



Beleidsplan 2021

Inhoudsopgave

VOORWOORD	3
1. ALGEMEEN	4
1.1 HISTORIE.....	4
1.2 GRONDSLAG	4
1.2 VISIE	4
1.3 MISSIE.....	5
2. CORONA.....	6
3. GASTEN	7
4. VRIJWILLIGERS	8
4.1 WERVING.....	8
4.2 PERSOONLIJKE AANDACHT.....	8
4.3 SAAMHORIGHEID.....	8
4.4 COMMUNICATIE	8
4.5 VRIJWILLIGERSRAAD.....	8
4.6 MENTORGROEPEN	9
4.7 LEEFTIJDSELEID	9
5. COÖRDINATOREN	10
6. MANAGEMENT	11
6.1 MANAGEMENTSTRUCTUUR	11
6.2 MANAGER.....	11
7. KWALITEIT.....	12
8. RELATIE MET PROFESSIONALS.....	13
8.1 ICARE	13
8.2 HUISARTSEN	13
8.3 ZIEKENHUIZEN.....	13
8.4 VERPLEEGHUIZEN	13
8.5 NETWERK PALLIATIEVE ZORG NO FLEVOLAND.....	13
9. TRAINING EN SCHOLING.....	14
10. HUISVESTING.....	15
11. PR & COMMUNICATIE	16
11.1 INTERNE COMMUNICATIE	16
11.2 EXTERNE COMMUNICATIE	16
12. STAKEHOLDERS	17
13. FUNCTIONEREN BESTUUR.....	18
14. ACTIEPUNTEN BELEIDSPLAN 2021 HOSPICE DRONTEN	19

Voorwoord

Groeien en bloeien: dat is het motto dat het hospicebestuur gekozen heeft voor het jaarplan 2021. Wat is het idee daarachter?

We durven te stellen dat nu, zeven jaar na de oprichting, het Hospice stevig geworteld is in de Dronter samenleving. Het is een instituut geworden dat niet meer weg te denken is. Daar zijn we best trots op. Maar net als bij een pas geplante boom is het nu zaak ervoor te zorgen dat het Hospice verder tot wasdom komt, gaat groeien en robuuster wordt. Dat gaat niet vanzelf: groei vereist zorg, aandacht en geduld.

In het jaarplan dat nu voorligt, heeft het bestuur een analyse gemaakt van de huidige stand van zaken van het Hospice. We constateren dat er zaken zijn die goed gaan, maar dat er vanzelfsprekend ook verbeterpunten zijn waaraan gewerkt moet worden. In hoofdstuk 14 van dit jaarplan staan deze opgesomd in een actielijst.

Uit deze actielijst blijkt onder andere dat we willen groeien in fysieke zin: we willen uitbreiden. Nu zijn er regelmatig wachtlijsten van gasten die we niet kunnen ontvangen door een tekort aan bedden. Daarom streven we ernaar uit te breiden met een vijfde en mogelijk een zesde kamer. Dat betekent wel dat we meer zorg moeten kunnen leveren en dus meer vrijwilligers nodig hebben. Ook in het aantal vrijwilligers willen we daarom groeien.

Maar we willen ook groeien in kwalitatieve zin. Het Hospice is een complexe organisatie met meer dan 100 vrijwilligers, met een Vrijwilligersraad, met coördinatoren, mentorgroepen, een manager en een bestuur. Het is ons streven om al die mensen en structuren (nog) beter met elkaar te laten samenwerken en communiceren. Ook daarin willen we groeien.

Een gezonde boom bloeit regelmatig en brengt dan vruchten voort. Het Hospice streeft ernaar de contacten met onze stakeholders tot bloei te laten komen: met de Drontense gemeenschap, de gemeente Dronten, de Protestantse Gemeente Dronten, de professionele zorgorganisaties en -instellingen. Daartoe willen we, samen met De Vrienden Van het Hospice, de communicatie naar buiten verder optimaliseren.

Het bestuur wil de vruchten, die dat oplevert, ten goede laten komen aan allen die zich bij het Hospice betrokken voelen.

Tenslotte: een boom groeit en bloeit alleen als hij gezond is. We moeten daarom oog hebben voor eventuele bedreigingen, zorgen dat het Hospice financieel gezond blijft, dat de huisvesting gewaarborgd is en dat het imago sterk blijft. Ook zullen we alert moeten blijven op onverwachte gebeurtenissen, zoals we van Corona hebben kunnen leren.

Het bestuur van het Hospice hoopt op een vruchtbaar 2021.

Namens het bestuur van het Hospice Dronten,

Maarten Vrolijk, voorzitter

1. Algemeen

Voor u ligt het jaarplan 2021 van het Hospice Dronten (hierna: 'Hospice'). Een jaarplan borduurt voort op de ontwikkelingen zoals die zich in het afgelopen jaar hebben voorgedaan. Vanaf hoofdstuk 3 wordt een korte beschrijving van de stand van zaken meegenomen. Kennis hiervan is noodzakelijk voor een inzicht in de plannen voor 2021 zoals die in dit jaarplan door het bestuur worden gepresenteerd. Daarnaast wordt een uitvoerige toelichting gegeven op de grote impact die de corona-uitbraak op het Hospice gehad heeft. Dit wordt gedaan, omdat de corona zeker tot ver in 2021 bij ons zal blijven en ons beleid zal blijven beïnvloeden.

1.1 Historie

Het Hospice is een particulier initiatief van vrijwilligers, die van mening zijn dat terminale zorg een onderdeel hoort te zijn van de lokale samenleving in Dronten. In 2009 werd de Vrijwillig Intensieve en Terminale Thuiszorg, de VITT, in Dronten opgericht. Al spoedig na de start bleek dat er in Dronten ook behoefte bestond aan een Bijna Thuis Huis. De Protestantse Gemeente Dronten bleek bereid twee ambtswoningen, behorende bij de 'Open Hof', aan de stichting te verhuren en na een grondige verbouwing kon op 3 oktober 2013 het Hospice op zijn huidige locatie worden geopend.

1.2 Grondslag

De organisatie vindt zijn bestaansrecht in een groot aantal zeer gemotiveerde vrijwilligers, die bereid zijn zich in te zetten voor hun medemens in de laatste levensfase. Zij doen dit door naast de mantelzorgers te staan, taken uit te voeren waar de mantelzorger(s) zelf niet of onvoldoende aan toe komen om zo mantelzorgers ruimte bieden om liefdevolle aandacht te besteden aan hun naaste. Daar waar mantelzorg (nagenoeg) ontbreekt, kunnen vrijwilligers er zijn voor de terminaal zieke. Deze vrijwilligers vormen het belangrijkste kapitaal van het Hospice. Zij maken de organisatie en zijn ook de voornaamste ambassadeurs naar de samenleving. Het bestuur wordt eveneens gevormd door mensen die op vrijwillige basis en zonder vergoeding bereid zijn zich in te zetten voor het hospice.

Een betaalde manager wordt ingezet om de werkzaamheden van vrijwilligers te organiseren, hen te ondersteunen en de dagelijkse gang van zaken in het Hospice te managen. Zij wordt hierin bijgestaan door 5 vrijwillige coördinatoren.

De medische en verpleegkundige zorg wordt geleverd door huisartsen uit de gemeente Dronten en door verpleegkundigen van de thuiszorginstelling Icare.

1.2 Visie

Ieder mens is uniek en waardevol. Het is belangrijk het leven goed en waardig af te ronden voor de stervende, maar ook voor zijn of haar naasten. Als het kan moet in deze fase de ruimte geboden worden aan de eigen wensen en behoeften van de stervende. Daarbij maakt het niet uit welk geloof of welke levensovertuiging iemand heeft.

Uitgangspunt van het Hospice is dat de mens zoveel mogelijk de eigen regie houdt. Als dat niet meer kan, dient er te worden gehandeld in de geest van de stervende. Het is belangrijk dat deze zelf de keuze kan maken op welke plaats en op welke manier de laatste fase van het leven wordt doorgebracht. Ook afspraken betreffende euthanasie worden gerespecteerd.

De naasten hebben recht op ruimte om ook hun wensen en behoeften te uiten en zoveel mogelijk gestalte te geven, zodat ook zij de afronding van het leven van hun dierbare als goed en waardig kunnen ervaren.

1.3 Missie

Vanuit de visie op het sterven wil het Hospice steun bieden aan mensen in hun laatste levensfase en aan hun naasten en wel op de plaats van voorkeur.

Soms is het niet mogelijk de laatste fase (geheel) thuis door te brengen. Daarvoor beschikt Hospice Dronten over een bijna thuis huis met vier plaatsen voor zorg in de laatste levensfase voor volwassenen vanaf 18 jaar; een kleinschalige voorziening met een warme en huiselijke uitstraling waar men zichzelf kan zijn en samen met de naasten in vrijheid invulling kan geven aan de wensen en behoeften.

2. Corona

Dit jaar werd de wereld en ook ons land getroffen door de coronapandemie. Dat heeft veel sociale, economische en maatschappelijke gevolgen gehad. Ook het Hospice werd erdoor getroffen. In het begin van de uitbraak van het virus werd bij twee vrijwilligers een corona infectie vermoed na contact met een besmette verpleegkundige. Voor het bestuur was dat reden om per direct een opnamestop af te kondigen. Immers, veel van de vrijwilligers zijn ouder en velen behoren tot een risicocategorie. De gast die reeds opgenomen was, bleef zorg ontvangen.

Om te onderzoeken onder welke voorwaarden de opnamestop kon worden opgeheven, werd de 'Stuurgroep 1,5 meter' ingesteld. Deze stuurgroep, bestaande uit vertegenwoordigers uit alle geledingen van het Hospice en voorgezeten door de manager, ging voortvarend te werk en presenteerde binnen enkele weken de conclusie van dit onderzoek. Deze conclusie luidde dat het verantwoord was de opnamestop op te heffen, mits aan een aantal voorwaarden was voldaan. Deze voorwaarden werden beschreven in een uitgebreid protocol.

De essentie van de voorwaarden was dat:

- Contacten zoveel mogelijk beperkt moesten worden (1,5 meter regeling)
- Strikte hygiënevoorschriften gehanteerd dienden te worden
- Er een streng deurbeleid moest worden gevoerd
- Bewegingen van personen binnen het Hospice zoveel mogelijk beperkt dienden te worden.

Met name dat laatste was een pijnlijk punt, want dat betekende dat het aantal bezoekers per gast sterk ingeperkt moest worden, terwijl dat in een levensfase waarin nabijheid van naasten en geliefden juist zo ontzettend belangrijk is. Echter, stuurgroep en bestuur zagen geen andere mogelijkheid. Het alternatief zou zijn het Hospice te sluiten.

De vrijwilligers werden getraind in de nieuwe protocollen. Allen werd op het hart gedrukt alleen dan te gaan werken als men zich veilig voelde. Iedereen tekende een verklaring met die strekking. Sommige vrijwilligers hebben zich tijdelijk uit laten roosteren wegens eigen kwetsbaarheid of die van een naaste. Er bleven echter voldoende vrijwilligers beschikbaar om het rooster gevuld te krijgen en op 15 juni kon de opnamestop worden opgeheven. Een kamer werd vrijgehouden om te dienen als isolatiekamer voor het geval dat zich Corona zou voordoen bij een van de gasten.

Corona heeft een stevig stempel gedrukt op het Hospice in 2020 en zal dat in 2021 blijven doen. Vooralsnog hebben we, ook midden in de tweede golf, voldoende vertrouwen in de getroffen veiligheidsmaatregelen om af te zien van een nieuwe opnamestop, maar de stuurgroep en het bestuur blijven alert en volgen de ontwikkelingen rondom het virus op de voet. Zij zullen ingrijpen, zodra de situatie daar aanleiding toe geeft.

Niettemin heeft het bestuur voor 2021 het nadrukkelijke voornemen ook de 'gewone' bestuurlijke draad weer op te nemen en zich daarbij niet te zeer door het virus af te laten leiden.

3. Gasten

Vanzelfsprekend heeft corona ook de zorg voor de gasten sterk beïnvloed. In 2020 is er, zoals in hoofdstuk 2 te lezen valt, een tijdelijke opnamestop geweest. Mede daardoor liep het aantal opnames terug. Daarnaast vormde de beperkte bezoekenregeling voor veel potentiële gasten en hun naasten een onoverkomelijke drempel. Toch vormde zich geregeld weer een wachtlijst. Met het triagesysteem dat in 2019 werd ingevoerd, hadden de coördinatoren daar wel beter grip op. Ook in 2021 zal dit systeem gehandhaafd blijven.

Ook het Multidisciplinair Overleg (MDO), dat in 2019 werd ingevoerd, voorziet in een behoefte. Tweewekelijks wordt elke gast (met zijn of haar toestemming) besproken in een multidisciplinair team bestaande uit een verpleegkundige, de coördinator, de huisarts en de geestelijk verzorger. De uitkomsten van dit overleg worden met de gast besproken. Alle betrokkenen zijn overtuigd van de meerwaarde van dit overleg en we zullen dit in 2021 dan ook voortzetten.

De vrijwillige thuiszorg (VTOT) werd gestaakt met de komst van corona. Thuiszorg werd te risicovol geacht. Bovendien zijn door corona minder vrijwilligers beschikbaar, waardoor het niet mogelijk is gelijktijdig de roosters van de intensieve thuiszorg en van het hospice te vullen. Hopelijk zal de thuiszorg in 2021 kunnen worden hervat. Dit hangt echter af van corona en van het aantal beschikbare vrijwilligers.

4. Vrijwilligers

4.1 Werving

Het aantal inzetbare vrijwilligers is een punt van zorg. Vaak is het een klus om de dienstroosters gevuld te krijgen. Met name de weekenden vormen een probleem. Corona speelt hier vanzelfsprekend een rol: voor een aantal vrijwilligers is aanwezigheid in het hospice te risicovol in verband met de eigen gezondheid of die van een naaste. Een aantal vrijwilligers is om andere redenen niet inzetbaar.

Los daarvan is het totaal aantal vrijwilligers de laatste paar jaar afgenomen, evenals het aantal nieuwe aanmeldingen. Het bestuur ziet deze ontwikkeling als een bedreiging voor het functioneren van het Hospice en wil komende maanden gebruiken dit probleem te analyseren. Aan de hand van de resultaten van dit onderzoek zal actie ondernomen worden om het tij te keren.

4.2 Persoonlijke aandacht

We bejegenen onze gasten met persoonlijke aandacht. Hetzelfde wil het bestuur de vrijwilligers bieden: aandacht voor ieders persoon, in een veilige omgeving, gebaseerd op respect en gelijkwaardigheid.

We willen de persoonlijke ontwikkeling van de vrijwilligers stimuleren. Tweejaarlijks vindt er een persoonlijk voortgangsgesprek plaats. Daarnaast zijn intervisiebijeenkomsten georganiseerd evenals mentorgroep-bijeenkomsten. De deelname aan deze bijeenkomsten valt helaas tegen. In 2021 zetten wij er als bestuur op in de deelname aan deze activiteiten te stimuleren.

4.3 Saamhorigheid

Door gezamenlijke activiteiten te stimuleren wil het bestuur ook het gevoel van saamhorigheid bevorderen. Er bestaat wel degelijk een 'wij-gevoel', maar nu we elkaar minder zien en spreken door corona, komt dat onder druk te staan. Dat vormt in 2021 ook een punt van aandacht.

4.4 Communicatie

Transparante communicatie is voor het saamhorigheidsgevoel van groot belang. We zijn immers een organisatie met meer dan 100 leden, die elkaar maar incidenteel ontmoeten en die allemaal hun eigen opvattingen hebben. Al die opvattingen moeten gehoord kunnen worden en meegenomen worden in het beleid. Heldere, respectvolle communicatie is daarbij onontbeerlijk op alle niveaus. Vanuit die open en respectvolle communicatie kunnen we elkaar aanspreken op een opbouwende manier en zo de kwaliteit van onze zorg verbeteren.

4.5 Vrijwilligersraad

De Vrijwilligersraad (hierna: VR) is opgericht om de communicatie tussen enerzijds de vrijwilligers en anderzijds management en bestuur structuur te geven. Leden van de VR werden afgevaardigd vanuit de mentorgroepen. De voorzitter van de VR werd door de leden aangewezen.

In 2020 zijn er strubbelingen geweest in het functioneren van de VR. Onduidelijke communicatie, intern en ook naar buiten, speelde een rol, evenals het ontbreken van een duidelijke structuur. Er werd niet altijd en met voldoende distantie gedacht en gesproken. Dit leidde tot onnodige conflicten. Een van de bestuursleden heeft in deze situatie een coachende en structurerende taak op zich genomen. Hoewel er grote vorderingen zijn gemaakt, is het proces nog niet afgerond. De VR blijft in 2021 nog even om bestuurlijke aandacht vragen.

4.6 Mentorgroepen

De mentorgroepen functioneren stroef. De frequentie van de bijeenkomsten is laag (2x per jaar) en de deelname is beperkt. Goed functionerende mentorgroepen zijn van belang voor het uitwisselen van informatie en ervaringen en voor het bevorderen van het groepsgevoel. Verbeteren van het functioneren van de mentorgroepen was een actiepunten voor 2020. Dat doel is niet bereikt, vooral door corona, maar juist vanwege corona moet er aandacht aan besteed worden. Het revitaliseren van de mentorgroepen is dus opnieuw een taak voor bestuur en manager in 2021. De nadruk moet liggen op het behouden en vinden van voorzitters met de juiste capaciteiten en op het enthousiasmeren van de vrijwilligers.

4.7 Leeftijdsbeleid

We zijn blij met iedere vrijwilliger die zich in het Hospice voor onze gasten wil inzetten. Veel van onze vrijwilligers behoren tot een hogere leeftijdscategorie. Het bestuur stelt zich de vraag of het niet raadzaam is ten behoeve van de zorgkwaliteit en ter bescherming van de individuele vrijwilliger een leeftijdsbeleid af te spreken. In 2021 zal dit uitgewerkt worden.

5. Coördinatoren

De coördinatoren bekleden een belangrijke functie binnen het Hospice. Bij hen komen de aanmeldingen binnen van de nieuwe gasten. Met de verpleegkundige van Icare voeren zij de triage uit. Voor de vrijwilligers vormen zij het eerste aanspreekpunt en in geval van onvoorziene zaken en calamiteiten nemen zij de eerste beslissingen.

Afgelopen tijd was het verloop onder de coördinatoren hoog. Op een gegeven moment waren er slechts drie coördinatoren in functie. We zijn blij dat we inmiddels twee geschikte kandidaten gevonden hebben waarmee het team weer compleet is. Verdere professionalisering, scholing en teamontwikkeling van het coördinatorenteam zijn aandachtspunten voor 2021.

De coördinatoren zelf hebben gevraagd een intervisietraject te kunnen starten. Het bestuur heeft daar van harte mee ingestemd.

6. Management

6.1 Managementstructuur

Afgelopen jaren bestuurdde het bestuur 'op afstand'. Het zette de grote lijnen uit. De dagelijkse leiding en de uitvoering van het beleid lagen in handen van de manager. Geleidelijk is het inzicht ontstaan dat het bestuur door deze aanpak contact verloor met 'de werkvloer' en onvoldoende zicht had op wat daar speelde. Besloten is de organisatiestructuur 'platter' te maken. De bestuursleden zouden zich vaker vertonen in het Hospice.

Helaas heeft corona ook hier roet in het eten gegooid. Toch is met deze werkwijze een begin gemaakt: we consulteren en informeren de vrijwilligers meer door middel van brieven. Ook worden op min of meer regelmatige basis zoomsessies gehouden om de mening van de vrijwilligers te peilen en zondig het beleid daaraan aan te passen. Ook de Stuurgroep 1,5 meter is een voorbeeld hoe het bestuur zich laat adviseren door vrijwilligers met kennis van zaken.

6.2 Manager

In mei 2020 kondigde de huidige manager aan dat zij met pensioen gaat. Er werd een sollicitatiecommissie ingesteld en uit een ruim aanbod van sollicitanten werd uiteindelijk een kandidaat gekozen. Zij zal per 1 december 2020 in dienst treden. De huidige manager vertrekt per 31 december van het jaar, zodat er een maand beschikbaar is voor de overdracht. Een inwerkplan is opgesteld en de inwerkperiode zal zich ongetwijfeld tot in 2021 uitstrekken.

Het bestuur dankt de vertrekkende manager, Loes Peters, voor het vele werk dat zij op voortvarende wijze voor het Hospice heeft verzet. Met name de wijze waarop zij vorm heeft gegeven aan de reorganisatie van het Hospice bij de komst van corona dwingt respect af. Gelijktijdig verwelkomt het bestuur de nieuwe manager, Lydia van Renselaar, en wenst haar veel succes bij deze nieuwe stap in haar carrière. We hopen op een prettige samenwerking waarvan vooral onze gasten en onze medewerkers van mogen profiteren.

7. Kwaliteit

We streven er als Hospice naar een zo hoog mogelijke kwaliteit te leveren voor onze gasten en voor onze vrijwilligers. Dat zijn we ook verschuldigd aan onze financiers: de overheid en de vele donateurs. We krijgen positieve reacties van gasten en hun familieleden en ook de signalen die we krijgen via de enquêtes, die we houden onder de vrijwilligers, zijn gunstig. Maar is dat genoeg? Hoe betrouwbaar zijn enquêtes? Hoe objectiever je kwaliteit?

De overheid kennende, zal deze binnen afzienbare tijd kwaliteitseisen gaan stellen aan het functioneren van hospices. Daarop vooruitlopend wil het bestuur aanhaken bij het project 'Kwaliteitskompas' van de VPTZ (de landelijke koepel van hospice-organisaties). Dit project is in 2019 van start gegaan. In 2021 gaan de eerste projecten van start.

8. Relatie met professionals

8.1 Icare

De samenwerking tussen de verpleegkundigen van Icare met de coördinatoren en de vrijwilligers verloopt vlot en plezierig.

De jaarlijkse actualisatie van de bestuurlijke overeenkomst is in 2020 niet gedaan, door corona en door personele wijzigingen bij Icare. De uitvoering van deze overeenkomst heeft dit jaar een paar keer tot hobbels geleid, juist op momenten dat het erop aankomt. Incidenten rondom corona werden niet tijdig besproken en beleidswijzigingen zonder voldoende overleg geïmplementeerd. Een en ander is besproken en de kwaliteit van de samenwerking wordt geagendeerd in het volgend bestuurlijk overleg.

8.2 Huisartsen

De samenwerking met de huisartsen verloopt goed, maar is puur functioneel. Het Hospice ziet uit naar het moment dat een van de huisartsen de kaderopleiding 'palliatieve zorg' heeft afgerond. Dat kan echter nog wel twee jaar duren.

8.3 Ziekenhuizen

Contact met de transferverpleegkundigen van de ziekenhuizen wordt onderhouden door de coördinatoren en de verpleegkundigen van Icare. Van het Hospice uit bestaat geen behoefte aan bestuurlijk overleg.

8.4 Verpleeghuizen

Op uitvoerend niveau is er regelmatig contact met de verpleeghuizen van Coloriet, met name over het overnemen van niet (meer) terminale patiënten van het Hospice naar het verpleeghuis. Te overwegen valt om op bestuurlijk niveau het gesprek aan te gaan met de verpleeghuizen over een beleid ten aanzien van deze groep patiënten. Zij houden soms langdurig een bed bezet waardoor andere, wel terminale, gasten onnodig lang op de wachtlijst van het Hospice staan.

8.5 Netwerk Palliatieve Zorg NO Flevoland

De manager van het Hospice maakt deel uit van de Stuurgroep van het Netwerk, een coördinator van het operationele netwerk.

Zodra de nieuwe manager haar werk begint zal worden bekeken hoe de samenwerking van het hospice en het netwerk in 2021 ingevuld kan worden.

9. Training en scholing

De training van nieuwe vrijwilligers is nu stevig verankerd met dank aan de manager. Aanvullende scholing en trainingen vinden plaats, maar er is nog geen duidelijk beleid op gemaakt. Welke kennis en vaardigheden zijn noodzakelijk om te kunnen functioneren binnen het Hospice (denk aan de calamiteitstraining), welke dragen bij aan een betere zorg voor de gasten en welke aan de persoonlijke ontwikkeling van de vrijwilligers? Welke trainingen moeten we verplicht stellen zonder de vrijwilligers te overvragen?

Allemaal vragen waarop een antwoord geformuleerd moet worden. Dit is een nieuwe taak voor het bestuur in 2021.

In ieder geval is een ruim scholingsbudget beschikbaar.

10. Huisvesting

Huisvesting is een punt van zorg en aandacht. In 2013 werd een huurcontract getekend met de Protestantse Gemeente Dronten (PGD) met een looptijd van 10 jaar. Van haar werden twee ambtswoningen gehuurd, die verbouwd zijn en geschikt gemaakt om te dienen als Hospice. De locatie is ideaal gelegen in het hart van Dronten. Zij biedt ruimte voor vier ruime gastenkamers en tevens voor de nodige utiliteitsruimten als een keuken, vergaderzaal, huiskamer, spoelkeuken, etcetera.

De punten van zorg zijn de volgende:

- De afgelopen jaren hebben we geregeld te maken gehad met wachtlijsten. Om die reden zou het Hospice graag willen uitbreiden met een vijfde en mogelijk een zesde kamer. Tevens bestaat er behoefte aan een trainingsruimte.
- Fysiek bestaat de mogelijkheid tot uitbreiding. Aanpalend aan het Hospice, in feite in hetzelfde gebouw, is voldoende ruimte voor het doel dat het Hospice voor ogen heeft. Ook dit deel van het gebouw is eigendom van de PGD. De PGD gaat zich terugtrekken uit de Open Hof en verhuist naar elders. Zij wil de Open Hof wel in eigendom houden. Zij onderzoekt momenteel welke wensen in de samenleving leven om ruimte in de Open Hof te huren. Ook wij hebben onze belangstelling kenbaar gemaakt. Te verwachten is dat in de tweede helft van 2021 een besluit hierover zal worden genomen.
- Het Ichthuscollege, gebruiker van het scholencomplex gelegen direct achter het hospice, overweegt om over enkele jaren te gaan verhuizen. Wat dit betekent voor de ontwikkeling van dat gebied is onderwerp van gesprek met de burgergemeente.

Vooralsnog hebben wij onze wensen en verlangens kenbaar gemaakt aan de betreffende stakeholders: de PGD en de Gemeente Dronten. We streven ernaar die contacten op een constructieve wijze te onderhouden, zodat we niet plots voor verrassingen komen te staan.

11. PR & communicatie

11.1 Interne communicatie

In tijden van corona verloopt communicatie anders en daardoor lastiger. Het persoonlijk contact ontbreekt immers. Dit is de reden dat er extra ingezet moet worden op alternatieve vormen van communicatie om de verbinding te bevorderen.

'De Vlinder' is een online interne nieuwsbrief. Deze verschijnt wekelijks en informeert alle vrijwilligers over belangrijke en minder belangrijke ontwikkelingen in en omtrent het Hospice. Het bestuur maakt er nu ook extra gebruik van om het contact met de vrijwilligers te onderhouden.

Bij belangrijke gebeurtenissen (zoals de opnamestop en het opheffen daarvan in 2020) maakte het bestuur gebruik van direct aan de vrijwilligers gerichte email.

Veel besprekingen, vergaderingen, trainingen zijn komen te vervallen, althans in fysieke vorm. Daarentegen heeft het gebruik van 'Zoom' een hoge vlucht genomen. Ook in 2021 zullen we daar veelvuldig gebruik van blijven maken.

Onze pr-vrijwilliger was afgelopen maanden haar gewicht in goud waard. Met veel enthousiasme en kennis van zaken heeft zij de communicatie binnen het Hospice en naar buiten gestimuleerd, ook via sociale media. Helaas heeft zij het Hospice verlaten. Maar we zijn blij dat we haar opvolgster al hebben kunnen verwelkomen.

11.2 Externe communicatie

Het Hospice bestaat bij de gratie van de vrijwilligers, maar ook de steun vanuit de Drontense gemeenschap is van essentieel belang. Het Hospice probeert op actieve wijze met die gemeenschap in contact te blijven. Enkele malen per jaar wordt een nieuwsbrief verzonden naar onze stakeholders en naar de media. We zorgen voor interviews in de lokale krant, zijn actief op sociale media. We organiseren lezingen en houden voorlichtingsavonden.

Veel hulp hebben we van de Vrienden van het Hospice. Door hun inzamelingsacties wordt het Hospice financieel ondersteund, maar hun activiteiten dragen er ook toe bij dat de Dronter gemeenschap nauw betrokken blijft bij het Hospice.

12. Stakeholders

Vrijwel alle stakeholders (Icare, gemeente, PGD, Vrienden van, huisartsen, ziekenhuizen, verpleeghuizen) zijn in bovenstaande aan bod gekomen.

Resteert de VPTZ, de landelijke koepel van hospices. Deze organisatie is van belang, omdat er veel beleidsontwikkeling wordt gedaan en omdat zij de linking pin vormt naar de overheid. Voorheen werd ons Hospice bij de VPTZ vertegenwoordigd door de voorzitter. Deze heeft die taak moeten opgeven, omdat hij binnen de VPTZ advieswerk verzorgt. De vertegenwoordiging van het hospice binnen VPTZ gebeurt nu door een collega hospice in de regio. Deze situatie duurt tot de VPTZ overgaat van Ledenraad naar Algemene Leden Vergadering, waarbij elk lid organisatie direct meebeslist.

13. Functioneren bestuur

In 2020 heeft Lambert van Ommen het penningmeesterschap overgedragen. Er rest er nu nog een van de oorspronkelijke oprichters in het bestuur.

Het huidige bestuur kan niet anders dan alle pioniers hartelijk bedanken voor hun inzet en hen complimenteren met datgene dat zij voor de Dronter gemeenschap tot stand gebracht hebben.

Het bestuur is thans van een geheel andere samenstelling. Het wordt 'bemand' door een zeer gevarieerd gezelschap: de voorzitter heeft een ruime bestuurlijke ervaring, de penningmeester heeft behalve van financiën ook verstand van P&O, er is een medicus in ons gezelschap en onze nestor is technisch onderlegd.

Het bestuur komt 1 maal per maand fysiek bijeen. Tussendoor wordt regelmatig via Zoom vergaderd. Binnen het bestuur verschillen de meningen gelukkig regelmatig, maar die verschillen van inzicht worden in een constructieve sfeer besproken en opgelost.

Het bestuur bestaat uit louter mannen. Dat is in deze moderne tijden verdacht en we zijn dan ook blij dat we een dame bereid gevonden hebben om de bestuurlijke gelederen te komen versterken.

Danielle Banis-de longh heeft bestuurlijke ervaring en tevens kennis van management, ICT en P&O.

We zijn blij dat zij haar deskundigheid ter beschikking van het Hospice wil stellen. Het bestuur verwelkomt haar op 1 februari 2021.

14. Actiepunten Beleidsplan 2021 Hospice Dronten

Uit een nieuw beleidsplan ontstaan actiepunten. In de tabel hieronder zijn deze op een rij gezet. Begin 2021, zodra het nieuwe lid tot het bestuur is toegetreden, zullen de portefeuilles tussen de bestuursleden verdeeld worden. Dan wordt ook vastgesteld welke actiepunten als speerpunten van het beleid extra aandacht zullen krijgen.

Onderwerp	Hoofdstuk beleidsplan	Portefeuillehouder	Datum plan van aanpak	Afgerond
Corona	2	Bestuurslid		T.z.t.
Hervatten VTIT	3	Bestuurslid		T.z.t.
Analyse verloop vrijwilligers	4.1	Bestuurslid	30 nov 2020	31 maart 2021
Intensiveren werving	4.1	Bestuurslid	31 jan 2021	31 dec 2021
Interne communicatie	4.3, 4.4, 11.1	Bestuurslid	31 jan 2021	30 april 2021
VR	4.5	Bestuurslid	31 dec 2020	
Mentorgroepen	4.6	Bestuurslid	31 dec 2020	
Leeftijdsbeleid	4.7	Bestuurslid	31 jan 2021	30 april 2021
Coördinatoren	5	Bestuurslid	30 nov 2020	T.z.t.
Managementstructuur	6.1	Bestuurslid	27 feb 2021	30 jun 2021
Nieuwe manager inwerken	6.2	Bestuurslid	Gereed	31 maart 2021
Kwaliteitsbeleid structureren	7	Bestuurslid	31 maart 2021	31 dec 2021
Relatie Icare	8.1	Bestuurslid		31 maart 2021
Relatie Verpleeghuizen	8.4	Bestuurslid		30 juni 2021
Contact Netwerk Palliatieve zorg	8.5	Bestuurslid		30 april 2021
Scholing formaliseren	9	Bestuurslid	30 april 2021	31 dec 2021
Huisvesting	10	Bestuurslid		
VPTZ	12	Bestuurslid		27 feb 2021