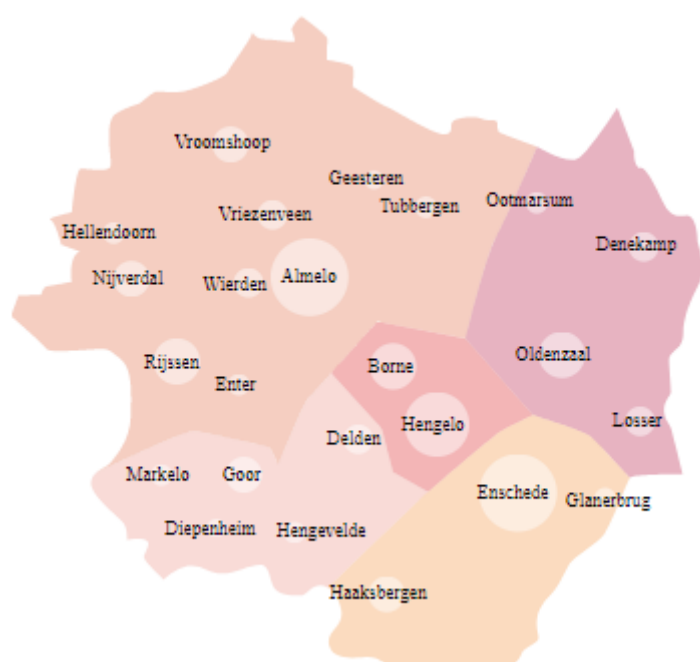


MEERJAREN BELEIDSPLAN LEENDERT VRIEL TWENTE 2018 – 2020



Inhoud:

Voorwoord	3
Onze missie en visie	4
Werkgroep	5
Meerjarenbeleid	6

Voorwoord

Inhoud beleidsplan

Het meerjarenbeleidsplan geeft weer waar Leendert Vriel Twente de komende 3 jaar aan gaat werken. Het is tevens een kapstok voor alle lokale Leendert Vriel organisaties en voor Leendert Vriel Twente, om (jaarlijks) het eigen jaarplan te kunnen maken.

Leendert Vriel Twente wil hiermee de ruimte bieden, om de couleur lokaal te waarborgen en gelijktijdig ondersteuning bieden om bij de landelijke en regionale ontwikkelingen aan te kunnen sluiten. Zoals in het vorige meerjarenbeleidsplan werd gezegd:

Het plan geeft richting, is dynamisch en een pas op de plaats, maar geen doel op zich.

Leendert Vriel Twente kijkt vooral naar de kracht van de gezamenlijkheid, zich realiserend dat het in de lokale stichting aangevuld zal worden met de eigen activiteiten, en dat de prioriteit daarin soms kan afwijken.

Het beleidsplan begint bij de missie en visie.

Deze komen voor alle lokale Leendert Vriel organisaties overeen en dat is wat ons bindt. De aandachtspunten voor het meerjarenbeleid van 2018 tot 2020 komen voort uit de werkgroep die gekeken heeft naar de landelijke en regionale situatie en ontwikkelingen rondom de palliatieve terminale zorg in het algemeen en specifiek ten aanzien van vrijwilligers.

Vanwege de snelheid waarin veranderingen op ons af komen willen we de looptijd van het meerjarenbeleidsplan beperkt houden. Vandaar de keuze om de looptijd van dit meerjarenbeleidsplan op 3 jaar te zetten. Er volgt, jaarlijks, een evaluatie voor de looptijd van dit plan.

Onze missie en visie.

Onze missie is als volgt:

Aan een ieder in de laatste levensfase en diens naasten bieden opgeleide vrijwilligers – daar waar nodig en gewenst- tijd, aandacht en ondersteuning.

Onze visie daarbij is in de volgende punten weergegeven:

- De vrijwilligers staan centraal in de organisatie Leendert Vriel, zij realiseren de missie.
- Leendert Vriel organiseert terminale zorg in de breedste zin, door vrijwilligers, ongeacht waar de mens zich bevindt.
- De wens van de cliënt en de naasten is leidend in wat we doen, met de professionele afweging van de coördinatoren en de vrijwilligers.
- Wij zijn een professionele organisatie voor informele zorg.
- Mensen die voor Leendert Vriel werken, zijn zonder uitzondering goed voorbereid op hun taak, zij zijn goed opgeleid, worden vakkundig begeleid, hebben veel kennis en vooral veel ervaring
- Wij evalueren ons handelen met de mensen met wie we (samen)werken en gebruiken de resultaten om te verbeteren
- We werken samen in de zorgketen rondom de cliënt
- Wij werken lokaal en regionaal samen in een netwerk van (organisaties en) hulpverleners.
- Wij zijn actief lid van de VPTZ Nederland,
- Wij zijn actief lid van de netwerken Palliatieve Zorg in Twente

De Werkgroep

Binnen de werkgroep, die voor dit doel gevormd is, zijn onderstaande punten als uitgangspunt geformuleerd. De werkgroep leden zijn als ambassadeur, vanuit hun eigen lokale organisatie afgevaardigd, om dit meerjarenbeleid vorm te geven.

Zij blijven de link tussen lokaal en regionaal en zullen dit plan uitdragen binnen het grotere geheel.

- We zijn trots op onze organisatie: het ondersteunen van mensen in hun laatste levensfase en hun naasten. Ongeacht waar de mens zich bevindt, thuis of bijna thuis, in het Hospice Holos.
- De samenwerking tussen de verschillende Leendert Vriel organisaties maakt dat het steeds meer een geheel wordt. We hebben het intern goed op orde en kunnen naar buiten kijken.
- We zien dat de naamsbekendheid nog steeds niet groot genoeg is en dat we nog onvoldoende zichtbaar zijn.
- Voor de inzet van vrijwilligers wordt het principe van de Wet Maatschappelijk Ondersteuning (WMO) gehanteerd: Als iemand zorg of ondersteuning nodig heeft wordt eerst de mantelzorg benaderd, dan wordt gekeken naar vrijwilligers en pas dan wordt professioneel zorg ingezet. In de praktijk zal dit doorgaans leiden tot een arrangement waarin de (indien aanwezig) naasten, vrijwilligers en professionals een aandeel leveren voor het totaal aan ondersteuning en zorg.
- Voor Leendert Vriel geldt dat vrijwilligers primair ingezet worden ter ondersteuning van de mantelzorger of de taak van de mantelzorger waarnemen als deze ontbreekt.
- We hebben belang bij een optimale ketensamenwerking in Twente, een zorgketen is de samenwerking tussen de verschillende zorgaanbieders om de continuïteit en afstemming in de zorg aan de patiënten te waarborgen.
- Het aantal vrijwilligers en hun diversiteit is (mogelijk) onvoldoende als we kijken naar de ontwikkelingen die op ons af komen.
- Leendert Vriel dient de eenvoudige, overzichtelijke en basale organisatie te blijven, die ze is. De korte lijnen die we hebben en de wijze waarop we nu werken is de kracht van de organisatie.
- Landelijke ontwikkelingen en zaken die spelen in de professionele zorg moeten we niet negeren, maar zoveel mogelijk weg houden bij de uitvoering van ons vrijwilligerswerk, omdat wij er geen invloed op hebben. Het is de taak van de coördinatoren en de besturen om hier zorg voor te dragen.
- Het Rijnland denken, 80% van de werkzaamheden organiseren zichzelf en voor de andere 20% is een structuur of kader nodig, is al in het vorige meerjarenbeleidsplan beschreven en is ook nu nog van toepassing.
- Het is belangrijk dat de deskundigheid van de besturen gewaarborgd is. Zij dienen weet te hebben van wat er speelt, dit te volgen en waar nodig te anticiperen of proactief te handelen.
- We willen een lerende organisatie zijn en blijven, zeker in deze tijd waarin er veel verandert.

Meerjarenbeleid 2018 - 2020

Vrijwilligers

A. Grensoverschrijdend werken:

Er zijn meerdere zorgorganisaties die in grote delen van Twente werken en die met verschillende lokale Leendert Vriel stichtingen te maken hebben. Voor de helderheid naar deze zorgorganisaties toe is het wenselijk dat de lokale stichtingen van Leendert Vriel een eenduidig beleid voeren en hun werkwijze op elkaar afstemmen. We moeten helder uitdragen wat we doen, maar ook wat we niet doen (begrenzen). Het vraagt in de komende jaren een goede afstemming waarbij het belang van couleur lokaal, zowel van ons als van de zorgorganisaties, een belangrijk uitgangspunt blijft.

Wie: Coördinatoren

Wat: Opnieuw bezien of de grenzen, de taken en de beschikbaarheid van de vrijwilligers en hun vrijwilligerswerk helder zijn. Belangrijk daarbij is dat de doelstelling ligt in het ondersteunen van de mantelzorgers in de breedste zin. Het helder neer zetten van de (on)mogelijkheden van Leendert Vriel en de daarbij horende ambities. Een kleine groep coördinatoren komt met een plan van aanpak naar het bestuur.

Wanneer: 2019

B. Specialisatie vrijwilligers:

Specifieke situaties vragen een groep vrijwilligers die affiniteit hebben met de specifieke doelgroep (intramuraal, mensen met een verstandelijke beperking, mensen met een hersenaandoening). Bijzondere doelgroepen vragen in elk geval ook extra deskundigheid van de vrijwilligers. Hiervoor dient gerichte begeleiding en scholing beschikbaar te zijn.

Wat: In kaart brengen welke competenties vrijwilligers missen of zouden willen ontwikkelen, ten aanzien van hun inzet bij specifieke doelgroepen. Daarop gaan we een scholingsplan ontwikkelen. Bij voorkeur in samenwerking met de aanvragende partijen (zorgorganisatie, GGZ instellingen, instellingen voor mensen met een verstandelijke beperking)

Wie: coördinatoren en vrijwilligers, eventueel aangevuld met VPTZ en/of externe specialisten

Wanneer: voorjaar 2018

C. Voldoende gekwalificeerde vrijwilligers:

Om aan de (toenemende) vraag te kunnen voldoen is het belangrijk dat we voldoende gekwalificeerde vrijwilligers beschikbaar hebben. Ook hebben we vrijwilligers nodig met de juiste "specialisatie" (zowel op het gebied van differentiatie van cliënten als meer organisatiegerichte ondersteunende taken) Dit is in de huidige tijd een forse opdracht. Het vinden van vrijwilligers en binden aan de organisatie zijn wezenlijke onderwerpen waar de coördinatoren een belangrijke taak in hebben.

Wat: Vinden van voldoende gekwalificeerde vrijwilligers om aan de diversiteit van de hulpvragen te voldoen. Met daarnaast een plan; hoeveel vrijwilligers hebben we nodig voor het werk dat gedaan moet, wat zeggen de statistieken (regionaal), wat zeggen de voorspellingen (landelijk) voor de komende jaren.

Wie: coördinatoren

Wanneer: doorlopend, en per jaar een kwantitatief plan van aanpak per stichting.

Coördinatoren

A. Specialisaties:

Behalve dat bijzondere doelgroepen extra deskundigheid van de vrijwilligers vragen en hiervoor gerichte begeleiding en scholing beschikbaar hoort te zijn, is ook een belangrijk onderwerp; hoe gaan we het organiseren? Kunnen we dit mogelijk effectiever doen op regionaal niveau dan op lokaal? Wat zijn daarvan de voor-en nadelen?

Wat: Een plan van aanpak maken hoe we dit onderdeel van het vrijwilligerswerk het beste kunnen organiseren binnen Leendert Vriel Twente en in al haar facetten; werving en selectie, opleiding, inzet en begeleiding. En welke specifieke competenties het vraagt van de coördinatoren. Hebben we al mensen met die competenties, kunnen we het een aan het andere koppelen, of juist niet?

Wie: coördinatoren, eventueel aangevuld met externe specialisten.

Wanneer: voorjaar 2018

B. Prioriteiten stellen:

Bij een tekort aan vrijwilligers in verhouding tot de vraag om inzet, dient het helder te zijn of er gebruik gemaakt wordt van een prioritering of dat er per situatie gekeken waar de inzet het meest noodzakelijk of het meest gewenst is. Dit geldt ook voor al dan niet een opname in het Hospice. Is de wens van cliënt leidend, of worden we geconfronteerd met beperkingen qua inzet. Als er sprake is van prioritering bij de inzet, welke regels worden daarbij dan gehanteerd? Vinden we dat hier sprake is van een lokale keuze of is het voor de herkenbaarheid belangrijk dat we op Twents niveau afstemmen?

Wat: De coördinatoren herzien de huidige manier van (mogelijke) prioritering en toetsen dat aan de vragen zoals die nu aan ons gesteld worden.

Wie: coördinatoren en beleidsmedewerker.

Wanneer: 2018

B1. Prioriteiten stellen in de dagelijkse werkzaamheden van de coördinatoren:

Een terecht terugkerend agendapunt is de toenemende werkdruk van de coördinatoren en het uitblijven van passende financiën om dat probleem op te lossen. Redenen zijn een toename in het aantal aanvragen, waardoor de subsidiepot per saldo kleiner wordt en het steeds complexer worden van de aanvragen. Daardoor is de tijdinvestering van aanvraag tot inzet groter geworden. Onderzocht dient te worden hoe de coördinatoren in hun taken ondersteund kunnen worden door vrijwilligers of bestuurders. Er zijn intern goed voorbeelden beschikbaar, die regionaal verder uitgewerkt kunnen worden. En wellicht zijn er andere oplossingen te bedenken.

Wat: Coördinatoren kijken samen met hun besturen naar het takenpakket, zijn er taken die door anderen gedaan kunnen worden en wie zijn die anderen dan? Zijn er bijvoorbeeld vrijwilligers te vinden die kunnen ondersteunen en daarmee de taak verlichten?

Wie: Bestuurders en coördinatoren

Wanneer: Continue

C. Vergroten aantal inzetten ten opzichte van aanvragen.

De vraag naar inzet van een vrijwilliger ligt, statistisch gezien, hoger dan de daadwerkelijke inzet. Het is wenselijk om te onderzoeken wat hiervan de redenen zijn en of dat overal (regionaal en landelijk) gelijk is. Is het mogelijk om het aantal inzetten ten opzichte van de aanvragen te vergroten. Nu lijkt een groep verstoken te blijven van hulp die dat blijkbaar wel gewild had en het is ons niet duidelijk hoe dat komt. In de onderzoeksvraag kan het Hospice meegenomen worden.

Wat: Er wordt onderzoek gedaan naar de oorzaken en gevolgen van deze problematiek. Op basis daarvan kunnen de handvatten geformuleerd worden waarlangs we het aantal inzetten kunnen verhogen ten aanzien van het aantal aanvragen.

Wie: student (Universitair of HBO) eventueel in samenwerking met VPTZ Nederland, waarbij Twente als onderzoeksgebied aangemerkt mag worden.

Wanneer: eerste helft 2019

D. Deskundigheidsbevordering coördinatoren

In tijden waarin veel ontwikkelingen op ons af komen, en met de intensiteit van het werk dat we doen, horen ook de coördinatoren regelmatig bijgeschoold te worden.

Wat: Scholingsplan voor coördinatoren, waar naar voren komt waar coördinatoren qua scholing aan moeten voldoen. Ook kan een taakverdeling onderling en het verder ontwikkelen van aandachtsgebieden maken dat er (nog) meer expertise ontstaat binnen het team. Over onderwerpen als Hospicezorg, inzet in een intramurale setting en inzet bij mensen met een verstandelijke beperking bestaat al veel kennis binnen het huidige team bijvoorbeeld.

Wie: coördinatoren en bestuurders

Wanneer: 2018

E. De naamsbekendheid:

De naamsbekendheid is onvoldoende. Wat is daarvan de oorzaak? Wat kunnen we er aan doen om deze te vergroten? Wat hebben we er al aan gedaan; wat werkte en wat niet? Ten aanzien van het Hospice zijn de resultaten beter, hoe komt dit? Aangezien dit Twente breed geldt, lijkt het wenselijk om dit gezamenlijk op te pakken.

Wat: De hulp invoeren van deskundige mensen op dit onderdeel. Iemand met aanvullende expertise die mee kijkt en adviseert naar onze huidige manier van communiceren, de wenselijkheid daarbij van de huidige hulpmiddelen als sociale media en hoe het beter of misschien wel anders zou kunnen. De insteek daarbij moet zijn, dat er Twente breed eenduidigheid is in de manier van presenteren en het gebruik van de hulpmiddelen daarbij (bijvoorbeeld sociale media, en hoe trek je aandacht op een manier die bij ons past)

Wie: coördinatoren met student HBO
Wanneer: 2018-2019

Bestuur

A. Werkgeverschap:

Het is belangrijk dat we monitoren of de werkdruk van beleidsmedewerker en coördinatoren past bij het aantal contracturen, zowel boven als onder contract. Vroegtijdig hierop inspelen en dit op Twents niveau afstemmen is belangrijk, mede omdat de beleidsmedewerker op Twents niveau werkt en Leendert Vriel Twente de formele werkgever is. Dit zullen we daarom op Twents niveau onderzoeken en afspraken over maken. Leendert Vriel Twente zal hier het voortouw in nemen en zich inhoudelijk laten leiden door de inbreng van alle lokale stichtingen en informatie vanuit het Twents Coördinatoren Overleg (TCO).

Wie: Coördinatoren en besturen aangesloten bij Leendert Vriel Twente
Wat: Alertheid op en regelmatig bespreken van de ervaren werkdruk (bijvoorbeeld in functioneringsgesprekken, bestuursvergaderingen en in het TCO), zodat ervaren overschotten –of tekorten inzichtelijk worden.
Wanneer: Op nader te bepalen vaste momenten binnen LV Twente en de aangesloten organisaties.

B. Financiële consequenties:

Het bedrag per inzet zal waarschijnlijk de komende jaren niet stijgen en mogelijk dalen. Met de toename van het aantal inzetten intramuraal waar een lager bedrag tegenover staat zal het budget niet evenredig stijgen met het aantal inzetten. Het is belangrijk om te weten wat de gevolgen hiervan zullen zijn voor de financiële situatie bij de lokale stichtingen en voor de Leendert Vriel Twente. De onzekerheid die de huidige subsidieregeling met zich mee brengt, maakt dat het vinden van andere (derde) geldstromen voor Leendert Vriel belangrijk is.

Wat: Monitoren subsidieregeling ten opzichte van de begroting en jaarcijfers.
Wie: Penningmeesters en besturen
Wanneer: Doorlopend

C. Deskundigheidsbevordering bestuurders.

Net als de vrijwilligers en coördinatoren binnen Leendert Vriel Twente, geeft het bestuur blijk van Goed Bestuur, door zichzelf regelmatig te evalueren en bij te scholen. VPTZ Nederland heeft daarvoor tools ontwikkeld die daarbij gebruikt zouden kunnen worden.

Wat: evalueren van functioneren bestuur, waar nodig bijscholen.
Wie: Besturen, lokaal en op Twents niveau.
Wanneer: Elk jaar

D. Evalueren en bijsturen

*De evaluatie van het meerjarenbeleidsplan op Twents en lokaal niveau:
Om te weten of het meerjarenbeleidsplan de ondersteuning biedt die Leendert Vriel Twente voorstaat en een bijdrage levert voor de activiteiten van de lokale stichtingen is een evaluatie van belang. De resultaten zullen worden gebruikt om, waar dat gewenst is, lokaal en regionaal tot verbeteracties te komen.*

Wie: besturen en coördinatoren, en de werkgroep die een bijdrage heeft geleverd aan het opstellen van dit plan.

Wat: evaluatie in het lokale bestuur en in het bestuur van Leendert Vriel Twente. De vorm hiervoor zal nog uitgewerkt worden.

Wanneer: De evaluatie vindt in de eerste helft van elk jaar plaats, zolang dit plan loopt.

Overige partijen

A. Samenwerking en afstemming met ketenpartners: netwerken Palliatieve zorg in Twente. Deelnemen aan de werkgroepen en nog op te richten werkgroepen waarin de volgende onderwerpen aan de orde komen.

- Beter in kaart brengen wat er nodig is om ieder mens op de plek van voorkeur te laten sterven.
- Ketensamenwerking verbeteren; bijvoorbeeld toegang tot informatie en dossiers, afstemming multidisciplinair over hoe en wanneer de vrijwilligers in te zetten etc. binnen de daarvoor geldende regels (privacy)
- Actief lid van de kenniskring Hospices in Twente (netwerken palliatieve zorg)
- Als actief lid van VPTZ NL door op alle niveaus in die organisatie een bijdrage te leveren.
- Streven naar een zo eenduidig mogelijk beleid van de vrijwilligersorganisaties, o.a. de grenzen aangeven, mogelijkheden aangeven.
- Betere bekendheid realiseren van de vrijwilligersorganisaties en hun missie en visie bij de zorgpartners
- Werving van vrijwilligers; wat kunnen de andere ketenpartners daarin voor ons betekenen
- PR: de zichtbaarheid, herkenbaarheid, bekendheid en aantrekkelijkheid voor onze samenwerkingspartners.
- Contact met zorgverzekeraars in het kader van de zorgplicht en het eventueel bijdragen aan vergoeding voor meer inzet van vrijwilligers.
- Contact met gemeenten in het kader van de WMO; rechten en plichten betreft de mantelzorgondersteuning voor haar burgers
- Bewustzijn vergroten t.a.v. de veranderende maatschappij en de gevolgen voor mantelzorger en vrijwilliger (o.a. tekort aan professionals en vrijwilligers).
(Bron: Knelpunten 24 uren thuiszorg, 2017 netwerken, bijlage 3)

Wat: Bijdrage leveren aan en info mee terug brengen in de organisatie. Actief deelnemen aan werkgroepen. Of het specifiek opzetten van werkgroepen voor genoemde onderwerpen.

Wie: coördinatoren, afgevaardigden in werkgroepen en besturen

Wanneer: aansluitend op de agenda van de netwerken palliatieve zorg in Twente en VPTZ NL.