kan het Mungra Medisch Centrum zich verder ontwikkelen tot een stabiele en toekomstgerichte zorginstelling, waar patiënten en medewerkers op kunnen vertrouwen.



Foto: Huidig directieteam van het Drs. L. M.M.C.

Van links naar rechts: Dhr. S. Linga, Verpleegkundig directeur, Mw. A. Surjbali Singh, Financieel directeur, Mw. Z. Mohamed, Algemeen Directeur, Drs. G. Kartoebi, Medisch Directeur.