

**ACTIVITEITENPLAN
&
BEGROTING
VPTZ NEDERLAND 2011**

22 september 2010

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE.....	2
VOORWOORD.....	3
1. INLEIDING.....	4
2. UITVOEREND NIVEAU.....	7
3. ORGANISATIENIVEAU.....	10
4. VERENIGINGSNIVEAU.....	15
5. PERSONEEL EN ORGANISATIE.....	22
6. BEGROTING.....	23
BIJLAGE 1 BESTUURSSAMENSTELLING.....	27
BIJLAGE 2 MEDEWERKERS LANDELIJK STEUNPUNT.....	28
BIJLAGE 3 AFGEVAARDIGDEN LEDENRAAD.....	29
BIJLAGE 4 COMITÉ VAN AANBEVELING.....	30

VOORWOORD

'Over grenzen heen' is de titel van het nieuwe meerjarenbeleidsplan 2011-2015 van de vereniging Vrijwilligers Palliatieve Terminale Zorg Nederland. Een nieuw, inspirerend en uitdagend meerjarenbeleidsplan waarvan dit activiteitenplan 2011 de eerste concrete uitwerking is.

In het nieuwe meerjarenbeleidsplan zijn de accenten gelegd bij de missie van onze vereniging als uitgangspunt voor ons handelen. VPTZ is een vrijwilligersorganisatie die zich inzet in de palliatief terminale zorg, een terrein waarin het gaat om mensen in een kwetsbare situatie waarbij vrijwilligers een hoge verantwoordelijkheid dragen. En om deze verantwoordelijkheid vorm te geven, ligt er ook een hoge verantwoordelijkheid bij de lokale organisaties en de landelijke vereniging.

Deze verantwoordelijkheid vraagt activiteiten en beleid op diverse niveaus: het uitvoerende en organisatorische niveau van de lokale organisaties en het verenigingsniveau voor het geheel. De vereniging wil hierbij meer zijn dan de som der delen, meer dan alleen de onderhoudsmonteur voor de communicatielijnen. De vereniging is ook agendazettend als het gaat om het reflecteren op het eigen handelen, de positie en de verantwoordelijkheid van vrijwilligers, coördinatoren en bestuurders die betrokken zijn bij VPTZ. De vereniging is daarbij het samenspel van lokale organisaties en het Landelijk Steunpunt. Daarbij zijn grenzen juist een mooie metafoor als de plek waar ontwikkeling kan plaatsvinden, waar echte ontmoeting gestalte krijgt. Dat vraagt om verder te kijken dan de eigen grens, zonder grensoverschrijdend te zijn naar de ander of jezelf.

In dit activiteitenplan zoekt de landelijke vereniging de grenzen op, zonder de eigen identiteit uit het oog te verliezen. Dat kan alleen als er veel aandacht is voor onderlinge communicatie met respect voor ieders grenzen, maar wel uitdagend en prikkelend. Het is een vorm van 'ondernemerschap' dat hoort bij het particulier initiatief waaruit VPTZ is ontstaan. Maatschappelijke, economische en politieke ontwikkelingen mogen het belang van 'Er zijn' voor mensen in hun laatste levensfase en hun naasten, niet ondersneeuwen. Het vraagt om inventiviteit en gepaste antwoorden om deze ontwikkelingen het hoofd te bieden.

Met dit activiteitenplan wil VPTZ Nederland de vereniging verder ontwikkelen met oog voor de veranderingen om ons heen, maar trouw aan onze missie. We bieden u dit plan en de bijbehorende begroting aan onder verwijzing naar het meerjarenbeleidsplan 2011-2015 en gaan graag het gesprek met u hierover aan. Samen met onze leden (vrijwilligers, coördinatoren, bestuursleden) en met alle partners om ons heen (zorgverleners, financiers, belangstellenden) hopen we met onze activiteiten de ontwikkeling van de palliatieve terminale zorg in Nederland verder te stimuleren.

Greet Prins
Voorzitter VPTZ Nederland

1. INLEIDING

In het afgelopen jaar verschenen allerlei beleidsscenario's over de vergrijzing, de krapte op de arbeidsmarkt in de zorg en de noodzaak van bezuinigingen in de AWBZ, die alle er op wijzen dat de zorg anders moet worden ingericht. Waar we tot nu toe konden zeggen dat we de zorg moesten verbeteren, weten we nu dat veranderingen nodig zijn die verder gaan. We moeten transformeren en nieuwe wegen bewandelen. Op dezelfde weg doorgaan en nog harder lopen helpt niet.

Belangrijk is dat wij onze zorg toekomstbestendig maken. Dat gaat niet alleen over meer doen voor hetzelfde of minder geld, maar juist ook over het feit dat we met hetzelfde of minder geld meer of een andersoortige kwaliteit bieden en dat de inspiratie van ons werk behouden blijft! Maar hoe doen we dit? Dit vraagt niet alleen creativiteit, maar juist ook een bredere blik om de huidige en toekomstige problemen "anders" op te lossen.

Van een vrijwilligersorganisatie in de zorg als VPTZ vraagt dit dat we ons beraden op onze positie als vereniging in het geheel van de (palliatief terminale) zorg. Dat we niet alleen ieder voor zich kijken wat we nu goed doen maar ook verder kijken en anderen durven te laten meekijken. Samenwerken zowel lokaal, regionaal als landelijk is hierbij van groot belang. De kennis delen die wij met zijn allen hebben ontwikkeld om ervoor te zorgen dat onze zorg, het "Er zijn", geboden kan en blijft worden aan die mensen die dat vragen! Maar ook een heldere positie kiezen in het totale aanbod van de formele (beroepsmatige) en informele zorg (mantelzorg en vrijwilligersinzet). Een duidelijke keuze om bij te dragen aan gemeenschapszorg vanuit de verwachting dat andere partijen dat ook zullen doen vanuit hun verantwoordelijkheid voor en relatie met de cliënten.

Kortom: het thema van het meerjarenbeleidsplan 2011-2015 "Over grenzen heen" wordt in het activiteitenplan van 2011 al ingezet. In dit activiteitenplan schetsen we de eerste contouren van waar we ons de komende jaren op gaan richten. Was de benadering in de periode 2006-2010 vooral gericht op verbinding maken op de thema's kwaliteit, kennis en continuïteit, voor 2011 willen we de opgedane ervaringen daadwerkelijk met elkaar delen en verenigingsbreed invoeren.

In 2006 is VPTZ (het Landelijk Steunpunt samen met een aantal vrijwilligerscoördinatoren) begonnen om beter zicht te krijgen op de kenmerken van een kwalitatief goede vrijwilligersinzet in de palliatieve terminale zorg. De vraag die zowel de lokale organisaties als de landelijke vereniging zich stelt, is hoe we de kwaliteit van de inzet van de vrijwilligers zo hoog mogelijk kunnen houden of maken. Leidend daarbij is: doen we de goede dingen en doen we de dingen die we doen, goed?

De vraag naar de kwaliteit van onze vrijwilligersinzet is geen vraag met een vastomlijnd en definitief antwoord. Het gaat om het ontwikkelen van inzichten, om het met elkaar (landelijk en lokaal) zoeken naar een bij onze activiteiten behorende manier om kwaliteit op de agenda te houden en te laten dienen als een bron van inspiratie.

Daarvoor onderscheiden we drie niveaus als het om kwaliteitsbeleid gaat: het uitvoerings-, het organisatie- en het verenigingsniveau. Deze drie zijn niet los van elkaar te zien en dienen integraal te worden benaderd. Op alle drie de niveaus moet de essentie van het werk van VPTZ in de kern terug te vinden zijn, namelijk de relatie. Dat wat gevraagd wordt van de vrijwilliger naar de cliënt staat ook model voor wat de de vrijwilliger mag vragen van organisatie (coördinator en bestuur). Maar het staat ook model voor hoe de vereniging (leden gezamenlijk en Landelijk Steunpunt) ingaan op vragen van de individuele lidorganisaties. Ieder niveau heeft specifieke instrumenten.

In de kwaliteit van de uitvoering, het daadwerkelijke contact tussen de vrijwilliger en de cliënt of gast en zijn naasten, schuilt de belangrijkste graadmeter of we het echt goed doen. Daartoe scheidt de organisatie de randvoorwaarden (werving en selectie,

deskundigheidsbevordering, begeleiding), het gaat erom dat de VPTZ-vrijwilliger vanuit zijn authenticiteit en verantwoordelijkheid een zo goed mogelijke bijdrage kan leveren afgestemd op de hulpvraag van de cliënt/gast. Het gaat om het reflecteren op de interactie in al haar gelaagdheid in de situatie waar de vrijwilliger zich inzet. 'Er zijn' is meer dan een houding. Het gaat om een manier van zijn die door vorming en aandacht gevoed wordt bij de vrijwilligers. Daarbij is het belangrijk om te weten hoe de cliënt/gast en diens naasten de vrijwilligersinzet ervaart, ook in relatie tot de andere zorgverleners (mantelzorgers en beroepskrachten).

Bij kwaliteit van de organisatie gaat het erom dat er voldoende waarborgen zijn dat de cruciale dingen gebeuren of indien nodig juist worden nagelaten, zodat de cliënt/gast maar ook de vrijwilligers niet in een ongewenste situatie komen. Dit is een zaak van coördinatoren en bestuur waarbij we de afgelopen jaren gemerkt hebben dat vooral de ondersteuning van het bestuur, in hun verantwoordelijkheden en relatie naar coördinatoren en vrijwilligers, veel winst kan opleveren. Het gaat hierbij om het professioneel besturen van een vrijwilligersorganisatie wat met een grote verantwoordelijkheid (zorginhoudelijk, maar ook financieel en als werkgever) gepaard gaat.

Dat hoeft niet elke bestuurder of coördinator opnieuw uit te vinden of te ervaren. Daar ligt juist de kracht en kwaliteit van de vereniging. Door in goed contact te staan met de leden kunnen in wisselwerking de juiste thema's worden opgepakt en naar een meer algemeen geldend niveau worden gebracht. De komende jaren staan daarin transparantie en onderlinge verantwoordelijkheid centraal. Het lidmaatschap van de vereniging VPTZ moet garant staan voor kwaliteit van de lidorganisaties die dat met elkaar kunnen bereiken.

Hoe aan deze drie niveaus van kwaliteit op een herkenbare wijze vorm gegeven kan worden, is de gezamenlijke uitdaging voor de vereniging VPTZ en al haar leden. De werkwijze die we de afgelopen jaren binnen ons diversiteitsproject hebben ontwikkeld ('het gesprek aangaan'), de manier waarop we 'Er zijn' proberen te vervlechten in ons kwaliteits-, PR- en scholingsbeleid (verhalen centraal stellen) geven ons daarvoor de nodige handvatten.

Maar VPTZ kan dit niet alleen en bevindt zich niet op een eiland. De vervlechting van vrijwilligersinzet met mantelzorg en beroepsmatige zorg is wellicht in een hospice het meest direct zichtbaar maar speelt ook zeker in de thuissituatie. Voor een goede kwaliteit van uitvoering en organisatie is het niet alleen een kwestie van elkaar tegenkomen op de 'werkvloer' maar ook van een daadwerkelijke bereidheid en noodzaak om vanuit ieders positie en deskundigheid een bijdrage te leveren aan goede palliatieve zorg. Voor VPTZ-vrijwilligers ligt die positie en deskundigheid in het 'Er zijn'. Dat is niet alleen voorbehouden aan vrijwilligers maar door de beschikbaarheid en aanwezigheid van vrijwilligers kan dit aspect wel extra aandacht krijgen. Het is dus zaak om met andere betrokkenen (mantelzorgers en beroepskrachten) in samenspraak met de cliënten tot een zo goed mogelijke samenwerking in het aanbod van zorg te komen. Het verder ontwikkelen van het begrip gemeenschapszorg kan hierbij ondersteunend zijn.

Om het specifieke vrijwilligerskarakter van VPTZ te behouden, is het goed dat VPTZ zich ook in breder verband (NOV – vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk) blijft oriënteren op dit specifieke karakter. Het gemeenschappelijk ontwikkelen van een kwaliteitskader vrijwillige inzet en daarvan afgeleid een kader 'goed bestuur' speelt hierin een belangrijke rol. Daarnaast kunnen in dit verband ook instrumenten of hulpmiddelen worden ontwikkeld die meer op de vrijwilligersorganisaties zijn toegesneden.

Het Landelijk Steunpunt VPTZ (LS) dat het uitvoerend orgaan van de vereniging VPTZ Nederland is, heeft haar activiteiten geclusterd in een aantal eenheden. Het betreft de zes clusters Externe communicatie & PR; Kennisoverdracht, Advies en Informatie; Deskundigheidsbevordering; Kwaliteitsbeleid; Verenigingszaken & Organisatieadvies en tot slot Belangenbehartiging. Deze clusters zijn terug te vinden in de beschrijvingen van de

activiteiten die het LS onderneemt in de drieslag uitvoerend niveau, organisatieniveau en verenigingsniveau. Binnen elk van deze drie niveaus zijn de activiteiten gerangschikt naar omvang of belang voor de vereniging. Elk onderdeel van dit Activiteitenplan wordt afgesloten met de resultaten waar VPTZ naar toe wil werken. De indicatoren die zijn toegevoegd geven specifiek aan wat VPTZ in 2011 wil bereiken. De indicatoren dragen bij aan het gewenste resultaat of zijn een concrete, meetbare vertaling hiervan. Meestal is het gewenste resultaat meer dan de aangegeven indicator alleen omdat niet alles in meetbare eenheden is te vangen. De volgorde van de indicatoren is gerelateerd aan de volgorde van de gewenste resultaten.

2. UITVOEREND NIVEAU

Er is bij VPTZ-organisaties behoefte aan een kwaliteitsbeleid dat verenigingsbreed gedragen wordt en dat een kapstok is voor lokale organisaties om de primaire relatie tussen vrijwilliger en cliënt/gast en zijn naasten zo goed mogelijk vorm te geven. In die relatie ligt de kwaliteit van ons vrijwilligerswerk. Het streven is dat vrijwilligers de kunst verstaan de geboden zorg steeds weer af te stemmen op de vraag van de cliënt en diens naaste(n). Daarvoor zijn zelfinzicht, reflectie en in balans zijn, onontbeerlijk. Naast een kwaliteitskader van waaruit wordt gewerkt, is deskundigheidsbevordering op deze aspecten de belangrijkste bijdrage die landelijk wordt georganiseerd. Naast de landelijk vormgegeven Introductietraining die lokaal wordt gegeven, zijn er de landelijke trainingen die bijdragen aan de kwaliteit van de vrijwillige inzet waar VPTZ voor staat.

Binnen dit niveau zijn deskundigheidsbevordering en kwaliteit de belangrijkste activiteiten.

DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING

➤ *Vastleggen basisvaardigheden*

Van vrijwilligers in de palliatieve terminale zorg wordt veel gevraagd. Dat vraagt weer dat er veel aandacht is voor wat een vrijwilliger zelf meebrengt en voor mogelijkheden om dat zo goed mogelijk tot zijn recht te laten komen. Dit staat altijd in relatie tot wat de mens in zijn laatste levensfase en diens naasten nodig hebben en tot wat anderen (mantelzorgers en beroepskrachten) daarin bieden. Het begint met een goede werving en selectieprocedure voor vrijwilligers, waarbij de volgende basisvaardigheden centraal staan:

- ⇒ Communicatieve vaardigheden;
- ⇒ Verwerking eigen verlieservaringen;
- ⇒ Helderheid over eigen rol en positie als vrijwilliger palliatieve terminale zorg;
- ⇒ Reflecterend en lerend vermogen.

De ontwikkelde visie op kwaliteit, de landelijk ontwikkelde introductie cursus en het landelijke scholingsaanbod vormen hierbij belangrijke instrumenten die steeds verdieping en waar nodig bijstelling vragen.

Voor de meeste lidorganisaties is een belangrijke overweging voor het lidmaatschap van VPTZ Nederland de mogelijkheid dat vrijwilligers, coördinatoren en bestuursleden landelijk op een eenduidige, kwalitatief hoogstaande manier trainingen kunnen volgen. Het geheel aan trainingen draagt bij aan het durven leren van en met elkaar. Het Landelijk Steunpunt zal in 2011 het aantal trainingen met 5% laten stijgen. Op die wijze kan het ontstaan van een wachtlijst worden voorkomen.

In de brief van minister Klink van VWS d.d. 29 juni 2010, betreffende de VWS subsidieregeling voor deskundigheidsbevordering van vrijwilligers staat de volgende zin: "Het is mogelijk dat er vanaf 2012 in het geheel geen subsidies meer worden verstrekt voor landelijke deskundigheidsbevordering van vrijwilligers." Dit kan grote gevolgen hebben voor VPTZ die voor 2011 nog een subsidieaanvraag voor bijna zeven ton euro voor dit doel bij VWS heeft ingediend en toegezegd heeft gekregen. Deskundigheidsbevordering is één van de speerpunten van VPTZ Nederland. Continuïteit in dit aanbod is van het grootste belang, ook voor de uitvoerende kwaliteit van de vrijwilligers. Ons streven zal zijn gericht op continuering van het huidige aanbod middels lobby bij overheid en politiek. Mocht dit niet het gewenste resultaat opleveren dan zal 2011 worden gebruikt indien nodig, tijdig alternatieven te ontwikkelen voor het aanbod deskundigheidsbevordering voor 2012. Daarbij lijkt het onontkoombaar dat er ingeboet wordt op de hoge kwaliteit waar VPTZ nu op kan bogen. Dit alles vindt zijn weerslag in een nieuw VPTZ-opleidingsbeleidsplan 2011-2015.

Gewenst resultaat

- De inzet van vrijwilligers in de palliatieve terminale zorg vindt op een deskundige en verantwoorde wijze plaats. De landelijke trainingen van VPTZ ondersteunen vrijwilligers, coördinatoren en bestuursleden om deze standaard te bereiken en aan te houden.
- De aangeboden trainingen voor vrijwilligers op landelijk niveau blijven aansluiten bij het vergroten van de basisvaardigheden voor nieuwe vrijwilligers.
- Het aanbod deskundigheidsbevordering zal indien nodig, tijdig worden aangepast aan financiële en subsidietechnische wijzigingen voor 2012. Dit wordt vastgelegd in een nieuw VPTZ-opleidingsbeleidsplan 2011-2015.

Indicatoren

- De Introductietraining wordt up-to-date gehouden en op basis van ervaringen van coördinatoren waar nodig aangepast en aangevuld.
- Op landelijk niveau volgen 1350 cursisten (vrijwilligers, coördinatoren, bestuursleden) de VPTZ-trainingen, waarvan 90% het oordeel 'goed' geeft. De trainingen kennen een bezettingsgraad van 95%.
- In september 2011 zal helderheid zijn over de wijze waarop het aanbod deskundigheidsbevordering van VPTZ Nederland voor 2012 vorm krijgt. Op dat moment zal een nieuw VPTZ-opleidingsbeleidsplan 2011-2015 gereed zijn.

KWALITEITSBELEID

➤ *Kwaliteitsinstrumenten*

De Cirkel "Er zijn" is een belangrijk instrument om vrijwilligers maar ook coördinatoren en bestuurders te laten focussen op de relatie als kern van het kwaliteitsbeleid van VPTZ. Hiermee krijgt het kwaliteitsbeleid verenigingsbreed vorm en wordt een kapstok geboden aan lokale organisaties om de primaire relatie tussen vrijwilliger en cliënt/gast zo goed mogelijk vorm te geven.

De Cirkel "Er zijn" is inmiddels in alle trainingen van VPTZ ingebouwd als referentiekader. Zaak voor 2011 is om De Cirkel een uitwerking te geven in een vorm die ook in het dagelijks werk een plek kan krijgen. Dit wil VPTZ niet alleen doen, maar juist in samenspraak met derden die ook bouwstenen hebben aangedragen voor de ontwikkeling van de Cirkel, zoals de Stichting Presentie, de Stichting Hostmanship en ook professionals uit de wereld van human resource management. In 2010 zijn hiertoe gesprekken opgestart die hopelijk in 2011 tot resultaten leiden.

Gewenst resultaat

- VPTZ-lidorganisaties hebben een instrument ter beschikking om op uitvoerend niveau te werken aan het verhogen/handhaven van de dagelijkse kwaliteit van de vrijwilligersinzet.
- Het draagvlak voor De Cirkel "Er zijn" is verbreed en de inbreng van derden leidt tot verdieping van dit instrument.

Indicatoren

- Er is een hulpmiddel ontwikkeld en breed bekend gemaakt, dat de leden kunnen gebruiken om de kwaliteit van de vrijwilligersinzet actief vorm te geven.
- Er is gepubliceerd over de Cirkel "Er zijn" in andere werkvelden dan dat van VPTZ en indien financiering rond komt, is er onderzoek gestart naar de betekenis en rol van De Cirkel "Er Zijn" in de dagelijkse praktijk.

➤ *Nazorg rondom het overlijden*

Het project Nazorg is een vervolg op het in 2007 door het Landelijk Steunpunt VPTZ gestarte project 'VPTZ en Rouwzorg rondom het overlijden'. Binnen de palliatief terminale zorg neemt rouw rondom het overlijden een onmiskenbare plek in. Het doel van het project Nazorg is in de eerste plaats dan ook om naaststaanden te helpen om op eigen wijze te gaan rouwen.

Nazorg rondom het overlijden aanbieden, betekent met andere woorden: ook na de dood nog een klein stukje met de naaststaande(n) meelopen. Ook stelt nazorg de vrijwilliger/coördinator in staat om de zorgverlening goed af te ronden.

Om te bereiken dat nazorg als integraal onderdeel van de palliatieve zorg door VPTZ-organisaties wordt aangeboden, is het belangrijk dat er voldoende aandacht wordt besteed aan het creëren van draagvlak.

Een wens die steeds breder wordt gehoord, is om cliëntervaringen in de palliatieve zorg structureel een plek te geven. Op basis van cliëntervaringen kan de zorg(organisatie) waar mogelijk steeds verder worden verbeterd. Cliëntervaringen dienen eigenlijk leidraad te zijn gedurende het hele proces van ondersteuning. In eerste instantie zal echter worden gestart met cliëntervaringen zoals die in de nazorgfase aan de orde komen.

Gewenst resultaat

- VPTZ-organisaties zijn gefaciliteerd in het kennis nemen van het doel, inhoud, vorm en organisatie van het traject nazorg.
- Het verzamelen van cliëntervaringen is geïntegreerd in het proces van de organisatie. De resultaten hiervan worden ingezet ter verdere verbetering van het proces/de organisatie.

Indicatoren

- Er is een implementatieplan voor het traject nazorg en er zijn publicaties over dit onderwerp (Organisatiehandboek VPTZ, Antenne, VPTZ Nieuws, etc.)
- Er is een methode ontwikkeld om cliëntervaringen onder andere tijdens de nazorgfase te onderzoeken. Er is afgesproken hoe de uitkomsten van dit onderzoek worden verwerkt en toegepast ter verbetering van het aanbod.

EXTERNE COMMUNICATIE EN PR

➤ *Communicatiebeleidsplan 2011-2015*

De contouren van het communicatiebeleidsplan 2011/2015 zijn eind 2010, gevoed door het nieuwe meerjarenbeleidsplan, uitgezet. In 2011 krijgt het communicatieplan vaste vorm, waarin de richting en de activiteiten een logisch vervolg zijn op het communicatiebeleidsplan 2006/2010 VPTZ Dichtbij en de uitkomsten van de telefonische enquête onder lidorganisaties over de wensen, ervaring en ondersteuningsbehoefte op PR gebied zijn verwerkt.

Gewenst resultaat:

- Een communicatiebeleidsplan in lijn met het meerjarenbeleidsplan en afgestemd op de behoefte van de lidorganisaties dat de richting aangeeft voor de invulling en aanpak van de gezamenlijke PR en communicatie van de vereniging in de komende 5 jaren.

Indicator:

- Een uitgewerkt, concreet meerjaren communicatiebeleidsplan is gereed, bekend gemaakt aan de lidorganisaties en op diverse plaatsen en in VPTZ-media bediscussieerd.

3. ORGANISATIENIVEAU

Vanuit de leden komt de vraag naar meer uitgewerkte instrumenten om het werken met kwaliteit in de organisatie bespreekbaar en uitvoerbaar te maken. Het gaat hierbij vooral om de interactie binnen een organisatie (bestuur – coördinator – vrijwilligers), waarbij geleerd kan worden van andere lidorganisaties. Hierbij kan worden teruggevallen op zaken die op verenigingsniveau worden ontwikkeld, zoals de digitale ontmoetingsplaats. Daarnaast gaat het om instrumenten die al gebruikt worden (registratierapportage) of die specifiekere kunnen worden gemaakt voor het VPTZ-veld (zelfevaluatie instrument ‘goed bestuur’) die bijdragen aan het kritisch kunnen kijken naar de eigen lokale organisatie.

Binnen dit niveau gaat het allereerst om kwaliteit van de organisatie en daarnaast om deskundigheidsbevordering ter versterking van het beleidsproces en advies en informatie.

KWALITEIT

➤ *Kader ‘Goed bestuur’*

Voor het goed functioneren van een lokale VPTZ-organisatie is het van groot belang dat de organisatie zich bewust is van de eigen missie, die leidend is voor het beleid. Anderzijds is het belangrijk dat de organisatie de blik naar buiten heeft gericht en zich bewust is van en inspeelt op relevante maatschappelijke ontwikkelingen op lokaal, regionaal en landelijk niveau. In de praktijk van lidorganisaties is dit nog niet altijd vanzelfsprekend of ontbreekt de tijd of de focus om hier voldoende aandacht aan te besteden. In het MJBP 2011-2015 leggen de leden van de vereniging naar de toekomst hier de lat hoger dan tot nu toe gebeurde.

Transparantie is hierbij een sleutelwoord.

Door transparant te zijn, laat de organisatie naar buiten toe naar financiers als ook naar andere spelers in het veld zien wat mag worden verwacht en hoe de organisatie opereert. Daarbij gaat het zowel om de financiële kant (wat gebeurt er met gemeenschapsgeld?) als om de zorginhoudelijke kant (welke zorg wordt geboden en hoe krijgt deze vorm?) en de organisatorische kant (wie is waarop aanspreekbaar?). Dit alles moet wel gezien blijven worden in de specifieke context van de vrijwilligersorganisatie. Dat vraagt dat er zo min mogelijk bureaucratisch wordt geopereerd, dat het haalbaar blijft voor een kleine organisatie met vaak maar een zeer beperkt aantal betaalde krachten en dat de focus blijft op de uitvoering van de vrijwillige inzet. Het accent ligt op het stimulerende karakter en de cultuur van vrijwillig en gezamenlijk verbeteren en niet op een van bovenaf opgelegde benadering of ‘afreken’ cultuur.

Een cultuur waarin organisaties het gewend zijn om elkaar te bevragen en zich met elkaar te vergelijken om zodoende van elkaar te kunnen leren, vereist geduld. Het is een proces waar we de tijd voor willen nemen. Voor de vereniging en de lokale lidorganisaties biedt het een groot voordeel als een dergelijk kader binnen een breed vrijwilligersverband wordt ontwikkeld en verenigingsbreed wordt onderschreven. Het kader ‘Goed bestuur’ dat in 2010 is ontwikkeld binnen NOV verband is hierin een eerste stap.

Het kader ‘Goed bestuur’ is een uitwerking van de aanbeveling van de werkgroep ‘Toekomst financiering VPTZ’ die vanuit de Ledenraad van VPTZ Nederland in april 2009 adviseerde om een eigen code op te stellen betreffende goed bestuur ten behoeve van alle leden. Dit kader wordt in het najaar 2010 voorgelegd aan de ledenraad van VPTZ Nederland.

Als dit kader wordt goedgekeurd, zal het worden uitgewerkt in een werkbaar (zelfevaluatie) instrument, waarbij voldoende aandacht wordt besteed aan het creëren van draagvlak en ondersteuning bij de implementatie.

Gewenst resultaat

- Lidorganisaties baseren hun beleid en dagelijkse praktijk op bewustzijn van de missie en van relevante maatschappelijke ontwikkelingen.

- Elke VPTZ-lidorganisatie voldoet aan de basisnormen die binnen de vereniging worden gesteld aan op het kader 'Goed bestuur'.
- De VPTZ-leden raken vertrouwd om elkaar te bevragen en zich met elkaar te vergelijken als het gaat om het beoordelen van hun eigen organisatie in relatie tot de vereniging als geheel.

Indicatoren

- Goede voorbeelden van beleid gebaseerd op missie en bewustzijn van maatschappelijke ontwikkelingen zijn gedeeld (o.a. via de website). Het LS publiceert regelmatig over landelijke ontwikkelingen op de vernieuwde website onder andere via factsheets.
 - Er is een implementatieplan opgesteld voor het kader 'Goed bestuur'.
 - Er is een zelfevaluatie instrument ontwikkeld dat aansluit op het kader 'Goed bestuur'.

➤ *Regionale introductiebijeenkomsten (project versterken bestuurlijke lijn)*

De evaluatie van de introductiebijeenkomsten in het voorjaar van 2010 heeft geleerd dat er bij bestuursleden behoefte is om met elkaar uit te wisselen. Aan de andere kant zien we aarzelende stappen bij het tot stand komen van regionale uitwisseling. Beide elementen willen we bij elkaar brengen.

Gewenste resultaten:

- Er zullen jaarlijks introductiebijeenkomsten in de regio's worden gehouden voor (nieuwe) VPTZ-bestuurders met minimaal 60 deelnemers per jaar.

Indicatoren:

- De introductiebijeenkomsten zullen volgens vraag en aanbod worden aangeboden in de ledenraadregio. Het initiatief komt te liggen bij de regio's die actief zullen worden gestimuleerd van dit aanbod gebruik te maken. Dit wordt onder meer gedaan door een actieve benadering van nieuwe bestuursleden, die inmiddels uit de database zijn te destilleren. De kleinschaligheid gericht op de ontmoeting in de regio is een impuls voor verdere uitwisseling en samenwerking in deze regio.

➤ *Versterken samenwerking tussen VPTZ-organisaties (project versterken bestuurlijke lijn)*

Samenwerking is belangrijk voor de toekomst van VPTZ organisaties, denk bijvoorbeeld aan onze visie op gemeenschapszorg. Er zijn in het land diverse voorbeelden van samenwerking die als voorbeeld kunnen dienen voor organisaties die ook denken aan een vorm van samenwerking. Beide, zowel de praktijksamenwerking als gemeenschapszorg willen we verder uitwerken en beschikbaar maken.

Gewenste resultaten:

- Er zal ondersteuning worden geboden bij regionale samenwerking op aanvraag en er zal actief worden gestimuleerd dat deze samenwerking verder wordt uitgebreid.

Indicatoren:

- Bestaande samenwerkingsvormen worden als praktijkervaringen beschreven en samengebracht in een studiedag en vervolgens als visiedocument.

➤ *Registratierapportage*

De jarenlange ervaring van VPTZ Nederland als het gaat om het registreren van gegevens van lidorganisaties zal in 2011 verder vorm krijgen in een bredere context. Afspraken binnen de organisaties met vrijwillige inzet in de palliatieve terminale zorg (VPTZ, Associatie HCH's en NPV) en met de IKC's leiden tot een steeds meer onderling vergelijkbaar begrippenkader. De individuele feedback aan lidorganisaties op basis van eigen scores ten opzichte van landelijke gemiddelden waarmee in 2010 is begonnen, zal verder vorm krijgen. Er zullen acties gehouden worden om de respons te verhogen.

Gewenst resultaat

- In het licht van transparantie, zowel lokaal als landelijk, doen alle lidorganisaties mee aan de jaarlijkse registratierapportage. De individuele feedback wordt gebruikt door de organisatie om een eigen risicoprofiel op te stellen voor de eigen organisatie.

Indicatoren

- De registratierapportage heeft een respons van 90%.

DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING

➤ *Trainingen besturen en coördinatoren*

Naast de versterking van het uitvoerende niveau, kent VPTZ ook deskundigheidsbevordering voor coördinatoren en bestuursleden ter versterking van organisatieniveau.

Er is behoefte gebleken aan een nieuwe training voor ervaren coördinatoren, waarin coachingsvaardigheden en persoonlijke effectiviteit in een lerende organisatie aan bod komen. Het vergroten van vaardigheden kan ook gebeuren op breed toegankelijke studiedagen voor coördinatoren over één bepaald aan VPTZ gelieerd thema. Dit kan op de jaarlijkse Themadagen en Inspiratiedag voor coördinatoren gebeuren maar ook op aparte studiemiddagen.

Voor bestuurders zal ook in het voorjaar 2011 de jaarlijkse Landelijke Beleidsdag worden georganiseerd met een eigen actuele inhoud. In 2011 zal het nieuwe meerjarenbeleidsplan 2011-2015 hierbij een centrale plek innemen. Daarnaast bestaat de behoefte om rond actuele onderwerpen studiebijeenkomsten te organiseren, waarbij zal worden gekeken hoe het aanbod (regionaal/landelijk) zo goed mogelijk kan aansluiten bij de wensen van de bestuurders.

Deze dagen bieden zowel voor coördinatoren als voor bestuurders de kans om met elkaar uit te wisselen en van elkaars ervaringen te leren. Dit draagt bij aan de kwaliteitsverbetering van de lidorganisaties mits er sprake is van een lerende houding bij organisaties en zelfwerkzaamheid. De continue bijstelling van het aanbod in trainingen en studiedagen wordt in samenwerking met de lidorganisaties uitgevoerd.

Gewenst resultaat

- De Landelijke Beleidsdag voor bestuursleden, de themadagen en de Inspiratiedag voor coördinatoren van VPTZ dragen bij aan de ontwikkeling en verdieping van het werken bij een VPTZ-organisatie.
- Er worden per jaar twee thematische studiebijeenkomsten voor VPTZ bestuurders gehouden naast de Landelijke Beleidsdag, rond thema's die via diverse kanalen het Landelijk Steunpunt hebben bereikt.

Indicatoren

- De Landelijke Beleidsdag, themadagen en inspiratiedag trekken minimaal 100 deelnemers die deze dagen met gemiddeld een 8 waarderen.
- Er wordt gezocht naar thema's die leven in het veld en die bijvoorbeeld aan bod komen bij de regionale introductiebijeenkomsten of bij regionale bijeenkomsten over het kader 'Goed bestuur' en het versterken van besturen.

ADVIES EN INFORMATIE

Het Landelijk Steunpunt VPTZ heeft als kenniscentrum ook de taak om de leden van advies te dienen en informatie te geven. Dit is trapsgewijs vormgegeven. Allereerst is er de helpdeskfunctie voor meer algemene vragen die met een 'standaard' antwoord zijn af te handelen. Gestreefd wordt om de antwoorden zoveel als mogelijk als frequently asked questions (FAQ) op de website te plaatsen.

Gaat het om een meer afgebakende vraag (in tijd en omvang) die over een specifieke situatie of organisatie gaat, dan is er consultatie mogelijk door een beleidsmedewerker van

het Landelijk Steunpunt. Hierbij kan ook worden gestreefd naar een (regionale) bundeling van de terugkoppeling.

Gaat de vraag veel verder en gaat het erom dat een beleidsmedewerker een op een meeloopt met een organisatie, dan betreft het een organisatieadviestraject.

Deze 'drietrapsaanpak' kan op diverse onderdelen plaatsvinden (PR, beleidsproces, bestuurlijk of leidinggevend proces, financiën, etc.).

➤ *Helpdesk*

In 2009/2010 is gebleken dat door het instellen van de Helpdesk een hogere kwalitatieve serviceverlening aan de lidorganisaties wordt geboden. De opgedane kennis wordt inmiddels ook via veel gestelde vragen (frequently asked questions (FAQ) op www.vptznetwerk.nl) gedeeld met andere lidorganisaties. Voor 2011 is het van belang dat deze kennis per cluster wordt aangeboden (meerdere FAQ's per cluster met onderlinge verbindingen). Hierdoor kunnen lidorganisaties sneller en vollediger over ontwikkelingen worden geïnformeerd.

Gewenst resultaat

- Het LS voorziet in het verstrekken van gewenste informatie en maakt deze direct beschikbaar door middel van een functie FAQ's op de website.

Indicatoren

- Wanneer een bepaalde vraag binnen korte tijd een aantal keer wordt gesteld, wordt deze binnen 3 weken verwerkt in een FAQ en op de website geplaatst. Dit betreft zowel vragen die bij de Helpdesk binnen komen als vragen die bij andere medewerkers op het LS binnen komen.

➤ *Consultatie bij beleidsontwikkeling*

Voor leden bestaat de mogelijkheid om individueel toegesneden advies aan te vragen bij de ontwikkeling van meerjarenbeleid of beleid op specifieke beleidsterreinen, zoals vrijwilligersbeleid, kwaliteitsbeleid (waaronder diversiteit in brede zin) en PR en communicatie. Uitgebrachte lokale adviezen worden steeds op bredere bruikbaarheid getoetst en, indien geschikt, breder ontsloten. Het betreft hier een advies en consultatiefunctie die in tijd beperkt is voor wat betreft de afhandeling.

Gewenst resultaat

- Lidorganisaties worden op een effectieve manier op maat ondersteund bij de ontwikkeling van het beleid van de organisatie.

Indicatoren

- Op diverse terreinen worden lidorganisaties ondersteund in het vormgeven van hun lokale beleid. In kwantiteit (75% van de adviesvragen van lidorganisaties zijn behandeld), tijd (vragen worden binnen 3 weken afgehandeld) als ook klanttevredenheid (80% van de adviesvragers zegt goed te zijn ondersteund) streeft het LS naar een adequate invulling van deze functie.

➤ *Organisatieadvies op maat*

Lidorganisaties die een probleem ervaren - bijvoorbeeld in de financiering, de interne samenwerking of de samenwerking op regionaal niveau - kunnen bij het LS terecht voor organisatieadvies op maat.

In 2010 wisten de lidorganisaties in toenemende mate het LS te vinden voor organisatieadviesvragen, onder meer door de uitvoering van het project bestuurlijke lijn en door veelvuldige contacten rond de VWS subsidieregeling palliatief terminale zorg. Uitdaging voor 2011 is om op een goede manier in te kunnen blijven gaan op de vragen, bijvoorbeeld door vergelijkbare organisatie-adviesvragen te bundelen of door samen te werken met externen. Daarbij zal in 2011 bij de advisering steeds meer gebruik worden gemaakt van het kader 'Goed bestuur'.

Gewenst resultaat

- Lidorganisaties worden op een effectieve manier ondersteund bij hun individuele organisatieadviesvragen. De organisatieadviesfunctie wordt op zo'n wijze georganiseerd dat aan de vraag tegemoet kan worden gekomen.

Indicatoren

- Adviesaanvragen worden binnen drie weken door het LS opgepakt. 80% van de betrokken organisaties laat weten tevreden te zijn over de advisering door het LS.

EXTERNE COMMUNICATIE EN PR

➤ *PR ondersteuning*

Vanaf 2008 worden gemiddeld twee keer per jaar concrete hulpmiddelen op PR-gebied voor leden ontwikkeld, als onderdeel van een activiteit of project van het LS. Zoals de PR-handleidingen voor de Boekenweekactie en het Theaterproject. Deze producten worden (onder andere) via de website aangeboden en vormen een steeds uitbreidend ondersteuningspakket voor lidorganisaties. Om (meer) aan te sluiten bij de situatie van de individuele leden, zal de uitbreiding in 2011 bestaan uit korte onderzoeksinstrumenten (zoals bijvoorbeeld een checklist) waarmee leden gemakkelijk kunnen zien hoe ze er qua PR voorstaan en wat ze verder zouden kunnen ondernemen.

Ervaringen, activiteiten, voorbeelden uit het land zullen op meerdere plekken en via meerdere kanalen worden gedeeld met een prominentere rol voor de lidorganisaties zelf. Dit kan op de website, via VPTZ nieuws of in een op te zetten PR-uitwisselforum op de nieuwe website.

Bij een gezamenlijke aanvraag van vier of meer lokale organisaties kan vanuit het LS op locatie een workshop PR worden verzorgd, waarbij concreet wordt ingegaan op de vragen van de betrokken organisaties. Ook dit kan weer breder met andere organisaties in het land worden gedeeld.

Gewenst resultaat:

- Lidorganisaties zijn in staat om hun eigen PR beleid door te lichten en indien nodig en gewenst te verbeteren. Het LS is hierbij een laagdrempelige vraagbaak en bron voor ondersteuning.
- Een grotere interactie met en in het land op PR-gebied, waarbij de bundeling van kennis en de uitwisseling worden gestimuleerd.

Indicatoren

- In 2011 worden twee concrete PR hulpmiddelen aan het huidige aanbod toegevoegd, die lokale organisaties uitnodigen hun PR-aanpak te professionaliseren.
- Lokale/regionale PR is zichtbaarder voor het land in de vorm van drie editiepagina's VPTZ Nieuws, uitwisselforum website en twee PR-workshops op locatie (voor meerdere lidorganisaties).

4. VERENIGINGSNIVEAU

Voor een gezonde vereniging en het verder ontwikkelen van de beweging die VPTZ is, is het van belang dat er voldoende interactie blijft plaatsvinden tussen het lokale, regionale en het landelijke. Het gaat om onderlinge aanspreekbaarheid en het faciliteren van de interactie. Hierin neemt op verenigingsniveau de Ledenraad de belangrijkste plaats in. De Ledenraad is het hoogste orgaan dat het beleid van bestuur en LS goedkeurt. Een goede communicatie over en verantwoording van de inzet van het LS hierbij hoort bij de transparantie binnen de vereniging. Hiermee ontwikkelt de vereniging VPTZ Nederland zich steeds verder als de brancheorganisatie en het kenniscentrum voor de vrijwillige inzet in de palliatieve terminale zorg, landelijk en internationaal.

Binnen dit niveau zijn belangenbehartiging en verenigingszaken en organisatieadvies de belangrijkste activiteiten.

BELANGENBEHARTIGING

➤ *Maatschappelijke ontwikkelingen en doelgroepen*

De maatschappelijk-politieke ontwikkelingen zoals die zich bij het schrijven van dit activiteitenplan aandienen (medio augustus 2010) zijn divers. Enerzijds is er nog geen nieuw kabinet en is de koers, met name voor de ouderen- en palliatieve terminale zorg nog onduidelijk. Anderzijds is het volstrekt helder dat zich in de komende jaren de nodige bezuinigingen zullen aandienen. Is het niet direct op bijvoorbeeld de subsidieregeling palliatief terminale zorg voor de lokale organisaties van toepassing, dan kan dit alsnog gebeuren op deskundigheidsbevordering voor vrijwilligers, via generieke kortingen op instellingssubsidies of via het stopzetten van diverse projectsubsidies.

Tegelijkertijd is er een ontwikkeling gaande waarin steeds vaker wordt gewezen op het belang van de inzet van informele zorg (mantelzorg en vrijwilligersinzet) naast de formele zorg. Als dit alleen vanuit bezuinigingsoogpunt wordt ingegeven dreigt er een overbelasting van de mogelijkheden van de informele zorg.

Tot slot is palliatieve terminale zorg nog geen breed toegankelijke zorg voor diverse doelgroepen. De afgelopen jaren heeft VPTZ geïnvesteerd in het verbeteren van het aanbod aan palliatieve terminale zorg, afgestemd op mensen met een allochtone achtergrond, gezinnen met een kind met een levensbedreigende ziekte, mensen met een verstandelijke beperking en mensen met een psychiatrische achtergrond. Deze ontwikkeling vraagt iets van onze leden dat niet binnen (mogelijk) krimpende budgetten is vorm te geven.

In het samenspel van 'overheid-markt-civil society' zal VPTZ Nederland ook steeds zoeken naar draagvlak en bondgenoten om het belang van de vrijwillige inzet in de palliatief terminale zorg over het voetlicht te brengen.

Dit alles vraagt om een stevige vereniging VPTZ Nederland en ruimte om de belangen van de lidorganisaties bij diverse stakeholders en op diverse podia te vertegenwoordigen. Het vraagt ook om een goede interne verenigingsstructuur zodat er geen onduidelijkheid of miscommunicatie ontstaat over waar VPTZ voor staat. De leden dragen zowel inhoudelijk als financieel bij om deze belangenbehartiging gezamenlijk goed vorm te geven.

Gewenst resultaat

- VPTZ Nederland is middels het LS vertegenwoordigd in belangrijke landelijke gremia en brengt op basis van (actuele) ontwikkelingen het belang van de vrijwillige inzet in de palliatieve zorg en haar leden voor het voetlicht.

Indicatoren

- Het standpunt van VPTZ Nederland op (actuele) ontwikkelingen in (palliatief terminale) zorg, vrijwilligerswerk of de financiering hiervan, komt in officiële publicaties tot uitdrukking.

➤ *Fondsenwerving en donateurbeleid*

Het Landelijk Steunpunt VPTZ verkreeg in 2009 voor 50% van de kosten van haar activiteiten, een instellingssubsidie van het ministerie van VWS. De overige inkomsten betreffen projectsubsidies en inkomsten uit bijdragen van de leden voor trainingen etc. en uit contributies.

Deze ontwikkeling past binnen het meerjarenbeleidsplan 2006-2010 van VPTZ Nederland om niet geheel van overheidsfinanciering afhankelijk te zijn en een eigen koers te kunnen varen. Het betekent dat het LS VPTZ een projectenorganisatie is geworden wat consequenties heeft voor de financiële en personele grondslag.

Op basis van verkenningen in 2010 zal in 2011 een apart fondsenwerving- en donateurbeleid worden opgezet in samenspraak met de Stichting Vrienden van VPTZ, waarbij oog is voor de lokale activiteiten op dit terrein, om continuïteit in de activiteiten van het LS te bevorderen.

Gewenst resultaat

- De uitvoeringsorganisatie van de vereniging VPTZ Nederland, het Landelijk Steunpunt, kent een gemengde financieringsgrondslag en voert een beleid dat gericht is op diversiteit en continuïteit.

Indicatoren

- In 2011 wordt een beleidsplan fondsenwerving en donateurbeleid vastgesteld binnen het bestuur van VPTZ Nederland en is een aanvang gemaakt met de uitvoering.

VERENIGINGSZAKEN EN ORGANISATIEADVIES

➤ *Ledenraad*

De Ledenraad is het hoogste orgaan binnen de verenigingsdemocratie van VPTZ. Het meerjarenbeleidsplan 2011 – 2015 van de vereniging VPTZ Nederland, dat voor goedkeuring in september 2010 is voorgelegd aan de Ledenraad, zal moeten worden uitgevoerd. Transparantie en verantwoording, ook in het licht van de landelijke belangenbehartiging, zullen een steeds prominentere rol binnen de Ledenraad gaan krijgen. De implementatie van de methodieken rondom goed bestuur en zelfevaluatie zullen mede door de Ledenraad gedragen en gestimuleerd moeten worden binnen de vereniging.

Gewenst resultaat

- De vereniging VPTZ Nederland beschikt over goed onderbouwd en aan de eisen van de tijd aangepast meerjarenbeleidsplan dat kan rekenen op een groot draagvlak binnen de vereniging. De Ledenraad heeft haar eigen rol bij de implementatie van het nieuwe meerjarenbeleidsplan en bij de invoering van het kader “Goed bestuur”.
- De vertegenwoordiging in de Ledenraad is zodanig dat dit recht doet aan de diversiteit en landelijke spreiding van de vereniging en is zichtbaar aanwezig voor de leden.

Indicator

- Vanuit de Ledenraad wordt middels bijdragen aan werkgroepen actief geparticipeerd in de ontwikkeling van het beleid. De leden van de Ledenraad zijn voor de regio aanspreekpunt voor het ontwikkelde beleid. Het netwerk van de ledenraadregio wordt versterkt door de lokale organisatie het belang van uitwisseling in de ledenraadregio te laten zien en de verantwoordelijkheid van een organisatie als lid van de vereniging voor het voetlicht te brengen. Er komt een aanbod vanuit LS in de ledenraadregio.
- Er wordt gestreefd naar een goede vertegenwoordiging in de Ledenraad van alle geledingen binnen de vereniging VPTZ. De opkomst bij bijeenkomsten van de Ledenraad bedraagt minimaal 75%. De rol van het ledenraadslid wordt versterkt door hen actief deelgenoot te maken in de relatie tussen het Landelijk Steunpunt en de lokale organisaties.

➤ *Organisatiehandboek VPTZ*

Het Organisatiehandboek VPTZ is een weergave van de ontwikkelingen in het werkveld van de vrijwillige inzet in de palliatieve terminale zorg. Het is daarom een belangrijk instrument als het gaat om de leden van de vereniging inzicht te geven in deze ontwikkelingen en te ondersteunen bij het verbeteren van de interne organisatie. Het actualiseren van het Organisatiehandboek VPTZ is een continu proces. In 2010 heeft een inhaalslag plaatsgevonden, zodat de opgelopen vertraging is ingehaald. In principe worden elk jaar twee hoofdstukken geactualiseerd.

Gewenst resultaat

- Een up-to-date Organisatiehandboek VPTZ dat als naslagwerk tegemoet komt aan de behoeften van alle VPTZ-organisaties.
- Alle VPTZ-organisaties hebben minimaal een Organisatiehandboek VPTZ in huis.

Indicatoren

- Twee herziene hoofdstukken van het Organisatiehandboek VPTZ. Er start een onderzoek naar de wenselijkheid van een online versie van het Organisatiehandboek.
- Aan de hand van een enquête wordt geïnventariseerd of alle VPTZ-organisaties een Organisatiehandboek in huis hebben

➤ *Toelatingen*

Voor organisaties in oprichting is het LS een bron van informatie maar ook de instantie die op kritische wijze reflecteert op wenselijkheid, haalbaarheid en draagvlak voor een nieuwe organisatie in de betreffende regio. Wanneer het gehele proces door de nieuwe lokale organisatie is doorlopen en het Landelijk Steunpunt heeft een positief advies afgegeven, is vaststelling door het bestuur van VPTZ Nederland en goedkeuring door de Ledenraad vereist. Ook voor bestaande organisaties die lid willen worden van VPTZ gelden deze procedures en wordt kritisch bezien of lidmaatschap een toegevoegde waarde heeft voor de vereniging en of missie en doelstelling voor de vrijwillige inzet in de palliatieve terminale zorg tot z'n recht komt.

Gewenst resultaat

- De vereniging VPTZ Nederland voert een toelatingsbeleid waarbij de lokaal toegevoegde waarde en kwaliteit van de potentiële lidorganisatie bijdraagt aan de kwaliteit van de totale vereniging.
- Er is een actief beleid ontwikkeld voor het benaderen van nog niet aangesloten organisaties die wel actief zijn met vrijwilligers in het veld van palliatieve terminale zorg en die een versterking van de vereniging kunnen betekenen.

Indicator

- Toelatingsvragen worden zorgvuldig (volledigheid van ingewonnen informatie en kennismakingsbezoek) afgehandeld binnen een termijn van drie maanden alvorens een advies aan bestuur en Ledenraad wordt voorgelegd.
- Aan de hand van een goed overzicht van alle organisaties die met vrijwilligers actief zijn in het veld van palliatieve zorg en die nog geen lid zijn, zal contact gezocht worden met de vraag of lidmaatschap een toegevoegde waarde heeft voor desbetreffende organisaties en voor de vereniging VPTZ Nederland.

EXTERNE COMMUNICATIE EN PR

➤ *Eenduidigheid in naam*

VPTZ is niet een naam die voor zich spreekt of gemakkelijk blijft hangen. Dat maakt het lastiger om de landelijke bekendheid van de vereniging te vergroten. Aangezien lang niet alle lidorganisaties ervoor kiezen VPTZ in hun naam te dragen, is het vervangen van die naam

geen oplossing. Dan nog zal de verscheidenheid in namen te groot zijn om eenduidig naar buiten te kunnen treden.

Daarom is er in 2010 voor gekozen om de naamgeving VPTZ uit te breiden met een pay off (een soort ondertitel) die duidelijker aangeeft waar VPTZ voor staat en die alle lidorganisaties aan hun naam kunnen toevoegen. Op die manier ontstaat er meer eenheid en duidelijkheid over onze vereniging.

De ontwikkelde pay off wordt in 2011 zoveel mogelijk ingevoerd in het land. Dat gebeurt uiteraard aan de hand van een PR- en stappenplan vanuit het LS.

Gewenst resultaat:

- Een verduidelijking van de naamgeving die beter aangeeft waar VPTZ voor staat.

Indicatoren

- Alle lidorganisaties zijn uitgebreid geïnformeerd over de nieuwe pay-off, er is een concreet implementatie/communicatieplan. In 2011 gaat meer dan 50% van de leden deze pay off hanteren.

➤ *Landelijke Vrijwilligersdag*

Doordat het theaterproject doorliep in 2010, verhuist 'film' als vorm voor een publiekscampagne over de grens van het meerjaren communicatiebeleidsplan heen naar 2011.

In principe staat voor 2011 ook een Landelijke Vrijwilligersdag op de agenda. In het najaar van 2010 wordt hiervoor een projectplan geschreven en start de fondsenwerving. Indien een Landelijke Vrijwilligersdag projectmatig en financieel haalbaar blijkt, dan zal een koppeling worden gemaakt tussen de invalshoek film met een spin off in de regio op het gebied van publiciteit en het thema van de Landelijke Vrijwilligersdag. Het motto van het nieuwe meerjarenbeleidsplan "Over grenzen heen" zal hierbij een belangrijke invalshoek zijn. In de zin van aanhaken bij activiteiten, ontwikkelingen en of ideeën buiten VPTZ, kijken buiten gebaande paden en stimuleren van samenwerken buiten de 'geëigende' organisaties. De uitkomsten van de telefonische enquête die medio 2010 is gehouden, gaf aan dat een landelijke campagne positief werd ervaren door de leden (score 7,8), maar dat naar het gevoel van de lidorganisaties er meer uit te halen was geweest door henzelf. Aan de communicatie-uitingen van het LS is dit niet direct te wijten (score 7,6). Het is kennelijk ook wennen aan deze vorm van PR bedrijven. Hier zal het LS op inspelen.

Gewenst resultaat:

- Een landelijk evenement over meerdere dagen verspreid ter inspiratie voor vrijwilligers met een spin off in de regio op het gebied van publiciteit met als invalshoek 'film'.

Indicatoren

- Financiering voor een landelijk evenement voor 65% gegarandeerd voor 1 april 2011. Binnen vastgestelde kaders van financiën en personeel, een nieuwe vorm voor een 'Landelijke Vrijwilligersdag' eind 2011 uitgevoerd waar circa 3.500 vrijwilligers en 1.500 externe genodigden op zijn afgekomen.

➤ *Vierde Elckerlijck lezing*

Op 14 maart 2011 zal in principe de vierde Elckerlijck lezing worden gehouden. De afgelopen drie keer werd door een keur aan bekende sprekers (van Robbert Dijkgraaf tot Kristien Hemmerechts) een eigen verhaal gehouden over bewustwording rond leven en sterven. Deze activiteit van de Stichting Vrienden van VPTZ is bedoeld voor een brede groep van mensen die buiten VPTZ staan, maar wel van betekenis zijn of kunnen zijn voor onze vereniging. Hierbij worden altijd een aantal VPTZ leden uitgenodigd om ook hun verhaal in dit gezelschap te laten klinken.

Gewenst resultaat

- Een breder gesprek over bewustzijn rond leven en sterven, in een besloten bijeenkomst met stakeholders van VPTZ, om dit onderwerp geagendeerd te houden en breder onder de aandacht te brengen.

Indicator

- Aansprekende inleiders uit de wereld van wetenschap, zorg, kunsten, politiek, etc. die aanzetten tot gesprek voor circa 80 tot 100 deelnemers die er voor VPTZ toe doen en het gedachtegoed van VPTZ kunnen en willen uitdragen.

➤ *Internationale Dag van de Palliatieve Zorg (IDPZ)*

Ook in 2011 neemt het LS actief deel aan de IDPZ, als lid van de stuurgroep, om een constructieve bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van deze dag. Inbreng is, naast een gedeelde verantwoordelijkheid voor de gehele dag, ook een herkenbare vertegenwoordiging van het werk van de vrijwilligers VPTZ in het geheel van activiteiten en producten te realiseren.

Gewenst resultaat:

- Landelijke aandacht voor palliatieve zorg met als onderdeel vrijwilligers palliatieve terminale zorg.

Indicatoren

- Werk van de vrijwilligers VPTZ vertegenwoordigd in IDPZ producten en uitingen.

ADVIES, INFORMATIE EN KENNISOVERDRACHT

➤ *Interne/externe communicatiemiddelen*

Ten behoeve van het communiceren met en het informeren van lidorganisaties en individuele vrijwilligers, coördinatoren en bestuurders zet het Landelijk Steunpunt VPTZ een aantal vaste communicatiemiddelen in, zoals de website, mailinglist, VPTZ Nieuws en Antenne. Deze middelen dienen niet alleen als platform voor het Landelijk Steunpunt, maar bieden ook juist de leden de mogelijkheid onderling te communiceren. Met name de vernieuwde website biedt hier veel mogelijkheden voor en zal ook bijdragen aan verbeteringen in bijvoorbeeld de mailinglist en VPTZ Nieuws.

Aan VPTZ Nieuws zal een extra editiepagina worden toegevoegd, waarin een regio of een lokale organisatie centraal staat. Antenne, het huisorgaan voor vrijwilligers, verschijnt zes maal per jaar met artikelen voor en door vrijwilligers. In 2011 zal worden geëxperimenteerd met een online versie van de Antenne. Daarnaast is het belangrijk dat bestaande communicatiemiddelen, zoals folders, de CD-rom met teksten en huisstijl en het zakboekje VPTZ up-to-date gehouden worden.

Daarnaast zal worden onderzocht welke organisaties actief gebruik maken van het ondersteuningsaanbod van het LS en welke niet en waarom niet ('stille' organisaties). De telefonische enquête van medio 2010 heeft hier een eerste inzicht in geboden maar vraagt om ene gerichter vervolg. Daarnaast zal het LS de formele en informele netwerken binnen VPTZ in kaart brengen en onderzoeken op welke wijze deze netwerken kunnen bijdragen aan het verbeteren van de zichtbaarheid en de onderlinge contacten.

Gewenst resultaat

- Voortgang, verbreding en verdieping van de verbinding binnen de vereniging met zowel vrijwilligers, coördinatoren als bestuursleden door middel van de genoemde (geactualiseerde) communicatiemiddelen. Het Landelijk Steunpunt stimuleert hierbij de interactiviteit tussen leden onderling en tussen de leden en het Landelijk Steunpunt.

- Binnen het LS is een overzicht van de formele en informele netwerken die er zijn tussen de leden onderling en tussen de leden en het LS.

Indicatoren

- Zes Antennes, met input/afstemming vanuit het Landelijk Steunpunt, zes uitgaven van VPTZ Nieuws als digitale nieuwsbrief, waarvan drie keer met extra input over lokale/regionale ontwikkelingen, nieuw Zakboekje VPTZ met alle producten, diensten en bijeenkomsten van VPTZ.
- Er is een plan ontwikkeld waarbij formele en informele netwerken op elkaar zijn afgestemd met het oog op het verbeteren van de onderlinge zichtbaarheid en communicatie.

➤ Website VPTZ

In de tweede helft van 2010 is de nieuwe website van VPTZ gelanceerd als onderdeel van de digitale ontmoetingsplaats. Het gaat hierbij vooral om de interactie binnen de vereniging en tussen lidorganisaties. Het leren van en met elkaar en het over de grenzen heen kijken vergt een andere visie. Het hulpmiddel alleen is niet voldoende om het beoogde resultaat te kunnen behalen. Het vraagt op lokaal niveau trekkers en een faciliterende rol van het LS. Het streven is om op den duur tot een gemeenschap van VPTZ-organisaties te komen, die zich structureel richten op reflectie en verbetering: een professionele en lerende organisatie binnen het perspectief van vrijwillige inzet. De digitale ontmoetingsplaats is een hulpmiddel om de uitwisseling te stimuleren, naast de fysieke ontmoetingen die tijdens studiedagen en trainingen plaatsvinden.

Gewenst resultaat

- Betere interactie tussen leden onderling en tussen de leden en het Landelijk Steunpunt waardoor leren van en met elkaar wordt gestimuleerd.
- Een toegankelijke en overzichtelijke site voor het brede publiek en de lidorganisaties.

Indicatoren

- Er is een implementatieplan opgesteld om bij de lidorganisaties draagvlak te creëren om het leren van en met elkaar te stimuleren.
- Het Landelijk Steunpunt plaatst elke week minstens één bericht (opmerking bij een nieuwsbericht, reactie op een bijdrage van een lidorganisatie, nieuwe discussie, enz.), dat bijdraagt aan de structurele reflectie op de eigen organisatie en de vereniging.

KWALITEITSBELEID

➤ Kenniscentrum

Binnen het LS en de lidorganisaties wordt praktijkgerichte kennis ontwikkeld over de vrijwillige inzet in de palliatieve terminale zorg. Het LS verzamelt deze praktijkgerichte kennis door middel van projecten, verspreidt deze binnen en buiten de vereniging en faciliteert onderlinge kennisuitwisseling tussen lidorganisaties via kennisnetwerken en de digitale ontmoetingsplaats. Het LS fungeert tevens als aanspreekpunt voor lidorganisaties en andere partijen zoals overheden, de beroepsmatige zorg, vrijwilligerszorg en media die op zoek zijn naar kennis over kwaliteit van de vrijwillige inzet in de palliatieve terminale zorg. Hierbij hoort ook de participatie van VPTZ in landelijke onderzoeken of begeleidingscommissies of het zelf entameren van onderzoek indien daar behoefte aan is.

Het Landelijk Steunpunt VPTZ is ook voor het buitenland het aanspreekpunt als het gaat om deze vorm van vrijwillige inzet. Participatie in Europese onderzoeksprojecten, bezoek aan de congressen van het EAPC en zelf op bescheiden schaal projecten opzetten, hoort bij deze rol. Het internationale aspect draagt er toe bij dat de vergaarde kennis ook een bredere inbedding en verankering krijgt.

Gewenste resultaten:

- VPTZ is het kennisinstituut als het gaat om de vrijwillige inzet in de palliatieve terminale zorg.

Indicatoren

- Door het opzetten van en deelname aan projecten en kennisnetwerken rond thema's, het scheppen van een digitale ontmoetingsplaats en het op een structurele wijze bevorderen van uitwisseling en intercollegiale feedback zal het kennisinstituut verder inhoud krijgen.

➤ *Landelijke Klachtencommissie*

Hoewel de Landelijke Klachtencommissie als laatste onderdeel van dit Activiteitenplan wordt opgevoerd, is het zeker niet het onbelangrijkste onderdeel. VPTZ Nederland is er trots op dat dit sluitstuk van het kwaliteitsbeleid landelijk wordt vormgegeven. De aanwezigheid van een landelijke onafhankelijke klachtencommissie draagt bij aan het reflecterend vermogen binnen de vereniging. VPTZ Nederland zou de werking van deze onafhankelijke commissie graag verbreed zien tot andere vormen van vrijwillige inzet in de zorg. Met onder andere Mezzo zijn hiertoe de eerste stappen in 2009/2010 gezet.

Dat de onafhankelijke landelijke klachtencommissie het sluitstuk wordt genoemd, is omdat VPTZ groot voorstander is van het zo snel en zo direct mogelijk bij de uitvoering oppakken van uitingen van ongenoegen. Daarnaast kan het LS in bemiddelende zin nog een rol spelen. Maar als één van de partijen dat wenst, dan is een uitspraak van de onafhankelijke klachtencommissie een toets van de stand van zaken met betrekking tot de kwaliteit van de organisatie en de vereniging.

Gewenst resultaat

- Er is transparantie binnen de vereniging, de aangesloten vrijwilligers en de cliënten (de stervende en diens naasten) over het omgaan met ervaren tekortkomingen in de kwaliteit van de lidorganisaties en de vereniging VPTZ.
- Ingediende klachten en de afhandeling daarvan worden binnen de vereniging (anoniem) ingezet als leerinstrument.
- Er wordt gestreefd naar een brede landelijke onafhankelijke klachtencommissie voor de vrijwillige inzet in de zorg.

Indicatoren

- Via geëigende kanalen is het beleid rond het omgaan met ervaren tekortkomingen in de kwaliteit van de lidorganisaties en de vereniging VPTZ Nederland gepubliceerd en breed en eenvoudig toegankelijk.
- Het Landelijk Steunpunt geeft jaarlijks in haar jaarverslag het aantal en de aard van de klachten en de leerpunten.
- De landelijke onafhankelijke klachtencommissie zal zowel voor VPTZ Nederland als voor Mezzo gaan functioneren.

5. PERSONEEL EN ORGANISATIE

In het licht van de voorgaande hoofdstukken zal het duidelijk zijn dat VPTZ zich voorbereidt op politieke en financieel-economische veranderingen in 2011. Op dit moment is het nog niet duidelijk of en hoe bezuinigingen zullen plaatsvinden, maar kijkende naar de 'financiële koers' van de overheid is te verwachten dat ook voor VPTZ Nederland het een en ander zal wijzigen. Dit zal betekenen dat dit gevolgen heeft voor de personele bezetting van het LS en de wijze waarop het LS haar diensten en producten aandient.

➤ *Personele bezetting 2011*

Uitgangspunt voor VPTZ Nederland is dat het bedrijfsrisico tot een minimum wordt beperkt en dat de continuïteit is gewaarborgd. Dit veronderstelt dat er op basis van de bedrijfsresultaten en te verwachten inkomsten een duidelijke analyse is gemaakt en een plan klaarligt, waarmee direct kan worden ingespeeld op zich wijzigende omstandigheden.

Resultaat

- Het beperken van het bedrijfsrisico waarbij de continuïteit van de organisatie gewaarborgd is.

Indicator

- Indien bezuinigingen zich aandienen op een flexibele wijze inspelen op de gewijzigde omstandigheden. Noodzakelijke maatregelen zijn getroffen om de continuïteit binnen nieuwe kaders vorm te kunnen geven. Een verantwoord personeelsbeleid is hier onderdeel van.

➤ *Het optimaliseren van de bedrijfsvoering.*

In 2010 is het LS al gestart met het inventariseren van al haar bedrijfsprocessen. Dit heeft geleid tot een handboek Procedures. Dit was een eerste stap voor het LS richting het optimaliseren van de bedrijfsvoering. Er is echter meer nodig. Uiteindelijk gaat het om het frequent kunnen leveren van vernieuwde producten en diensten tegen de laagste prijs, de hoogste kwaliteit en met hoge leverbetrouwbaarheid.

Het LS ontwikkelt in 2011 een informatieplan waarbij de volgende aspecten aan de orde komen: stroomlijnen van processen; producten en diensten efficiënter en effectiever inzetten; kostenbesparing; leverbetrouwbaarheid verhogen; de output verhogen bij gelijkblijvende/afnemende capaciteit. Aan de hand van dit informatieplan zullen er keuzes worden gemaakt voor verdere verbeteringen.

Gewenst resultaat

- Het LS heeft een optimale balans tussen inzet van personeel en effectieve dienstverlening, ondersteund door de juiste informatiesystemen.

Indicatoren

- Informatieplan waarin zowel de huidige situatie beschreven staat alsmede de gewenste situatie en aanbevelingen om de gewenste situatie te realiseren.

➤ *Investering in automatisering (hard- en software)*

Het LS maakt gebruik van een aantal producten die op dit moment een end-of-life status bereikt hebben. De belangrijkste producten die zijn verouderd en vervangen dienen te worden zijn de server en alle werkstations. Tevens zal er aan de hand van het informatieplan een keuze gemaakt moeten worden welk informatiesysteem voldoet aan de gewenste situatie zoals deze beschreven is in het informatieplan. De investering in automatisering zal een onderdeel zijn van het hierboven genoemde informatieplan. Voor de investering zal een aparte investeringsbegroting worden opgesteld, alsmede een financieringsplan.

6. BEGROTING

De activiteiten van de vereniging VPTZ Nederland, zoals die door het LS worden uitgevoerd, worden vanuit diverse financieringsbronnen mogelijk gemaakt. In voorgaande jaren zijn de financiële middelen van alle activiteiten teruggeleid tot de instellingssubsidie van het Ministerie van VWS. Inmiddels is de omvang van projectsubsidies dermate, dat gekozen is om de begroting op een andere wijze weer te geven. Er is gekozen voor een projectbegroting zoals die bij het Ministerie van VWS is ingediend, die gebaseerd is op activiteiten die begroot zijn op basis van uur maal tarief. Daarnaast is een exploitatiebegroting van het totale Landelijk Steunpunt bijgevoegd, waarin ook de opbrengsten en kosten van de activiteiten apart vermeld staan. Uitgangspunt blijft de afspraak tussen het Ministerie van VWS en VPTZ Nederland, namelijk dat de instellingssubsidie de basis vormt waarop VPTZ Nederland ook andere activiteiten vorm kan geven. De opbrengsten en tekorten op de projecten komen ten goede of ten laste van de instellingssubsidie.

VPTZ
VWS INSTELLINGSSUBSIDIE

BEGROTING 2011
TARIEF VWS €120,00 p.u.

LASTEN

Externe communicatie en PR

UREN

Doorbelaste uren (overige)	1.100	132.000
Externe kosten (1)		7.000
		<u>139.000</u>
		<u>139.000</u>

Kennisoverdracht/Advies en informatie

Doorbelaste uren	755	90.600
Externe kosten (2)		43.000
		<u>133.600</u>
AF Abonnementen Antenne		-2.750
AF Verkoop voorlichtingsmateriaal		-4.000
		<u>-6.750</u>
		<u>126.850</u>

**Verenigingszaken en organisatie
advies**

Doorbelaste uren	850	102.000
Externe kosten (3)		17.500
		<u>119.500</u>
AF Contributie leden		-55.000
		<u>-55.000</u>
		<u>64.500</u>

Kwaliteitsbeleid

Doorbelaste uren (overige)	1.000	120.000
Externe kosten (4)		29.000
		<u>149.000</u>
		<u>149.000</u>

Deskundigheidsbevordering

Doorbelaste uren (incl. uren organisatie studiedagen)	1.100	132.000
Externe kosten (5)		30.000
		<u>162.000</u>
AF Opbrengsten Introductietraining		-25.000
AF Deelnemersbijdragen studiedagen		-30.000
		<u>-55.000</u>
		<u>107.000</u>

Belangenbehartiging

Doorbelaste uren	1.200	144.000
Externe kosten (6)		1.000
		<u>145.000</u>

Afronding

BATEN

Instellingssubsidie VWS	6.005	731.565
-------------------------	--------------	----------------

(1)	Externe communicatie en PR	VWS
	Externe kosten (1)	
	- Uitvoeren publiekscampagne/LVD	P.M.
	- Gezamenlijke PR VPTZ organisaties	2.000
	- Voorlichtingsmateriaal	5.000
		<u>7.000</u>
(2)	Kennisoverdracht/Advies en informatie	
	Externe kosten (2)	
	- Antenne	43.000
	- VPTZ nieuws	0
		<u>43.000</u>
(3)	Verenigingszaken en organisatie advies	
	Externe kosten (3)	
	- Organisatie handboek	1.000
	- Ondersteuning Ledenraad	2.500
	- Verenigingszaken en org. Advies (incl. LBD; regiocoördinatoroverleg)	10.000
	- Zakboekje	4.000
		<u>17.500</u>
(4)	Kwaliteitsbeleid	
	Externe kosten (4)	
	- Landelijke registratie	18.000
	- Klachten- en geschillenregeling	1.500
	- Ondersteuning Bestuurlijke Lijn	9.500
		<u>29.000</u>
(5)	Deskundigheidsbevordering	
	Externe kosten (5)	
	- Introductietraining	20.000
	- Thema- en beleidsdagen (2 themadagen; 1 inspiratiedag)	10.000
		<u>30.000</u>
(6)	Belangenbehartiging	
	- Internationale samenwerking	1.000
		<u>1.000</u>
		<u>127.500</u>

Exploitatie Begroting 2011

Instellingssubsidie ministerie VWS

(voor 2011 opgehoogd met OVA tegemoetkoming 2010)

	Realisatie 2009	Begroting 2010	Begroting 2011
	<u>€ 723.261</u>	<u>€ 723.960</u>	<u>€ 731.565</u>
Personeelskosten	€ 707.227	€ 699.841	€ 662.601
Af: Ontvangen ziekengelduitkeringen	-€ 9.192		
Af: Doorbelasting uren ov. Projecten	-€ 160.433	-€ 143.575	-€ 87.671
Per saldo pers. kosten tbv VWS proj	<u>€ 537.602</u>	<u>€ 556.266</u>	<u>€ 574.930</u>
Huisvestingskosten	€ 61.138	€ 60.000	€ 60.000
Bureaunkosten	€ 79.889	€ 77.000	€ 75.500
Investering automatisering			€ 7.500
Algemene kosten	€ 14.486	€ 13.000	€ 12.000
Bestuurskosten	€ 6.379	€ 6.500	€ 6.500
Activiteiten steunpunt VWS	€ 25.272	€ 5.242	€ 10.750
Activiteiten Steunpunt Projecten			-€ 15.045
Overige baten (-) en lasten	€ 349	€ 0	€ 0
Rentebaten	-€ 4.019	-€ 500	€ 570
	<u>€ 183.494</u>	<u>€ 161.242</u>	<u>€ 156.635</u>
Totaal lasten	<u>€ 721.096</u>	<u>€ 717.508</u>	<u>€ 731.565</u>
Resultaat	€ 2.165	€ 6.452	€ 0

De externe kosten voor de activiteiten van het LS ten laste van de instellingssubsidie van VWS bedragen €127.500. Hier staan overige inkomsten tegenover, zijnde niet apart, extern gefinancierde projecten, van € 116.750.

De kosten voor de activiteiten van het LS ten laste van projecten uit overige subsidies bedragen €879.155. Hier staan subsidies en eigen bijdragen van lidorganisaties ter grootte van €894.200 tegenover specifiek voor deze projecten.

Deskundigheidsbevordering is in 2010 nog binnen de VWS Instellingssubsidie weergegeven, hoewel dit met projectfinanciering van het Ministerie van VWS is uitgevoerd. Deze projectfinanciering is voor 2011 wederom toegezegd maar onder projecten gebracht

BIJLAGE 1 BESTUURSSAMENSTELLING

Mevrouw G. Prins, voorzitter

Mevrouw L.A. Hartogs-Sieswerda
(oud coördinator en bestuurslid VTZ ZW Utrecht, oud bestuurslid regionale stichting
samenwerkende VPTZ Rivierenland/Bommelerwaard en een hospice)

Mevrouw H. G.M. Olde Loohuis-Deterink
(oud coördinator Leendert Vriel N.O. Twente)

De heer A.J. Vermeulen

De heer Th. Brugman
(benoemd per 22 september 2010 als nieuw bestuurslid; voorzitter VTZ-D)

Mevrouw P. J. Brand RA
(benoemd per 22 september 2010 als nieuw bestuurslid en penningmeester; bestuurslid
Hospice De Cirkel, Zwijndrechtse Waard)

Mevrouw mr. P. Th. Sick
(benoemd per 22 september 2010 als nieuw bestuurslid)

BIJLAGE 2 MEDEWERKERS LANDELIJK STEUNPUNT

Directeur (1 fte)	-	Dhr. drs. H. Bart	
Bureau manager (0,88 fte)	-	Mw. J. de Fiouw	
Beleidsmedewerkers (4,54 fte)	-	Dhr. drs. J. Hoekstra	Projectmedewerker Regionale ondersteuning
	-	Mw. P. Huizenga	PR en Communicatie
	-	Mw. P. Matla	VPTZ inzet voor specifieke doelgroepen
	-	Mw. M. Nijmeijer	PR en Communicatie
	-	Dhr. drs. J. van Rooij	Internet-, database- en systeembeheer
	-	Mw. G. Vermeulen	Training en Opleidingen
	-	Mw. drs. E. Klein	Kwaliteit
	-	vacature	Consulent Diversiteit, Verenigingszaken en Organisatieadvies
Administratie (4,3 fte)	-	Mw. M. Gouwenberg	Directiesecretaresse
	-	Mw. I. Kool	Cursusadministratie
	-	Mw. N. Martinot	Secretariaat
	-	Mw. R. Middendorp	Secretariaat
	-	Mw. W. Staal	Financiële administratie
	-	Mw. M. de Jong	Secretariaat
	-	Mw. drs. J.M. Streng	Kennis & informatie/helpdesk
Externe medewerkers: Mw. J. Aarnoudse		eindredacteur Antenne	

BIJLAGE 3 AFGEVAARDIGDEN LEDENRAAD

Per September 2010

1.	Groningen	Dhr. G. van den Bremen
2.	Friesland	Dhr. R. Hamster
3.	Drenthe	Dhr. J. Muijsers
4.	NW Overijssel	Dhr. D. Fidder
5.	Twente	Mw. M. Verveld-Hekman
6.	Stedendriehoek	Mw. M. Moggré
7.	Midden en Oost Gelderland	Dhr. S. Franses
8.	Zuid Gelderland	Dhr. N. van 't Hof
9.	Utrecht	Dhr. H. Meerts
10.	't Gooi/Flevoland	Vacature
11.	NN Holland	Dhr. T. Steenaert
12.	Z/M Kennemerland	Dhr. D. Klunder
13.	Amsterdam e.o.	Dhr. J. Doolaard
14.	Z-Holland Noord	Vacature
15.	Den Haag e.o.	Dhr. A. Mol
16.	Rotterdam e.o.	Mw. J. Grandia
17.	ZH-Eilanden, Alblasserwaard	Vacature
18.	Zeeland	Mw. C. Cankrien
19.	West-Brabant	Mw. M. van den Bosch-Broos
20.	Oost-Brabant	Vacature
21.	Noord-Limburg	Dhr. A. Manschot
22.	Zuid-Limburg	Dhr. J. Kop

BIJLAGE 4 COMITÉ VAN AANBEVELING

- *Mevrouw dr. E. Borst-Eilers*
- *Mevrouw M. Bouwman*
- *Mevrouw drs. M.W.M. Vos-van Gortel*
- *De heer drs. J. C. Blankert*
- *De heer W. Meijer*
- *De heer dr. H. Oosterhuis*
- *De heer drs. K.J. Storm*