

Beleidsplan Gasthuis 2015

Het plan om een overnachtinghuis te realiseren, ontstond in 1988. In dat jaar herdacht het Nederlands Kanker Instituut haar 75-jarig bestaan. De vele giften van particulieren, instellingen en bedrijven, werden bestemd voor de bouw van een Gasthuis.

De Stichting Blijfhuis, opgericht door de inmiddels overleden ex-patiënt Martin van Asperen, haalde ook veel geld op.

Op 1 oktober 1990 opende het Gasthuis zijn deuren. Een maand later opende Prinses Margriet het Gasthuis, het eerste overnachtinghuis in deze vorm in Nederland.

Na tien jaar bleek de behoefte aan kamers groter te zijn dan het aanbod. In 2000 is het aantal gastenkamers uitgebreid van 10 naar 15.

Doelstelling

De Stichting heeft als doel om, zonder winstoogmerk, logies te bieden aan poliklinische patiënten van het Antoni van Leeuwenhoek en aan familie/vrienden van in het ziekenhuis opgenomen patiënten.

Visie op realisatie doelstelling

Het Gasthuis is geen opvanghuis maar een tijdelijk thuis. Vanuit het Gasthuis is het slechts enkele minuten lopen naar het ziekenhuis.

De lange reis, een spoedopname of een poliklinische behandeling. Het kunnen allemaal redenen zijn om in het Gasthuis te verblijven.

De inrichting van het huis, de betrokkenheid van de vrijwilligers en de aanwezigheid van andere gasten dragen bij aan een gemoedelijke sfeer en rust in een onzekere en angstige periode in het leven van de patiënt, familie en naasten.

Het huis biedt diverse mogelijkheden: gezellig in een van de zitkamers televisiekijken, een boek lezen op het zonnige terras in de tuin, zelf koken in de goed uitgeruste keuken of met de fiets de stad in.

Het Gasthuis biedt geen medische of persoonlijke zorg. We gaan er van uit dat de gast voor zichzelf kan zorgen of daarvoor een begeleider heeft.

Organisatie

Het Gasthuis is een zelfstandige Stichting met een Stichtingsbestuur. De dagelijkse leiding is in handen van een manager en assistent-manager. Zij worden bijgestaan door circa 60 vrijwilligers.

Met elkaar zorgen zij ervoor dat de gasten zich thuis voelen in het huis.

Het Gasthuis is afhankelijk van logiesgelden, giften en donaties en werkt zonder winstoogmerk.

Bestuur

Voorzitter: Ir. Marlies L.W. Vehmeijer-Verloop

Secretaris: Mr. Christiaan .J.C. de Brauw

Penningmeester: Drs. Remko E. Eddes

Bestuurslid: Drs. Britta J. Surie

Bestuurslid: Dr. Marc van Beurden

Managementteam

Manager: Joleen van den Biesen

Assistent manager: Danielle Zappeij

ANBI

Het Gasthuis is aangemerkt als algemeen nut beogende instelling (ANBI).

Dat betekent dat een schenking onder de daarvoor geldende regels aftrekbaar is voor de belasting.

De Stichting geniet vrijstelling van schenkings- en successierecht.

Beleid en strategie

Het beleid is gericht op het aanbieden van logies tegen een zo laag mogelijke prijs.

De omvang van de bijdrage uit donaties en het bezettingspercentage zijn hierbij van groot belang.

Net als vorig jaar is het beleid gericht op de volgende punten.

Beleid en strategie n.a.v. de SWOT analyse:

De belangrijkste aandachtspunten van het beleid zijn:

- 2.1 Optimaliseren dienstverlening gasten
- 2.2 Vrijwilligers werven, begeleiden en binden
- 2.3 Realiseren bezettingspercentage van minimaal 70%
- 2.4 Donateurs werven en binden
- 2.5 Efficiency bedrijfsvoering
- 2.6 Huisvesting
- 2.7 Jubileum

2.1 Optimale dienstverlening gasten

Het Gasthuis is opgericht in 1990 en functioneert grotendeels nog zoals toen.

De gasten vinden het verblijf in het Gasthuis prettig en zijn heel tevreden.

De gastvrijheid/ servicegerichtheid is echter niet constant onder de vrijwilligers.

Actie: Gastvrijheidstraining vrijwilligers organiseren.

2.2 Vrijwilligers werven, begeleiden en binden

In het Gasthuis werken circa 60 vrijwilligers. Zonder hen kan het Gasthuis niet bestaan.

Het aantal vrijwilligers ligt al jaren tussen de 60 en 65. Het jaarlijks verloop ligt rond de 10 vrijwilligers.

Vrijwilligers vinden hun werk zinvol en er hangt een prettige sfeer. Er werken veel traditionele vrijwilligers. Er komen steeds meer nieuwe vrijwilligers. De nieuwe vrijwilliger wil kennis en expertise inzetten i.p.v. praktisch bezig zijn.

Actie: Vrijwilligersbijeenkomsten inplannen. Lezingen over behandelmethoden of omgaan met patiënten/naasten maar ook gastvrijheidstrainingen. Daarnaast zullen de verplichte brandveiligheid- en reanimatietraining herhaald worden.

Actie: Onderzoeken of en hoe we de nieuwe vrijwilliger kunnen inzetten. Kunnen we hen voor bepaalde administratieve klussen bijvoorbeeld inzetten. We hebben nu al vrijwilligers voor de nieuwsbrief, gebouwonderhoud, de tuin. In 2014 zijn we hier al mee gestart. Dit zetten we voort.

Actie: Management maakt een plan hoe om te gaan met de emotionele druk van gasten en vrijwilligers. Dit vergt veel tijd. Sommige vrijwilligers vragen veel aandacht en zijn heel afhankelijk. Plan maken hoe hiermee om te gaan.

2.3 Behouden bezettingspercentage van minimaal 70%

Het doel voor 2014 om minimaal een bezettingspercentage van 70% te realiseren is bereikt, t.w. 70,3%. Dat is 3% minder dan 2013. In 2015 zullen we weer aan de naamsbekendheid onder patiënten en medewerkers werken d.m.v. voorlichting in het AVL.

Actie: Plan maken voor voorlichting in het AVL en hoe we meer mensen kunnen informeren over het Gasthuis. We kunnen hier vrijwilligers bij betrekken.

Actie: De film van het Gasthuis is verouderd. Deze zullen we vernieuwen.

2.4 Donateurs werven en binden

Het aantal donateurs is afgenomen.

Actie: Donateurbeleid maken. Hoe werven en behouden we donateurs.

2.5 Efficiency bedrijfsvoering

De gasten- en donateuradministratie moeten efficiënter. Gegevens moeten vaak meerdere malen ingevoerd worden. Dit vergt teveel tijd en de kans op fouten is groot.

Actie: Implementeren geautomatiseerde gasten- en donateuradministratie. Dit onderzoek zijn we in 2014 al gestart.

2.6 Verhuizing

Het NKI-AVL heeft een groeiambitie van 70% en is daarom aan het renoveren en bouwen. Om het Gasthuis wordt flink gebouwd en uiteindelijk zal het huis moeten wijken voor de nieuwbouw van het ziekenhuis. Het is nog niet duidelijk wanneer het Gasthuis weg moet.

Het AVL en het Gasthuis zijn in gesprek over een mogelijke nieuwe locatie.

Het NKI-AVL zal de bouw/verbouwing van de locatie bekostigen, tenzij het Gasthuis aanvullende (investerings)wensen heeft. Deze zal het Gasthuis zelf m.b.v. sponsors, donateurs moeten bekostigen.

In 2014 is veel tijd besteedt aan de voorbereiding. Onderzoek nieuwe locatie, beoordelen plattegronden e.d. Het proces verloopt erg traag en daarom hebben we besloten het huidige huis verder op te knappen omdat dat hard nodig is.

Actie: Het huidige huis opknappen. Offertes aanvragen.

2.6 Jubileum

In oktober bestaat het Gasthuis 25 jaar. Naast een feestelijke avond zal het jubileum ook in het teken staan van donateurs werven.

Planning

		Start	Gereed	Wie
2.1	Optimale dienstverlening gasten			
	a. Gastvrijheidstraining vrijwilligers organiseren	1-6-2015	31-12-2015	Ariëtte, Danielle
2.2	Vrijwilligers werven en binden			
	a. Vrijwilligersbijeenkomsten plannen	1-2-2014	31-3-2015	Ariëtte
	b. Plan inzet nieuwe vrijwilligers	gehele jaar		Ariëtte
	c. Plan hoe om te gaan met (emotionele) werkdruk	19-2-2015	1-7-2015	Ariëtte, Danielle
2.3	Realiseren bezettingspercentage van minimaal 70%	gehele jaar		
	a. Voorlichting geven in AVL	gehele jaar		
	b. Film Gasthuis maken		tijdens jubileum	Ariëtte
2.4	Donateurs werven en binden			
	a. Donateurbeleid maken	1-2-2015	i.c.m. jubileum	Ariëtte
2.5	Efficiency bedrijfsvoering			
	a. Implementatie gastenadministratie	Gestart	31-12-2015	Ariëtte
2.6	Verhuizing			
	a. Huis opknappen, offertes aanvragen	gehele jaar		Ariëtte
2.7	25 Jarig jubileum			
	Plan maken	Gestart	1-11-2015	Bestuur, Ariëtte

SWOT:

Sterkte:

- Harde kern van vrijwilligers
- Goede contacten met het NKI-AVL. Gasten komen vanzelf.
- Fijne warme sfeer
- Dankbaarheid en tevredenheid gasten
- Tevredenheid vrijwilligers

Zwakte:

- Veel 'traditionele' vrijwilligers. Deze zullen op den duur verdwijnen en vervangen worden door de 'nieuwe' vrijwilligers. Zij hebben andere behoeften en andere kwaliteiten te bieden.
- Efficiency. Professionalisering.
- Beveiliging 's nachts op afstand
- Hoge werkdruk voor management omdat sommige gasten en vrijwilligers veel aandacht vragen.
- Het aantal vaste donateurs neemt af.
- Servicegerichtheid vrijwilligers niet constant.
- Beperkte financiële middelen
- Telefonische bereikbaarheid voor management. Altijd bereikbaar voor vragen/calamiteiten.

Kansen:

- Verhuizing i.v.m. bouwplannen ziekenhuis
- Hoge werkloosheid en daardoor meer vrijwilligers
- Vergrijzing/groei senioren: meer vrijwilligers maar ook meer patiënten
- Toename van het aantal patiënten.
- Financiële bijdrage Stichting Willemien Cohen

Bedreigingen:

Economisch:

- Vergoedingen zorgverzekeraars nemen af en eigen risico neemt toe. Minder mensen nemen een aanvullende verzekering.
- Bezuinigingen in de zorg. Druk AVL neemt toe om te groeien waardoor het Gasthuis moet verhuizen en het AVL brengt de dienstverlening vaker in rekening.
- Koopkracht neemt af: minder donateurs

Technologisch:

- Mensen gaan sneller naar huis door meer dagbehandeling, geavanceerde operaties waardoor de werkdruk toeneemt. Vroeger bleven mensen langer en nu vaak voor 1 of 2 dagen. Daardoor meer kamers te doen per week en meer administratieve handelingen.
- Meer centra in Nederland zoals samenwerking Spaarne en UMCU, MRI centra waardoor patiënten mogelijk meer binnen hun regio dagbehandeling krijgen

Concurrentie:

- Concurrentie neemt toe tussen ziekenhuizen
- Veel concurrentie in fondsenwerving