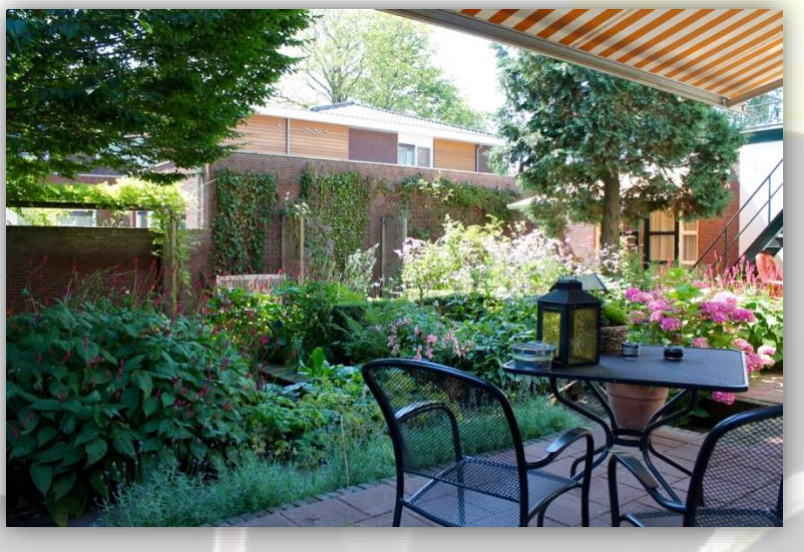
Stichting Hospice Groep Midden-Kennemerland

Jaarverslag 2022

Stichting Hospice Groep Midden-Kennemerland



Elk afscheid betekent de geboorte van een herinnering *(Salvador Dali)*

Inleiding

In 1997, 25 jaar geleden, is begonnen met het verlenen van palliatieve terminale zorg bij de mensen thuis in ons werkgebied Beverwijk, Castricum, Heemskerk, Uitgeest en Velsen-Noord. Volgend jaar bestaat ons hospicehuis 20 jaar. De voorbereidingen van de viering van deze jubilea zijn in volle gang. Ondertussen was 2022 ook het jaar waarin onze grote wens, om onze zorg uit te breiden met logeerzorg, vorm heeft gekregen.

We hebben veel gevraagd van onze medewerkers. In de voorgaande jaren door zorg te bieden terwijl COVID-19 onder ons was, nu is er ruim een half jaar gebouwd en verbouwd om het huis gereed te maken voor de ontvangst van onze gasten logeerzorg.

Ook nu weer hebben we kunnen rekenen op de inzet van onze medewerkers, buitengewoon te noemen, want er werd maandenlang veel van iedereen gevraagd. Goede zorg voor onze gastbewoners en hun naasten, dit terwijl er bouwactiviteiten gaande waren, het was een uitdaging. En, het is goed verlopen.

Ondanks de verbouwing hebben we ons zonder onderbreking kunnen blijven inzetten voor onze gastbewoners, hun naasten en ook voor de zieken die bij hen thuis onze hulp wilden hebben. Als bestuur hebben we hier met bewondering en respect naar gekeken en ondersteund waar mogelijk.

Terugkijkend zien we dat dit hele traject een mooie illustratie is van saamhorigheid. En bovenal, het huis is prachtig geworden, met onder andere een lift en twee nieuwe gastenkamers op de eerste verdieping van het pand.

Op deze plaats een extra woord van dank aan al onze medewerkers met name ook aan onze coördinatoren. Ook nu hebben we op hen kunnen rekenen en eigenlijk nog een stapje extra. Heel veel dank!

Zorginzet gastbewoners en cliënten

We streven naar zorg die alle dimensies (fysiek, psychisch, sociaal, spiritueel) van palliatieve zorg behelst. Het 'Kwaliteitskader Palliatieve Zorg' is hierbij richtinggevend.

Het is belangrijk dat de zieke mens zelf de keuze kan maken waar en op welke manier de laatste fase van het leven wordt doorgebracht.

- Ondersteuning thuis: ondersteuning door getrainde vrijwilligers bij de palliatieve cliënt thuis of in het verpleeg- of verzorgingshuis. De mantelzorg kan enkele uren de zorg uit handen geven.
- Logeerzorg: kortdurende zorg in de palliatieve fase in het hospicehuis, waarbij met name de mantelzorg enkele dagen of weken de zorg uit handen kan geven en nieuwe energie kan opdoen.
- Hospicezorg: zorg in de laatste fase van het leven binnen het hospicehuis.

Voor verblijf in de Hospice zijn 87 intakegesprekken gevoerd. Dit heeft geresulteerd in 56 gastbewoners die we in ons huis aan de Zeestraat mochten ontvangen. De bedbezetting is 76,2% in 2021 was dit 83,6%. Met name door de grote verbouwing hebben we ruim een half jaar één bed uit de roulatie genomen.

	2022	2021
Gastbewoners	56	54
Ondersteuning thuis/V&V	36	31
Logeerzorg	4	-
Vrijwilligers	84	89
Bedbezetting	76,2%	83,6%

Niet alle intakegesprekken hebben geleid tot een komst naar de Hospice, omdat cliënten zijn overleden voor er plaats beschikbaar was, of omdat ze zijn opgenomen in een andere zorginstelling. Ook kwam soms uit het gesprek naar voren dat opname in de Hospice toch niet de voorkeur had van de cliënt. In sommige gevallen koos men dan voor onze ondersteuning thuis.
Enkele gastbewoners verbleven voor een langere periode [langer dan 3 maanden] in de Hospice. Alhoewel bij de intake van de cliënt uitgebreid wordt gekeken naar de levensverwachting, is dit niet te vermijden.
Voor de ondersteuning thuis zijn 41 intakegesprekken gevoerd. Bij 36 cliënten is daadwerkelijk zorg verleend, een lichte stijging t.o.v. 2021.
De nieuwe logeerzorg is het laatste kwartaal langzaam opgestart. Er zijn 7 intakegesprekken gevoerd en 4 gasten hebben daadwerkelijk van de logeerzorg gebruik gemaakt. Een tweetal gasten logeerzorg hebben de overstap moeten maken van logeerzorg naar hospicezorg.

De werkzaamheden zijn uitgevoerd door 84 vrijwilligers in de leeftijd tussen de 31 en 83 jaar. Zij zijn ondersteund door de coördinatoren en een team van vrijwilligers, werkzaam als waarnemend coördinatoren. We hebben twee nieuwe waarnemend coördinatoren aan het team mogen toevoegen, vervanging bij vertrek en uitbreiding logeerzorg.
Ruim 70 vrijwilligers zijn actief in de directe zorg aan bed en/of bij cliënten thuis, de overige vrijwilligers verrichten werkzaamheden in ondersteunende functies zoals huismeester of werkzaamheden ten behoeve van tuin, maaltijdverzorging en bestuur. Een deel van de administratieve ondersteuning wordt verricht door een medewerkster in loondienst.
De Hospice heeft twee betaalde medewerkers in dienst die de schoonmaak van het huis verzorgen en één vaste invalkracht.
De verpleegkundige- en medische zorg wordt verleend door een team van verpleegkundigen van de ZorgSpecialist en de huisartsen uit onze omgeving.

Logeerzorg

In 2021 is het onderzoek gestart naar de mogelijkheden om het hospicehuis geschikt te maken voor uitbreiding met twee kamers voor logeerzorg of voor een kortdurende opname hospicezorg. Het onderzoek heeft uitgewezen dat de vraag naar logeerzorg aanzienlijk is. Het is vanuit een maatschappelijk oogpunt dat we deze zorg bieden.

Het opzetten van logeerzorg brengt, indien je vanaf de basis moet beginnen, de nodige (financiële) risico's met zich mee. Er kan in ons geval gebruik worden gemaakt van bestaande voorzieningen en faciliteiten van het hospicehuis (tuin, keuken, huiskamer e.d.). Daarom zijn de financiële risico's beperkt te noemen. Natuurlijk heeft het geschikt maken van het pand kosten met zich meegebracht; de financiering hiervan is door enkele grote donaties, reserves vanuit onze stichting en gelden vanuit de vriendenstichting El Ombū veiliggesteld.

Er is verbouwd en in het vierde kwartaal van 2022 konden we de eerste gast logeerzorg verwelkomen.

Mensen met een chronische/langdurige ziekte of lichamelijke beperking, die thuis wonen met hulp van een mantelzorger, komen in aanmerking voor kortdurend verblijf. We richten ons ook op logeerzorg in de palliatieve fase, de fase voorafgaand aan de terminaal palliatieve fase van de hospicezorg.

Deze palliatieve fase kan een langdurige periode zijn, ingaand vanaf het moment dat men te horen heeft gekregen dat herstel niet meer tot de mogelijkheid behoort.

De palliatieve fase kan zich over meerdere jaren uitstrekken. Reguliere hospicezorg is pas van toepassing bij een levensverwachting van maximaal drie maanden.

Kwaliteit van leven is het uitgangspunt bij de palliatieve behandeling en logeerzorg. Het directe doel daarbij is dat de cliënt zo lang mogelijk thuis kan blijven wonen door proactieve ondersteuning van mantelzorgers en het vergroot de kans om in de eigen omgeving te sterven. Thuis sterven is, zo blijkt terugkerend uit onderzoeken, door een meerderheid van de zorgvragers gewenst.

Naast de overname van de zorg van de mantelzorg biedt het huis een plek om tot rust te komen en te herstellen van palliatieve behandelingen. Ook mensen met een chronische aandoening of lichamelijke beperking kunnen gebruik maken van logeerzorg. Het is laagdrempelige zorg, er behoeft dus geen akkoord of indicatie te komen van gemeenten of andere instellingen.

Er kan op de logeerkamers spoed-hospicezorg gegeven worden, als de planning van opnames dat toelaat.

Het aanpassen van het huis en de manier van werken is in nauwe samenspraak met de vrijwilligers gegaan. Het is immers ook hier dat vrijwilligers een heel belangrijke

rol spelen. Het is bijzonder om de opbouwend kritische gesprekken met de medewerkers te volgen. De hieruit voortkomende aandachtspunten zijn meegenomen in de besluitvorming. "Hoe komen we tot een werkwijze die zowel onze gasten (hospicezorg en logeerzorg) als onze vrijwilligers ten goede komt?"
En het overleg loopt door, nog steeds vinden aanpassingen plaats om het werk binnen het hospicehuis, met de hospicezorg en logeerzorg, op een goede manier vorm te geven.

Het huis El Ombũ

Het hospicehuis El Ombũ wordt gewaardeerd om de zorg die de medewerkers geven aan onze gastbewoners en hun naasten. Het is een mooi, karakteristiek pand dat alle comfort biedt om je zoveel mogelijk thuis te kunnen voelen. Er is dan ook tijdens de uitgebreide verbouwing ten behoeve van de logeerzorg, veel aandacht besteed de eigenheid van het huis, met zijn rust en huiselijke uitstraling, te behouden. Dat is een uitdaging geweest: een oud pand, uitbouwen, verbouwen en voorzien van een lift. En het is gelukt.

Het is drukker in huis geworden, dit is aardig ondervangen door een aantal aanpassingen toe te passen. De deurbel loopt nu via de pieper, alle medewerkers hebben zonder aanbellen toegang tot het huis met een tag.
Het val-alarm van de gasten loopt eveneens via de pieper van de medewerker. Beide systemen zijn erop gericht dat onnodig geluid en het onnodig heen en weer geloop worden beperkt.
Het gehele huis is nu voorzien van een aircosysteem. Tijdens de verbouw is tevens het oude CV-systeem vervangen, waarbij nu per kamer de temperatuur kan worden geregeld. Deze aanpassing heeft reeds een flinke energiebesparing laten zien. Met de andere energiebesparende maatregelen zoals ledverlichting en zonnepanelen, streven we ernaar het milieu minder te belasten.
Een schuifpui maakt van de huiskamer een zonnige ruimte om in te verblijven. In het voorjaar van 2023 zullen de platte daken van het huis voorzien worden van een daktuin. Isolerend en een pleisterplaats voor vogels en insecten

COVID-19

We hebben de afspraak gemaakt het gevoerde beleid van de afgelopen twee jaar nog geruime tijd te handhaven. Maatregelen herinvoeren die kortgeleden zijn vervallen brengt alleen onrust en verwarring met zich mee. De communicatielijnen met de ZorgSpecialist en GGD zijn kort. Informatie naar onze gasten en vrijwilligers is helder.

Personeelszaken en deskundigheidsbevordering

Professionaliteit en kwaliteit worden enerzijds bepaald door voorschriften en wettelijke regels, waaraan we moeten voldoen. Anderzijds worden ze bepaald door de gedrevenheid en deskundigheid van onze vrijwilligers. Om de kwaliteit en de professionaliteit van het vrijwilligerswerk te bewaken is er ruim aandacht voor scholing en training, een belangrijke taak van de coördinatoren. Dit betekent dat continu met alle betrokkenen wordt gekeken, welke middelen er aangereikt kunnen worden om het gewenste niveau van zorg voor onze cliënten en naasten te bereiken, dan wel te behouden. De jaargesprekken met de vrijwilligers vormen een belangrijke bron van input.

In het beleidsplan 2022 – 2024 zijn de contouren aangegeven voor het beleid van de komende jaren van onze stichting. De uit dit plan voortkomende scholingsbehoefte vormt de basis voor het voorliggende scholingsplan 2022 – 2024.

Opleidingen 2022

- Basistraining
  De deskundigheidsbevordering van nieuwe vrijwilligers start met een e-learning module van de koepelorganisatie Vrijwilligers Palliatieve Terminale Zorg (VPTZ-Academie) gevolgd door de introductietraining binnen de Hospice, die tweemaal dit jaar heeft plaatsgevonden. Belangrijke thema's in de trainingen voor medewerkers zijn de taak en rol van de vrijwilliger ten opzichte van de cliënt/gastbewoner, de naasten, de verpleegkundigen en de medevrijwilligers en de manier waarop zij 'Er zijn' voor mensen in de laatste levensfase. De nieuwe vrijwilligers worden uitgebreid begeleid door een vaste groep ervaren collega's.
- Communicatietraining.
  Afstemming zorgtrajecten cliënt (centraal) – verpleging – vrijwilliger. Deze zorgtrajecten zijn gericht op de logeerzorg en hopsicezorg in het hospicehuis.
- VPTZ-training "de Bedoeling"
  Wat een schot in de roos was deze training. Bijna alle medewerkers (verpleging, huishoudelijk medewerkers en zorgvrijwilligers) hebben hier één van de vijf dagen aan deelgenomen. Het waren heel inspirerende dagen; hetgeen aan verbetervoorstellen naar voren is gekomen wordt meegenomen naar de jaargesprekken. De punten van aandacht werden besproken, aangescherpt en zo nodig aangepast. De huis-tuin-en-keuken verbetervoorstellen zijn opgepakt. De Grondhouding van de medewerkers binnen de Hospice is aan het papier toevertrouwd.

- Professionalisering/veiligheid: vaardigheden vergroten betreffende kennis zorgvragen.
  - (Vervolg)trainingen zorgbehoefte bij psychogeriatrie (o.a. dementie) en psychiatrie (gedragingen, betekenis van deze aandoeningen voor de stervende).
  - Transfervaardigheidstrainingen.
  - ARBO en BHV als vast onderwerp van scholing/werkoverleg. De BHV-trainingen zijn ontwikkeld voor het werk binnen de Hospice.
  - Workshop complementaire zorg - handmassage
- Coaching en intervisie
  Deskundigheidsbevordering van vrijwilligers bestaat niet alleen uit het aandragen van kennis en kunde. Minstens zo belangrijk is het stimuleren van reflectie op het eigen gedrag van de vrijwilliger tijdens een inzet in de thuissituatie, in het hospicehuis of op de plek binnen het team.
  Als we met elkaar in staat en bereid zijn te reflecteren op de gemaakte keuzes en het gedrag tijdens ons contact met de cliënten en met elkaar, blijven we leren en betere zorg geven. Terugkijken op een situatie leert ons bewuster handelen en keuzes maken. Een veilige samenwerking is hiervoor een vereiste, om te leren moet je ook fouten mogen maken.
  - Intercollegiaal overleg
  - Casusbesprekingen
  - Intervisiegroepen

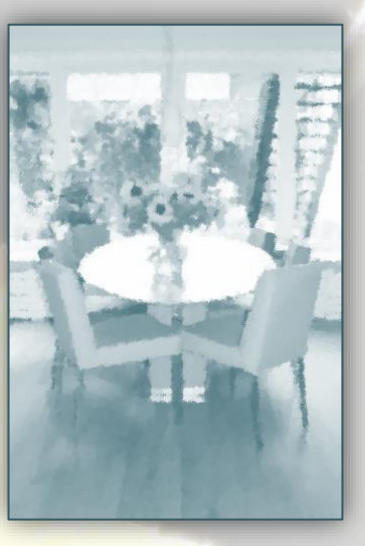
In de maanden oktober en november heeft met alle vrijwilligers een jaarlijks evaluatiegesprek plaatsgevonden (groepsgewijs). Hier is aangegeven dat het scholingsaanbod zeer wordt gewaardeerd en dat de snelle acties op verbetervoorstellen vanuit de vrijwilligers bijzonder op prijs worden gesteld.

De werkbesprekingen aangaande de logeerzorg hebben we verzorgd in kleine groepen; dat heeft geleid tot mooie gesprekken waarin we veel konden toelichten en ook veel aan wensen en ideeën van de vrijwilligers konden ophalen. Deze hebben we grotendeels verwerkt in de plannen rond logeerzorg.

Zoals ieder jaar vertrekt een aantal vrijwilligers, veelal in verband met leeftijd of gezondheid. Ook dit jaar hebben we geïnvesteerd in werving van goede vrijwilligers. De open dag, waarbij uitgebreid tijd is om nieuwe mensen te ontmoeten en hen mee te nemen in het werk van een vrijwilliger binnen de Hospice, was ook dit jaar succesvol.

Richtlijnen en werkafspraken

De richtlijnen en het kwaliteitshandboek zijn bijgewerkt en geactualiseerd en blijven continu onder de aandacht. Met name aan de communicatie is door de coördinatoren veel aandacht gegeven. Maandelijks wordt een nieuwsbrief verspreid met zaken die spelen in en rond de Hospice. Rond het project logeerzorg heeft een aparte nieuwsbrief logeerzorg de medewerkers steeds op de hoogte gehouden van de voortgang en veranderingen die speelden, dit naast werkoverleg en aparte bijeenkomsten logeerzorg. Ook staan coördinatoren altijd open voor een individueel gesprek.



Binnenkort is het mogelijk de digitale versies van richtlijnen e.d. beschikbaar te hebben in PinkBee (het rooster en registratiesysteem dat we in gebruik hebben).

Er is structureel overleg met verpleegkundigen en het management van de thuiszorgorganisatie waar zij in dienst zijn. Kwaliteitsverbetering en samenwerking zijn vaste onderdelen van het overleg. Met de start van logeerzorg is de inzet van verpleegkundige zorg iets uitgebreid. Ook is een coördinator verpleegkundige zorg benoemd.

Symposia en andere activiteiten

Door het jaar heen namen onze medewerkers deel aan diverse symposia, bijeenkomsten en werkgroepen met thema's rondom de palliatieve zorg. Deze werden o.a. georganiseerd door het Netwerk Palliatieve Zorg, de VPTZ, enkele gastsprekers en de coördinatoren.

In de traditie van de Hospice is in september voor alle medewerkers de ontmoetingsdag georganiseerd, om hen te bedanken voor hun niet aflatende support. Het was een prachtig dag waarbij we een rustiek (voormalig) kerkje in Velsen-Noord bezochten. Daar zijn alledaagse situaties levensecht nagebouwd – in het volslagen donker. Met behulp van een taststok en aanwijzingen van een blinde gids ontdekte we al snel dat je handen en voeten veel beter kunnen "zien" dan gedacht. Een ware ontdekking! De dag zette zich voort in een zonovergoten omgeving van Duinpark Paasdal, we hebben met ruim 70 medewerkers enorm genoten.

De Open dag is door ruim zestig mensen bezocht, aan de bezoekers kon alle aandacht worden gegeven. Met trots konden we de bezoekers vertellen over onze verschillende vormen van zorg en daarbij ook ons verbouwde huis laten zien.

De herdenkingsbijeenkomst, fijn elkaar weer te kunnen ontmoeten in het hospicehuis zelf, corona zorgde ervoor dat we twee jaar zijn uitgeweken naar een grote ruimte buiten de Hospice. Met de nabestaanden hebben we stilgestaan bij het afscheid van gastbewoners en zieken die thuis zorg hebben ontvangen. Vocaal en muzikaal ondersteund door onze harpiste.

Beleidsplan/activiteitenplan – scholingsplan – vrijwilligersbeleid

Na een analyse van de afgelopen beleidsperiode is gekomen tot beleid en aandachtsgebieden voor de jaren 2022 – 2024. Vanuit het beleid volgen de jaarlijkse activiteitenplannen, met ambitieuze en haalbare doelen.
We volgen ontwikkelingen die de komende jaren het domein van de palliatieve zorg en de zorg in het hospicehuis beïnvloeden. Wat goed is behouden of versterken we. Het komende jaar zal vooral de verankering van de logeerzorg in het hospicehuis aandacht hebben.
De verdere ontwikkeling van de kwaliteitsbouwstenen van het kwaliteitskompas van de VPTZ volgen we op de voet. Goed om je te blijven spiegelen aan anderen en de best practices waar mogelijk over te nemen, zodat de organisatie steeds een sterkere positie krijgt in het bieden van kwaliteit van zorg.

Het beleidsplan vormt de basis voor het scholingsplan 2022 – 2024.
"In de SHG-MK willen we niet alleen de continuïteit van onze zorg waarborgen, maar ook onszelf continu blijven ontwikkelen, d.w.z. streven naar verhoging van de kwaliteit van zorg voor onze cliënten en een verbetering van het werkklimaat voor onze vrijwilligers."
Professionele inzet van vrijwilligers, huishoudelijk medewerkers, coördinatoren en bestuur (medewerkers) is onontbeerlijk voor het functioneren en het resultaat van de Hospice. Daarom bevorderen we dat de medewerkers hun kennis en vaardigheden blijven ontwikkelen, zodat zij optimaal hun werkzaamheden kunnen uitvoeren binnen de Hospice. In het ideale geval sluiten de wensen van de medewerker en van de cliënten van de stichting op elkaar aan, om het profijt van de training zo groot mogelijk te laten zijn.

- De scholing is, naast vaststaande trainingen, gericht op de verschillende zorgvormen en de rol van de vrijwilliger naast die van de verpleegkundige. Kennis en aandacht ten aanzien van complementaire zorg en spirituele zorg is hiervan een onderdeel. De spirituele zorg wordt mede vormgegeven door de inzet van een tweetal opgeleide vrijwilligers.
- Coördinatoren staan naast de vrijwilligers en ondersteunen het team waar mogelijk en noodzakelijk is. Het bestuur heeft hierbij een belangrijke rol als sparringpartner, betrokken en verantwoordelijkheid nemend waar nodig, waarbij op gepaste afstand van het werkproces wordt gebleven.

Ook het vrijwilligersbeleid voor de komende jaren is vormgegeven.
"Vrijwilligersbeleid is het geheel aan voorwaarden dat nodig is om vrijwilligers binnen een organisatie tot hun recht te laten komen en hun eigen doelstellingen te laten nastreven op een zodanige manier dat de doelstellingen van de organisatie daarmee gediend worden." (Heinsius, 1998). Voorliggend beleid heeft als doel: duidelijkheid geven over hoe met vrijwilligers wordt gewerkt binnen de Stichting Hospice Groep Midden-Kennemerland en het voorkomen van onduidelijkheid, conflicten of ongelijke behandeling. Daarnaast heeft het als doel de kwaliteit van de inzet en het werkplezier van vrijwilligers te stimuleren.
Aandacht wordt gegeven aan de rol van de vrijwilliger binnen de Hospice; deze is onmisbaar en de kurk waar de Hospice op drijft. Naast een ondersteunende rol aan de zijde van de verpleegkundige, onderneemt de vrijwilliger ook veel activiteiten zelfstandig. Hierbij op afstand begeleid door de coördinatoren.
Goede vrijwilligers met de juiste vaardigheden passend bij de vrijwilligersfunctie moeten ervoor zorgen dat de cliënten en hun naasten daadwerkelijk ondersteund worden.
Dit heeft gevolgen voor de werving, selectie, training en begeleiding van vrijwilligers. Bij de werving en selectie van vrijwilligers gaat het er om de juiste persoon op de juiste plaats te krijgen. Daarnaast proberen bestuursleden en coördinatoren in te spelen op individuele wensen en behoeftes van de vrijwilligers en hen te ondersteunen om persoonlijke doelen te behalen.

We hechten grote waarde aan een veilige en gezonde werkomgeving, waarbij het van belang is dat iedere medewerker van SHG M-K zich veilig voelt en met respect behandeld wordt. Het is belangrijk dat er begrip is voor ras, sekse, leeftijd, levensbeschouwing en andere onderscheidende factoren.
Naast integriteit, respect en begrip, streven we naar collegialiteit en open communicatie.

Naast het noemen van het gewenste gedrag binnen onze stichting, ontkomen we er niet aan om ook aandacht te besteden aan ons beleid ten aanzien van ongewenst gedrag. Het kan hier gedrag van een medewerker, gastbewoner of naaste van de bewoner betreffen.

Kwaliteitsaspecten uitgelicht

Kwaliteitsbewustzijn is de basishouding bij onze medewerkers.
Hoe we kwaliteit op een hoog plan houden is onder andere te vinden in de paragrafen personeelszaken/deskundigheidsbevordering en richtlijnen/werkafspraken. Hieronder enkele kwaliteitsaspecten uitgelicht:

⊕ *Logeerzorg en Hospicezorg*

De introductie van logeerzorg heeft het zorgaanbod vergroot. Er kunnen nu meer gasten in ons hospicehuis verblijven. Dit betekent dat het nog belangrijker is geworden de taken onderling goed te verdelen. Vaak zijn er nu meer vrijwilligers in huis en wordt er ook gekookt door een kookvrijwilliger.
Het moet gezegd dat het tijd vroeg om de juiste vorm te vinden, met meer collega's samenwerken vraagt om meer afstemmen. Het gaat steeds een stap vooruit, zeker ook door de voorstellen vanuit het team zelf.

⊕ *Feedback van gast-cliënt-naaste / feedback van de vrijwilliger*

De evaluatie van de zorg vindt zowel tijdens als na afsluiten van de zorg plaats. Enkele weken na het afsluiten van de zorg gaat een nazorgkaart naar de eerste contactpersoon van de cliënt. Er volgt een belafspraak om de geleverde zorg te evalueren en na te gaan of er behoefte is aan nazorg. Opmerkingen en mogelijke verbeteringen in de zorg en faciliteiten worden meegenomen in verbetervoorstellen. Deze persoonlijke methode spreekt ons meer aan dan het nasturen van een schriftelijk anoniem evaluatieformulier.
Naast jaargesprekken met de medewerkers is er een open deur beleid waar mensen laagdrempelig in gesprek kunnen met de coördinatoren over onderwerpen zoals scholing, verbetervoorstellen e.d. Vrijwilligers die afscheid van ons nemen krijgen een eindgesprek, wat gaat er goed en wat kan er beter.
Bestuursleden zijn laagdrempelig te benaderen door alle medewerkers.

⊕ *Leren van elkaar*

Intervisie wordt breed ingezet binnen de Hospice: intervisie voor de zorgvrijwilligers, en intervisie bijeenkomsten van de coördinatoren van hospices in de regio.
De coördinatoren van regio-hospices komen daarnaast een maal per jaar bijeen om onder begeleiding van een trainer dan actuele onderwerpen te bespreken.

Bijeenkomsten met de bestuursleden regio-hospices, met als doel kennis te delen.
Workshops begeleid door de coördinatoren waarbij afstemming plaatsvindt tussen verpleging en vrijwilligers.
Incompany-training voor alle medewerkers: werken vanuit "de Bedoeling", waarbij weer helder is geworden waarom we samen doen wat we doen. Hier is ook duidelijk naar voren gekomen dat we "Er Zijn" voor al onze gasten, zowel logeerzorg als hospicezorg en dat de zorg niet veel van elkaar afwijkt. De verbetervoorstellen voortkomend vanuit de training zijn opgepakt en terugkoppeling heeft plaatsgevonden.
Om een open manier van afstemmen en het verdelen van taken te bevorderen is door de coördinatoren in groepen een workshop gegeven aan alle zorgvrijwilligers en de verpleegkundigen.

Huisvesting en hulpmiddelen

Binnen de vaste werkgroep (her)inrichting wordt gestructureerd bekeken of hulpmiddelen het comfort van de gastbewoner of de taak van de vrijwilliger/medewerker kunnen verbeteren. De werkgroep heeft ook de totstandkoming logeerzorg begeleid en bestaat uit twee coördinatoren, een vrijwilliger (ook werkzaam als waarnemend coördinator), de huismeester en een bestuurslid. Enkele investeringen:

- Airco eerste verdieping
- Vervanging ramen eerste verdieping
- Schuifpui huiskamer
- Nieuwe CV-installatie
- Smart-tv's op alle kamers (donatie)
- Bewegingssensoren – valdetectie
- Voordeur openen met tags
- Verbouw hospicehuis en installatie lift

ACTIVITEITENPLAN 2022 SHG M-K

	Actie	Doel	Wie
1	**Logeerzorg** – Bieden van logeerzorg aan cliënten in de palliatieve fase. – Het hospicehuis uitbreiden met twee logeerbedden. – Het zo nodig werven van vrijwilligers. – Het bijscholen van de medewerkers. – Werkprocessen opstellen in samenspraak met ZorgSpecialist. – Donateurs interesseren voor deze vorm van zorg. – Gemeentes betrekken bij logeerzorg. – Communicatie met medewerkers over veranderingen.	Kwaliteit en Continuïteit	– Bestuur/coördinatoren
2	**Deskundigheidsbevordering** – Intervisiegroepen, waarnemers, vrijwilligers en coördinatoren. – Basisscholing blijven evalueren en aanpassen (P-D-C-A cyclus). – Zorgbehoefte bij psychogeriatrie, psychiatrie in basis- en vervolgtrainingen. – ARBO en BHV vast onderwerp van scholing/ werkoverleg. – Terugkerende tilvaardigheidstrainingen. – Specifieke trainingen gericht op zorgbehoeften cliënten pre-terminale fase. – Training basisvaardigheden PC en iPad voor waarnemers en geïnteresseerde vrijwilligers. – Scholing complementaire zorg en zingevingondersteuning door vrijwilligers. – Cultuur: scholing gericht op professionalisering, communicatie en veiligheid. – Casusbesprekingen vast onderdeel werkoverleg.	Kwaliteit en Veiligheid	– Bestuur/coördinatoren

	Actie	Doel	Wie
3	**Opnamebeleid** – Tegengaan van (consequenties van) onjuist geplaatste zorgvragers (te lange ligduur, onhoudbare situatie door gevaarlijk gedrag zorgvrager). – Domotica uitbreiden, zoals sensoren. – Voorlichten belanghebbenden over nieuwe vorm van zorg: logeerzorg. – Vastleggen en analyseren incidenten. – Overleg V&V aanbieders over mogelijke spoed overplaatsingen.	Kwaliteit, Veiligheid en Continuïteit	– Bestuur/coördinatoren
4	**Ondersteuning thuis** – Aandacht binnen de basistraining van vrijwilligers voor deze zorg. – Begeleiding bij eerste inzetten van vrijwilligers. – Werven vrijwilligers specifiek voor thuisinzet. – Vervolgtrainingen aanbieden. – Samenwerking thuiszorg en verpleging intramurale zorg bestendigen (teamniveau en beleidsniveau/ scholing en beleid). – Gestructureerde evaluatie van de individuele inzet en groepsgewijze evaluatie/ intervisie. – Informeren cliënten thuisinzet over logeerzorg en vice versa.	Kwaliteit	– Coördinatoren
5	**Vrijwilligersbeleid** – Minimale inzet per week flexibiliseren; kaders vaststellen. – Persoonlijk ontwikkelplan/ begeleidingsplan. – Individuele begeleiding door coördinatoren d.m.v. gestructureerde coaching en evaluatie (inzet: kwaliteit en kwantiteit, individuele wensen en plannen) ook gericht op ouder wordende vrijwilligers. – Inzet vrijwilligers op projectbasis.	Kwaliteit en Continuïteit	– Coördinatoren

	Actie	Doel	Wie
6	**Financiering** – Dagprijs naar 30 euro voor hospicezorg en logeerzorg. – Logeerzorg meenemen in exploitatie. – Subsidies van gemeentes permanent/structureel laten maken. – Aanvragen fondsen indien nodig/ mogelijk.	Continuïteit	– Bestuur
7	**Public relations** – Werven van vrijwilligers en donateurs. Bekendheid bij verwijzers en cliënten behouden/vergroten met name betreffende logeerzorg. – Aanpassen website met nieuw aanbod en advies uit gebruiksvriendelijkheidsonderzoek invoegen. – Info-folders upgraden	Continuïteit	– Bestuur/coördinatoren/
8	**Kwaliteitssystemen** – Richtlijnen actualiseren en medewerkers op de hoogte houden. – Openstaande elementen VPTZ-kompas implementeren: o.a. cliënttevredenheidsmetingen, lerend netwerk verder vormgeven. – Analyse cliënt/ medewerkers incidenten en acties daarop inzetten (in samenwerking met verpleging).	Kwaliteit en Veiligheid	– Bestuur/coördinatoren
9	**Samenwerking** – Bestaande samenwerking met verwijzers, partners et cetera bestendigen. – Nieuwe samenwerkingen aangaan met o.a. collega logeerhuizen, mantelzorgorganisaties.	Kwaliteit, Veiligheid en Continuïteit	– Bestuur/coördinatoren

	Actie	Doel	Wie
10	**Organisatiestructuur** – Behoud kleinschaligheid en huiselijkheid; minimale bureaucratie, maximale toegankelijkheid en ondersteuning vrijwilligers. – Input van vrijwilligers bij beleid; bestuur is zichtbaar en toegankelijk voor iedereen in de organisatie. – Voortzetten en waarborgen huidige werkwijze met waarnemers; tijdig werven van nieuwe waarnemers. – Overlegstructuur; animo van vrijwilligers voor werkoverleg vergroten.	Kwaliteit en Continuïteit	– Bestuur/coördinatoren
11	**Digitalisering** – Digitale dossier cliënten (PinkBee) verder in gebruik nemen, – Digitaal personeelsdossier (PinkBee) en koppeling met rooster doorvoeren. – Digitale aanmelding en overige communicatie met verwijzers (huisartsen/ ziekenhuis/ thuiszorg) stroomlijnen. – Veiligheid verbindingen en opslag van eigen data waarborgen (AVG).	Kwaliteit	– Bestuur/coördinatoren
12	**COVID-19** – Testbeleid cliënten en indien van toepassing medewerkers. – Begeleiding/informeren (individuele) medewerkers. – Zorgen voor het op peil houden van bevoorrading persoonlijke beschermings-middelen. – Nauwgezet informatiestromen aangaande richtlijnen Covid-19 (RIVM) volgen en zo nodig doorvoeren	Kwaliteit en veiligheid	– Bestuur/coördinatoren
12	**Hospicehuis** – Klimaatbeheerssysteem Logeerzorg. – Isolatiescan doorvoeren.	Kwaliteit en veiligheid	– Besturen SEO en SHGMK

Public Relations

Om al onze zorgvormen: inzet thuis, logeerzorg en hospicezorg (blijvend) onder de aandacht te brengen zijn veel bezoeken gebracht aan zorgverleners zoals wijkteams, huisartsen en centra voor mantelzorg. Ook zijn er meerdere lezingen aan ouderen- en patiëntenorganisaties gegeven. Deelname aan de seniorenmarkt was succesvol te noemen.

Vol trots hebben we in het najaar het verbouwde hospicehuis opengesteld voor bezoek van de Open dag. Het was een bijzonder geslaagde dag, waar we ook potentiële vrijwilligers konden ontmoeten.

De regionale radio, tv en schrijvende pers benaderen ons terugkerend. Dit geeft ons de gelegenheid over onze ondersteuning thuis, hospicezorg en logeerzorg te vertellen.

Een ander onderdeel van ons werk is het kennisdelen op het gebied van palliatieve zorg. Dit gebeurt door het geven van scholing aan verschillende professionals (in opleiding).

Ook zien we in toenemende mate dat cliënten, naasten en hulpverleners informatie zoeken over (zorg in) de laatste levensfase. Het delen van onze kennis vinden we van groot belang en doen we om niet. Het vraagt wel extra inzet van onze medewerkers, met name de coördinatoren.

De informatiebrochures zijn herzien en de brochure logeerzorg is toegevoegd. We hebben er veel aan gedaan ze te ontdoen van ingewikkelde taal, de leesbaarheid is hierdoor aanzienlijk verbeterd.

Na de gemeenteraadsverkiezingen hebben we, zodra de raden waren beëdigd en de colleges van B&W waren gevormd, de colleges uitgenodigd om de Hospice te bezoeken. Alle vier colleges van de gemeentes uit ons werkgebied zijn op de uitnodiging ingegaan. Mooi om de betrokkenheid te zien en ook te ervaren. Alle vier de gemeentes ondersteunen ons ook financieel in de hospicezorg en nu ook voor de logeerzorg.

Donateurs en schenkingen

Bijzonder dankbaar zijn wij voor de vele giften die we het afgelopen jaar mochten ontvangen. De Rabobank heeft de opleidingskosten gesponsord. Extra inkomsten kwamen van Rabo ClubSupport. Van deze gelden gaan we de platte daken van het pand voorzien van een daktuin met sedum. Roparun en een tweetal stichtingen hebben een deel van de nieuwe inventaris van de logeerkamers gefinancierd.

Een tweetal legaten en ondersteuning door de vriendenstichting van de Hospice, hebben ervoor gezorgd dat we het hospicehuis geschikt konden maken voor logeerzorg, onder ander door uitgebreide verbouwingwerkzaamheden en het plaatsen van een lift.

Financiën

De inkomsten van de stichting bestaan in hoofdzaak uit een subsidie van het ministerie van VWS, uit donaties, schenkingen en uit een eigen bijdrage van onze gastbewoners.

Naast deze inkomsten zijn ook afspraken gemaakt met de omliggende gemeentes. Dit jaar ontvangen we van drie gemeentes een structurele bijdrage voor de hospicezorg en van één van de gemeentes een zogenaamde incidentele bijdrage. Ook de logeerzorg is nu meegenomen in de financiering, de deelfactor is gebaseerd op het aantal inwoners van de diverse gemeentes in ons werkgebied.

Tot op heden lukt het de begroting sluitend te krijgen, mede door ondersteuning vanuit de gemeentes. Een beknopte versie van de jaarrekening 2022 is terug te vinden op de site van de Hospice: www.hospice-beverwijk.nl

Bestuur

De deelname aan samenwerkingsverbanden in een netwerk van lokale, regionale en landelijke hospiceorganisaties staat regelmatig op de agenda. Doel is de zorg te stroomlijnen en te optimaliseren en mee te denken in het oplossen van mogelijke knelpunten. De coördinatoren en het bestuur hebben periodiek overleg met de teamleiding en de directie van de Zorgspecialist, die in ons huis de verpleegkundige zorg levert. Onder meer kwamen aan de orde: scholing, incidentenregistratie, coördinatie van de zorg en de introductie van logeerzorg. Zij ondersteunen deze nieuwe zorgvorm en het aantal uren verpleegkundige inzet is opgehoogd.

Het bestuur heeft samen met de coördinatoren zich intensief beziggehouden om te komen tot een samenhangend geheel van beleidsplannen voor de komende jaren.

De bestuurssamenstelling is als volgt:

- ⊕ Miekie Myburgh — voorzitter
- ⊕ Frans Backus — secretaris
- ⊕ Ben Henneman — penningmeester
- ⊕ Dick Hornberg — lid/vicevoorzitter
- ⊕ Hanneke Bourgui — lid

Jet Flesseman heeft in 2022 namens de coördinatoren de bestuursvergaderingen bijgewoond.
Frans Goorhuis heeft het bestuur ondersteund, door notulering van de vergaderingen.

Twee bestuursleden zijn tevens lid van het bestuur van de Stichting El Ombũ; eigenaar van het huis en de "vrienden- en beheerstichting". Het bestuur daarvan komt tweemaal per jaar bijeen.

De koepelorganisatie Vrijwilligers Palliatieve Terminale Zorg Nederland, waar wij als stichting bij zijn aangesloten, behartigt onze belangen naar externe instanties zoals overheid en stimuleert de kwaliteit van de zorg en ondersteuning.

VPTZ Vrijwilligers Palliatieve Terminale Zorg Nederland

Breng gedachten vol verlangen
naar het lege stille strand.
Schrijf ze duizend stille malen
tussen duizend korrels zand.

Ik kan je wilde ziel niet vangen
zilte druppels vluchten uit mijn hand.
Mijn eiland van verlangen,
zacht streel ik je witte zand.