

Evaluatie beleidsplan 2024 - Beleidsplan 2025

Missie

AZ Sint-Lucas Brugge wil een efficiënt ziekenhuis zijn dat op mensenmaat en vanuit een christelijke inspiratie en met respect voor iedereen patiëntgestuurde en kwalitatieve zorg aanbiedt.

We doen dit tegen een verantwoorde kost en in een complementair netwerk van zorgaanbieders.

Beleidsdoelen



Personeel

Welzijn en vorming van de medewerkers



Patiënt

Kwaliteit en veiligheid



Publiek

Performantie en efficiëntie

Waarden



Weloverwogen

Om onze opdracht deskundig te volbrengen nemen we verantwoorde keuzes die rekening houden met de persoonlijke en maatschappelijke context.



Met spirit

Onze christelijke inspiratie wakkert ons aan om aandacht te hebben voor wat een mens beroert.



Van harte

Onze vriendelijke en empathische omgang met elkaar doet wonderen.



Met respect

Elke patiënt, bezoeker en medewerker is uniek. We waarderen elkaars, mogelijkheden, waarden en overtuigingen.



Met vertrouwen

We bouwen en rekenen op elkaar. Vertrouwen vormt de basis voor alles wat we doen.



In overleg

Inspraak en dialoog zijn onze sleutels voor goede zorg en constructieve samenwerking.

Met onze beleidsdoelen willen we invulling geven aan onze missie m.n. **kwaliteitsvolle, specialistische zorg aanbieden door competente zorgverleners tegen een aanvaardbare kost**. Hiervoor spreken we over onze 3 P's: Patiënt, Personeel en Publieke verantwoording. Er is geen kwaliteitsvolle en veilige zorg aan de patiënt mogelijk als we niet beschikken over competente medewerkers die zich goed voelen (welzijn) en continu bijscholen (vorming). En om goede zorg te kunnen verlenen, dienen we goed om te springen met de ons toegekende middelen en deze efficiënt besteden en performant gebruiken.

Anders dan de voorbije jaren het geval was, is deze tekst niet opgesplitst in initiatieven voor Patiënt, Personeel of Publieke verantwoording, omdat deze 3 elementen zeer nauw met elkaar verbonden zijn en op elkaar inspelen. Veeleer willen we de grote thema's aansnijden.

1. Evaluatie beleidsplan 2024

Wat de geformuleerde werven voor 2024 aangaat, werd o.a. het volgende gerealiseerd:

In 2024 werd werk gemaakt van een **financieel herstel- en groeiplan** waarbij op twee assen gefocust werd: enerzijds kostenbeheersing en anderzijds inkomstenverhoging. Dit moet het ziekenhuis toelaten om in 2024 aan te knopen met een break-even resultaat om vanaf 2025 opnieuw positieve resultaten te behalen. Dankzij de inspanningen en creativiteit van allen, kon in dit opzet geslaagd worden voor boekjaar 2024. Door alle uitgaven kritisch tegen het licht te houden, kon de uitgavenstijging in toom gehouden worden zonder aan zorgkwaliteit in te boeten. Aan de uitgavenzijde werden diverse initiatieven genomen zoals verbetering en verdere digitalisering van de organisatie en processen, het heronderhandelen van diverse tarieven bij leveranciers, het vervangen van duurdere producten door evenwaardige goedkopere alternatieven, enz. Aan de inkomstenzijde werden tarieven - die reeds jarenlang ongewijzigd waren - aangepast om meer in lijn te zijn met de diverse kostenstijgingen (door o.a. indexering) waarmee het ziekenhuis geconfronteerd werd. Tevens werden met de medische diensthoofden en de Medische Raad afspraken gemaakt zodat het artsenkorps mee input kan leveren aan een stabiel financieel kader. De financiële evolutie van het ziekenhuis wordt voortdurend gemonitord en dat leidt ertoe dat het langetermijn financieel plan (of meerjarenbegroting) ook geregeld geactualiseerd wordt. Dit moet ons toelaten verder te blijven investeren en vernieuwen om kwaliteitsvolle zorgverlening tegen een haalbare kostprijs te leveren.

De **patiëntenraad** kwam in 2024 meerdere keren samen. Door een open dialoog met vertegenwoordigers van de doelgroep van ons ziekenhuis konden wij ideeën aftoetsen en de blik van de patiënt laten meespelen in de oriëntaties voor de toekomst. Als aanvulling op patiëntenbevragingen en andere kwaliteitsmetingen, bood dit forum de kans om meer in de diepte van gedachten te wisselen, vanuit reële ervaringen en noden.

Wie in 2024 AZ Sint-Lucas aandeed, zag grote bedrijvigheid om **het KOALA-gebouw** vorm en inrichting te geven. KOALA staat voor Keuken, Onthaal, Apotheek, Logistiek en Aankoop. Dat zorgde helaas tijdelijk voor een beperktere toegankelijkheid, alsook lawaai- en geurhinder en soms parkeerproblemen. Deze infrastructurele ingreep moet dankzij een ruime ondergrondse parkeergarage (met 2 verdiepingen), een vernieuwd onthaal en een aangename bistro de patiëntbeleving verhogen. In de buik van dit gebouw zullen diverse ondersteunende diensten huizen. Ondertussen werden de plannen voor een nieuwe beddenvleugel, het zgn. E-blok, verder geconcretiseerd en werd een aannemer aangesteld voor de ruwbouwwerken.

Omdat de meeste mensen sporadisch in het ziekenhuis terechtkomen, vinden ze er niets steeds makkelijk de weg. De realisatie van nieuwe infrastructuurwerken was dan ook het startschot om de **routing** onder de loep te nemen. In eerste instantie werd een inventaris gemaakt van de diverse naamgevingen en signalisatieborden. In een volgende fase wordt nagedacht wat er verbeteren kan.

Door een **herschikking van de verpleegeenheden** werd meer ruimte gecreëerd voor dagziekenhuisactiviteit. Een nieuwe verpleegeenheid die in eerste instantie focust op dagziekenhuisopnames, maar die in de drukke wintermaanden ook kan instaan voor kortverblijf zag het levenslicht. Meteen kan deze nieuwe organisatievorm ook fungeren om patiënten pre- operatief voor te bereiden of postoperatief op te vangen, als er nog geen bed vrij zou zijn op de afdeling waar de patiënt best opgenomen wordt. Dit kadert binnen het globale plaatje van capaciteitsmanagement.

Met de lancering van een **nieuwe website en een opgefriste huisstijl** wilden we de toegankelijkheid van informatie voor patiënten verhogen. In 2024 werd ook gestart met de herwerking van alle brochures en folders. Dat is een werk van lange adem dat ook de komende jaren verdergezet wordt.

Tevens werd de mogelijkheid van **digitale verzending van de patiëntenfactuur** geïntroduceerd. Zo spelen we in op een maatschappelijke evolutie en dragen we bij tot meer duurzaamheid.

In aanloop naar de ingebruikname van het KOALA-gebouw focusten de medewerkers van de **ziekenhuisapothek** vooral op **verdere digitalisatie** om in de toekomst andere zorg- en welzijnsvoorzieningen te ondersteunen in hun medicatiebeheer.

Via onze symposia en het medisch tijdschrift medi@lucas en onze huisartsenapp blijven we de **verwijzers informeren** over het zorgaanbod en medische evoluties. Naast het waarborgen van kwaliteitsvolle zorg voor elke patiënt met elke aandoening, heeft AZ Sint-Lucas in 2024 ook aangetoond dat het een innovatief ziekenhuis is. Nieuwe operatietechnieken in bv. de orthopedie en de urologie haalden in primeur de pers. Zo brengen we hoogtechnologische zorg dichtbij, voor de patiënten uit de Brugse regio. Ook het uitstekende rapport inzake borstkankerzorg toont aan dat een middelgroot regionaal ziekenhuis met gedreven artsen het verschil kan maken.

In tijden van krapte op arbeidsmarkt werden de eerste **pilootprojecten** gestart met andere **uurroosters en andere organisatievormen**. De eerste bevindingen waren positief. Het is de bedoeling lessen te trekken uit de ervaringen en verder te sleutelen aan deze andere aanpak. Leren van elkaar staat hierbij centraal en dus zal het een meerjarentraject worden. Immers vergt het een andere manier van handelen en denken van onze artsen en personeelsleden. Het richtsnoer blijft echter steeds kwaliteitsvolle en veilige zorg voor elke patiënt.

2. Beleidsplan 2025

Verdergaand op de evaluatie van 2024 en rekening houdende met de bijkomende input vanuit de richting die de nieuwe regering aangeeft, de interne strategische gesprekken, nieuwe evoluties en gedetecteerde patiëntennoden, de klachten en de feedback uit patiëntenbevragingen, bepaalden we onderstaande doelstellingen voor 2025.

Algemene basisprincipes

Over de jaren heen blijven deze onveranderd, met name:

1. Kwaliteit en (patiënt)veiligheid zijn twee basisprincipes die overal terug te vinden moeten zijn.
2. Procesverbetering en het opkrikken van de performantie moeten steeds onder de aandacht blijven en getoetst worden zodat tijd en middelen optimaal benut kunnen worden.
3. Ons ziekenhuis is en blijft een acuut ziekenhuis, met de nodige investeringen in nieuwe zinvolle technologieën die passen binnen de strategie en waar de service op mensenmaat voor elke patiënt gekend is en geprezen wordt.

Zorg is onze natuur en de kenmerken van een “warm” ziekenhuis willen we bewaren en verder uitbouwen. Dat doen we niet alleen voor de patiënten maar ook voor onze personeelsleden en artsen, want zij zijn ons grootste kapitaal. In die optiek blijven wij ons ook verzetten tegen elke vorm van agressie tegen zorgverleners. Wie zorgt, verdient respect.

Voor 2025 voorzien we volgende 6 prioritaire focusgebieden:

1. Behalen van een derde accreditatie van het ziekenhuis door Qualicor Europe
2. Uitbouwen van een stabiel en toekomstgericht financieel kader
3. Investeren in infrastructuur en medische technologie
4. Versterken van ons medewerkersbeleid
5. Voorbereiden op de hervorming van het ziekenhuislandschap
6. Samenwerking nog versterken door het verkennen van een eventuele fusie van de Brugse ziekenhuizen

1. Behalen van een derde accreditatie van het ziekenhuis door Qualicor Europe

De Vlaamse ziekenhuizen laten op geregelde tijdstippen hun kwaliteitsbeleid toetsen d.m.v. een externe audit door een daartoe gecertificeerde organisatie. AZ Sint-Lucas werkt hiervoor samen met Qualicor Europe. De laatste ziekenhuisbrede audit dateert van december 2020. In **november 2025** volgt een nieuwe zogenaamde overbruggingsaudit. Dat is het startschot van een nieuwe cyclus van externe kwaliteitstoetsing met om de 2 jaar een sequentiële audit.

Op deze manier zorgt het ziekenhuis voor een maatschappelijke verantwoording van de publieke middelen die het inzet voor zorgverlening. De onderliggende gedachte is er één van voortdurende verbetering volgens de Deming-cirkel (PDCA wat staat voor Plan - DO - Check - Act). De stuurgroep kwaliteit en de kwaliteitscoördinatoren stimuleren alle medewerkers van het ziekenhuis om elke dag aandacht te hebben voor kwaliteit en patiëntveiligheid. Daartoe worden vele kleine (bv. structureel werken met verbeterborden in elke verpleegeenheid of dienst) als grotere initiatieven genomen (bv. minigidsen die thematisch elke medewerker op weg zetten of interne mini-audits).

Zo borgen we de **kwaliteit van de zorg het hele jaar door** en niet enkel in functie van een audit. De sterkte van deze manier van werken is dat zowel artsen, personeelsleden als patiënten voortdurend aangesproken worden door de interne auditeurs om na te gaan of alle processen diep ingebed zijn in de dagelijkse werking. Geformuleerde aandachtspunten leiden tot bijsturing en verbetering, waarbij het einddoel steeds kwaliteitsvolle en veilige zorg voor elke patiënt op elk ogenblik is. Ook de externe auditeurs gaan op dezelfde manier te werk zodat de ingestelde en gepercipieerde zorg onder de loep genomen kan worden. Zo'n audit ziet AZ Sint-Lucas niet als een bedreiging maar als een kans om het nog beter te doen. Hetzelfde geldt voor het thematische nalevingstoezicht dat de Vlaams Zorginspectie geregeld uitvoert en het jaarlijkse rapport van onze Ombudsdienst.

Het is in dezelfde gedachte van maatschappelijke verantwoording en vanuit een perspectief van meten om te weten én vooral te leren dat AZ Sint-Lucas deelneemt aan de publicatie van diverse kwaliteitsindicatoren door het Vlaams Instituut voor Kwaliteit in de Zorg, kortweg VIKZ.

2. Uitbouwen van een stabiel en toekomstgericht financieel kader

2024 was het jaar van herstel, na twee moeilijke financiële jaren waarbij er telkens een verlies te noteren viel. Dat was grotendeels te wijten aan de torenhoge inflatie en de zeer hoge energieprijzen. De continuïteit van het ziekenhuis kwam nooit in het gedrang, dankzij de buffers die in het verleden opgebouwd werden. Ook in diverse benchmarks bleek het ziekenhuis een financieel gezonde instelling te zijn en blijven.

Eén zwaluw maakt de lente nog niet. Daarom willen we na het herstel ook kunnen aanknopen met groei en positieve marges halen. Deze moeten ons toelaten onze **ambities als kwaliteitsvol en performant ziekenhuis** blijvend te kunnen waarmaken. Dat zijn we immers verplicht aan onze patiënten, onze personeelsleden en artsen én aan de brede maatschappij.

Daarom blijven we aandacht hebben voor enerzijds **kostenbeheersing** en anderzijds een **verhoging van de inkomsten**, zonder aan kwaliteit in te boeten. De initiatieven die we in 2024 genomen hebben, zetten we onverminderd verder. Het gaat o.a. om een veralgemeend kostenbewustzijn, het tegengaan van verspilling, bijkomende financiële solidariteit van de artsen met het ziekenhuis, maar ook het beperkt optrekken van een aantal tarieven om de stijgende kosten (door bv. indexeringen) op te vangen.

Onze **meerjarenbegroting** is ons richtsnoer, waarbinnen we gerichte investeringen doen i.f.v. de strategie van het ziekenhuis. Samen met de Medische Raad willen we het ziekenhuis verder uitbouwen binnen een stabiel en toekomstgericht financieel kader. Dat is des te belangrijker om voorbereid te zijn op de geplande hervorming van het ziekenlandschap.

3. Investeren in infrastructuur en medische technologie

Het hoofdgebouw dateert van 1965 en onderging reeds heel wat wijzigingen. Door de activiteitsgroei van het ziekenhuis de voorbije decennia had het ziekenhuis nood aan meer bijkomende ruimte en stootte het ook

op de beperkingen van het bestaande gebouw. Daarom werd in 2019 gestart met de realisatie van het **KOALA-gebouw** (KOALA staat voor Keuken, Onthaal, Apotheek, Logistiek en Aankoop). We plannen het gebouw in gebruik te nemen einde januari 2025.

In dit nieuwe gebouw zal niet alleen de Ziekenhuisapothek gevestigd zijn maar ook de publieksapothek LucasFarma. Het biedt patiënten en bezoekers de mogelijkheid om na een ziekenhuiscontact meteen medicatie af te halen.

Meteen daarna starten de werken voor de realisatie van een volgend gebouw uit het Masterplan van AZ Sint-Lucas, m.n. het **E-blok**. Dat wordt een **moderne ziekenhuisvleugel** die onderdak zal bieden aan 6 verpleegeenheden en een nieuwe dialyseafdeling. Als alles volgens plan verloopt, nemen we het gebouw in september 2028 in gebruik.

Zo komen we tot aantrekkelijke en eigentijdse patiëntenkamers met meer comfort. Bovendien voorzien we meer individuele patiëntenkamers om aan de stijgende vraag hiernaar te kunnen voldoen. Het gebouw zal ook modulair opgebouwd worden zodat het aangepast kan worden aan nieuwe tendensen. Het hoeft geen betoog dat dit ook een aantrekkelijke werkplek voor artsen en medewerkers wordt, net zoals het KOALA-gebouw dat is.

Als de verhuis rond is van de diensten die hun intrek nemen in het KOALA-gebouw, komen verschillende ruimtes vrij die een nieuwe invulling krijgen. Dit brengt een complexe reeks veranderingen op gang, waarbij elke stap als een vallend dominosteentje een volgende (verhuis)beweging in gang zet.

De voormalige cafetaria en keuken maken plaats voor een **nieuw chirurgisch dagziekenhuis**. De werken starten in oktober 2025 op voorwaarde dat de omgevingsvergunning tijdig verkregen wordt. Tijdens de renovatie van hun afdeling zal de **Spoedgevallendienst** hier eerst ondergebracht worden. Pas daarna, vermoedelijk in september 2028, verhuist het chirurgisch dagziekenhuis naar het nieuwe stekje.

Zodra het nieuwe dagziekenhuis klaar is, is het de bedoeling om de modulaire bouw (achteraan het ziekenhuis) te vervangen door een **uitbreiding van het huidig Operatiekwartier** met extra operatiezalen en uitbreiding van de afdeling CSA. We zullen hiervoor een subsidiedossier indienen bij de Vlaamse overheid (VIPA) en wachten hiervoor eerst op goedkeuring.

De voormalige ziekenhuisapothek krijgt stapsgewijs een nieuwe bestemming. Eerst worden hier de dienst biotechniek en een kleedkamer voor dames ondergebracht. In een latere fase wordt deze ruimte geïntegreerd in het Operatiekwartier.

Op de plaats van het voormalige magazijn tenslotte komt een **kinesitherapiezaal** voor de ambulante behandelingen van de dienst Fysische geneeskunde en revalidatie en voor de Lucas Rug- en Nekschool.

Aan plannen geen gebrek en wij bouwen dus aan morgen om in een functionele en aantrekkelijke omgeving voor patiënten te zorgen.

4. Versterking van ons medewerkersbeleid

In economische termen zijn onze personeelsleden en artsen ons grootste kapitaal. Ondanks alle technologische evoluties blijft zorg mensenwerk en dat kan niet genoeg benadrukt worden. Mensen maken het verschil en iedereen die zich door ziekte reeds afhankelijk van anderen geweten heeft, beseft dat maar al te goed.

De federale en Vlaamse overheid nemen diverse initiatieven om mensen warm te maken voor een zorgberoep. Dat is absoluut nodig omwille van een dubbele golf die tegelijkertijd op ons afkomt: enerzijds een pensioneringsgolf van zorgmedewerkers en anderzijds een vergrijzingsgolf.

Maar de overheid kan dat niet alleen. Daarom zullen we in 2025 een **nieuwe employer branding campagne** lanceren met een dubbele focus, enerzijds intern voor al onze medewerkers die hier reeds aan de slag zijn en anderzijds extern om te kiezen voor de zorg. Daarbij kiezen we voor een eerlijke aanpak. Een zorgjob is soms zwaar, maar je krijgt ook veel terug. Dat maakt werken in de zorg de moeite waard.

Zorgmedewerkers zeggen vaak dat ze het mooiste beroep mogen uitoefenen, omdat ze heel wat mogen betekenen voor mensen op de kwetsbaarste momenten van hun leven. Dat is de *échte social profit*, wat niet in centen te vatten is.

Om medewerkers te begeleiden, blijven **dagelijkse wederzijdse feedback** tussen medewerkers onderling en tussen medewerkers en leidinggevenden, gekoppeld aan diverse gesprekken (zoals waarderings-, evaluatie-, functionerings-, loopbaan-, en aanwezigheidsgesprekken) instrumenten om noden te ontdekken én loopbanen vorm te geven. Zo kunnen we de organisatie en de medewerkers versterken en groeikansen geven. Langere loopbanen zullen een grotere vraag naar afwisseling en andere rollen met zich meebrengen. Dat is een nieuwe realiteit maar biedt ook veel opportuniteiten. We hanteren daarbij het ABC-model (Autonomie / Betrokkenheid / Competentie).

Daarom blijven we sterk inzetten op **VTO** (Vorming - Training - Opleiding) en wordt in 2025 een vernieuwd en vernieuwend e-learning platform gelanceerd, wat meteen ook voor administratieve vereenvoudiging zorgt. Ook diverse HR-processen worden verder gedigitaliseerd zodat medewerkers en leidinggevenden met een minimum aan inspanningen veel geregeld krijgen. Zo kunnen medewerkers meer aan het stuur zitten van hun loopbaan, deze richting geven en hun talenten ontwikkelen en ook soms een rustpauze inlassen.

Door de krapte op de arbeidsmarkt zullen we in 2025 een **proefproject** starten om een aantal **buitenlandse zorgmedewerkers** aan te trekken. Dat is een delicaat proces waarbij we de nieuwkomers heel goed zullen begeleiden, zodat dit zowel voor de medewerkers zelf, hun collega's en vooral voor de patiënten een kwaliteitsvolle en succesvolle ervaring mag zijn.

Werken in de zorg vergt veel van medewerkers en daarom willen we steeds aandacht hebben voor de **verbondenheid** met elkaar en een echte *community* creëren. Het ziekenhuis is door zijn omvang immers een klein dorp, waar iedereen op iedereen aangewezen is. Graag leggen we in 2025 de fundamenten voor een nieuw intranet waar mensen elkaar nog meer kunnen ontmoeten, loop- en fietsvrienden kunnen vinden en nog zoveel meer.

Om de vinger aan de pols te houden, organiseren we in 2025 opnieuw een **brede bevraging** bij al onze personeelsleden én artsen. Dat moeten leiden tot een dialoog achteraf over hoe we wat goed loopt nog kunnen verstevigen en wat minder loopt samen kunnen aanpakken of moeten leren aanvaarden. Uiteraard doen we dat d.m.v. een constructieve samenwerking met de personeelsafvaardiging in de Ondernemingsraad en het Comité voor preventie en bescherming op het werk alsook met de vertegenwoordigers van de artsen in de Medische Raad. Leren van elkaar door dingen uit te proberen, kan hierbij verrijkend zijn.

Onze **welzijnsceel** blijft de rol van *kanarie in de koolmijn* spelen zodat we individuele medewerkers en teams kunnen ondersteunen. Zo verhogen we de draagkracht, want gedeelde lasten zijn halve lasten. Daarnaast blijven we initiatieven nemen om waardering uit te drukken en ook samen te vieren. De week van de ziekenhuismedewerker, een gericht attentiebeleid, een spetterend personeelsfeest en dies meer zijn daar een uitdrukking van.

5. Voorbereiden op de hervorming van het ziekenhuislandschap

Na de federale en regionale verkiezingen van juni 2024, werd snel een Vlaamse regering gevormd, maar duurde het veel langer tot een federale regering gevormd kon worden.

Op **Vlaams niveau** wil men o.a. inzetten op de financiering van investeringen in ziekenhuizen, digitalisering in de zorg en initiatieven om de eerstelijnszorg te versterken en om mensen warm te maken om te kiezen voor een job in de zorg. Tevens wil men veel meer de kaart trekken van preventie.

Op **federaal niveau** zal de lijn van hervormingen van het ziekenhuislandschap, waarvan de klijtlijnen tijdens de vorige legislatuur bepaald werden, verdergezet worden. De focus zal liggen op kwalitatieve en (financieel) toegankelijke zorg voor iedereen, die ook doelmatig is. Er wordt ingezet op meer samenwerking tussen alle zorgactoren en -lijnen én tussen ziekenhuizen in het bijzonder. Een rationalisering van het

aanbod en concentratie van bepaalde zorgactiviteiten die minder nabijheid vergen, lijkt het gekozen pad. Het samengaan van zorgorganisaties in grotere gehelen valt daarbij niet uit te sluiten.

Daarbij hebben de overheden niet enkel oog voor somatische zorg maar evenzeer voor geestelijke gezondheidszorg. Om zorgverleners echt zorgverlener te laten zijn, wil men komen tot administratieve vereenvoudiging en initiatieven nemen om een zorgberoep aantrekkelijk te maken en retentie van zorgpersoneel waar te kunnen maken. Hierbij wordt digitalisering, gegevensdeling en innovatie zeker niet vergeten. Om dit alles mogelijk te maken, zal een fundamentele hervorming van de financiering van ziekenhuiszorg - en van samenwerkingen in de zorg uitgewerkt en geïmplementeerd worden. Verwacht wordt dat dit geen revolutie maar eerder een evolutie zal zijn.

Wat de ziekenhuisnetwerken betreft, zal door de federale overheid geëvalueerd worden of deze samenwerkingsvorm de beste manier is om de beoogde doelstellingen uit het regeerakkoord te bereiken. Dat neemt niet weg dat reeds uitgebouwde vormen van samenwerking verdergezet worden en dat de leden van het KOM-netwerk verder afstemmen over een goede organisatie van de ziekenhuiszorg voor de bevolking van de ruime regio.

6. Samenwerking nog versterken door het verkennen van een eventuele fusie van de Brugse ziekenhuizen

Ondertussen zijn de Gemeenteraadsverkiezingen van oktober 2024 ook achter de rug en is er een nieuw beleidsakkoord voor de Stad Brugge bekend gemaakt. Daarbij stelt het nieuwe stadsbestuur zich tot doel om op korte termijn de modaliteiten te verkennen om gaandeweg tot een fusie van beide Brugse ziekenhuizen te komen. Daartoe zullen op initiatief van Burgemeester De fauw in het voorjaar van 2025 intense gesprekken tussen het AZ Sint-Lucas en het AZ Sint- Jan gevoerd worden. Ondertussen blijven beide ziekenhuizen verder het pad van goede samenwerking op diverse vlakken bewandelen.