



FASTGESTELD VERSLAG CENTRALE FAMILIERAAD ABRONA EN BESTUUR

Datum	: 17 december 2025
Tijdstip	: 19.00 – 21.00 uur
Aanwezig:	: Ron Ebing, Thea van Schaik, Gerda Klokke, Alie Maas, Odette Owen, Jannie Riteco, Luc van Gent, Kenneth de Boer
Gasten	: Erik van Gelder, Fabian Willemse
Verslag:	: Tamara Dekker
Afwezig	: Thea van Schaik
Plaats	: Teams, online

Verslag Overlegvergadering CFA – bestuur

Onderwerp

Actie/Status

1. Opening, vaststelling agenda en mededelingen

Mededelingen:

Thea probeert zo snel mogelijk aan te sluiten, is naar de wintermarkt. Volgende vergadering niet tegelijk plannen met de wintermarkt.

2. Goedkeuring notulen CFA-vergadering d.d. 8 oktober 2025.

Verzoek om kortere notulen te maken.
De notulen van de CFA-vergadering d.d. 13 november 2025 zijn bij deze goedgekeurd en vastgesteld.

3. Instemmingsverzoek mee-eten op de groep – toelichting.

Hier is al instemming op gegeven. Dus Dennis sluit niet aan, dit is in overleg met CFA besloten. Er is één opmerking, instemming is zolang het niet ten koste van de cliënten gaat. Ook de CCA heeft ook instemming verleend vanochtend.

Er is geen speciaal toegewezen budget.
Uitnuttingsoverzichten voedingsbudget worden conform de gemaakte afspraak gedeeld de komende periode. Er moet ruimte zijn voor boodschappen met begeleiding. In werkelijkheid lukt dit niet altijd. Dit zal niet op iedere locatie hetzelfde zijn. Alie geeft aan dat het een leuke activiteit is voor cliënten en dat dit niet altijd wordt uitgevoerd. Luc beaamt dit. De regels zijn goed, alleen is

nog niet op alle locaties de uitvoering in lijn met de gemaakte afspraken. Hier is aandacht vanuit het MT en de teammanagers voor.

4. Instemmingsverzoek BHV, brandveiligheid en CMT, crisismanagement. Erik van Gelder en Fabian Willemse aanwezig voor het beantwoorden van vragen.

Fabian van Inprevo stelt zich voor. Erik en Fabian beantwoorden de vragen over het instemmingsverzoek en de aanpak. De CFA wordt toegevoegd aan de stakeholderstabel.

Fabian licht toe hoe risicoanalyse werkt en hoe dit op locaties wordt beoordeeld op brandveiligheid en gerangschikt wordt op basis van risicofactoren.

Factoren die meewegen:

1. Bouwjaar (kwaliteit en geldende regelgeving).
2. Vluchtmogelijkheden (aantal en toegankelijkheid).
3. Compartimentering (bescherming tegen rook en brand).
4. Brandmeldinstallaties.
5. Zelfredzaamheid van cliënten en benodigde hulp bij ontruiming.

Deze factoren worden gewogen om een ranglijst te maken, zodat locaties met het hoogste risico eerst worden aangepakt. We stellen een coördinator BHV aan, de brandveiligheid willen we op orde hebben. Alle zaken staan in verschillende systemen, moet ook naar gekeken worden. Dit is allemaal onderdeel van het implementatieplan.

BHV'ers moeten vaker worden geschoold. We houden jaarlijkse herhalingsoefeningen en ontruimingsoefeningen voor alle medewerkers. Ook de flexpool en invallers moeten worden getraind. Dus iedereen binnen de organisatie moet kunnen ontruimen. Deze cursus is online en behept een halve dag training in Houten en is niet vrijblijvend. BHV is extra verzekerd via Abrona en medewerkers zijn ook verzekerd. Als medewerkers verwijtbaar zelf schade aanbrengen gaat het via zijn/haar eigen verzekering.

We doen momenteel meer dan we wettelijke verplicht zijn. Zijn bezig met een bio-inventarisatie op de locaties.

Rest-risico's: voorbeelden, zoals roken op de kamers, gaslekken, brand bij de burens enz. We zijn bezig met een folder waarin 20 tips staan voor cliënten en medewerkers en verwanten om brandrisico's te beperken. Hiermee hopen we de bewustwording te vergroten.

DE CFA wordt betrokken bij beleidswijzigingen op hoofdlijnen. We nemen in het stuk op dat de CFA het continuïteitsbeleid blijft volgen.

De CCA heeft vanmorgen ingestemd en zal een brief sturen met aandachtspunten. De OR bespreekt het voorstel in januari. De CFA stelt een brief op met vragen en/of aandachtspunten en geeft dan instemming.

Na instemming van alle medezeggenschapsorganen kan Jannie Riteco het definitieve besluit nemen en starten met de implementatie.

5. Toelichting STIP – proces, meenemen primaire processen/medezeggenschap

Jannie geeft een toelichting op de STIP-bijeenkomst van 6 november 2025.

Onderwerp van gesprek was de toekomstbestendige koers van Abrona richting 2030. Zorgvragen worden ingewikkelder, er zijn steeds minder medewerkers om het werk te doen en de kosten stijgen. Steeds dringendere vragen van het Zorgkantoor. Cliënten met zorgprofiel VG3 en VG4 meer ambulante laten wonen.

We moeten goed onderzoeken wat deze ontwikkelingen voor onze organisatie betekent en hoe we toekomstbestendig blijven. Waarin willen we ons onderscheiden? Dus nadenken over welke strategische koers willen we richting 2030 hebben. Dus de hoofdvraag is: hoe gaan we op tijd inspelen op de veranderingen die zich voordoen?

In de reguliere zorg gaan we een aantal scans doen.

Welke cliënt zit op welke plek en zitten ze daar nog goed en hebben we de juiste medewerkers op die plek. We brengen per cliënt een aantal zaken in beeld.

Participatiescan: Hoe zien we het perspectief van de cliënt voor de komende 5 jaar? Wat hebben medewerkers nodig om deze cliënten met zware zorgvraag goed te ondersteunen. We hebben een participatiescan. Hoe kunnen de teams hierin ondersteund worden?

Vastgoed scan: Zijn onze locaties geschikt om deze intensieve zorg te bieden.

Hierbij zijn PB-ers, gedragsdeskundigen, TL-ers bij betrokken.

Overzichtelijke scan. De TL-ers zijn ook blij dat dit goed in kaart gebracht wordt. De curator, mentor van de cliënt wordt hier in eerste instantie niet bij betrokken. Als we er later conclusies aan gaan verbinden, dan gaan we met verwanten in gesprek.

We willen de complexiteit van zorg in beeld brengen en ook het aantal medewerkers met bepaalde competenties in beeld brengen. Zo ook de woonruimtes. Wat kan dat betekenen in de toekomst voor cliënten? Dat kan betekenen dat het vastgoed niet geschikt is voor sommige cliënten of dat de medewerkers meer geholpen moet worden. Kijken of het een goede match is. Tot de zomer nemen we de tijd om de vragen die we ons gesteld hebben, in kaart te brengen. Kunnen wij meer intensieve

zorg aan, kunnen VG3 en 4 de stap maken naar meer ambulante wonen?

Aan het begin van het nieuwe jaar wordt gestart met een communicatieplan. Dit plan beschrijft hoe de gremia (managementlagen) en medezeggenschap goed worden meegenomen in het proces. We willen een goede samenwerking. Versneld veranderen is niet stopgezet. Er zijn een aantal zaken uitgezet in projectvorm en nu worden deze dingen voortgezet in de praktijk. Zijn nu toe aan een vervolg. Gaan nog kijken wat hierin nog nodig is in het komende traject.

6. Ingekomen stukken CFA – Bestuur Abrona ter informatie

Carenczorg: heeft Abrona beeld hoeveel verwanten het ondersteuningsplan en rapportage lezen? Vond het aantal erg laag ten opzichte van het aantal cliënten. Ze weten precies wie er kijkt en hoe vaak er gekeken wordt.

Pauze

Vergadering verder zonder bestuur

7. Nabespreken overlegvergadering

8. Actielijst doornemen (actielijst van de notulen)

Ron maakt een nieuwe actielijst en verstuurt deze morgen of overmorgen.

Primaire processen: heeft Jannie nog niet op gereageerd Medezeggenschap, wel reactie ontvangen. Jannie is hier in de vergadering niet op teruggekomen. 75% heeft medezeggenschap, kan je als positief zien. Ron vindt dit niet zo positief. CFA wil contact leggen met Lokale raden en achterban. In verlengde daarvan de cliënten. En als er geen familieraden zijn dan willen we de eerste contactpersoon kunnen benaderen. Qua beleid omtrent medezeggenschap, hier wordt aan gewerkt. Er staat een vacature uit om het aantal coaches uit te breiden.

Wanneer er naar het primaire proces gekeken wordt, is er geen medezeggenschap geeft Alie aan. Kenneth geeft aan, dat dit wordt aangegeven in de brief. De focus moet naar de teammanagers omtrent de rol van medezeggenschap. Daisy en Kenneth hebben morgen een gesprek met de regiomanagers hierover. Zij moeten de teammanagers aansturen om de medezeggenschap meer serieus te nemen. Blijft moeizaam, maar is belangrijk.

Heeft de CFA al het communicatieplan gemaakt wanneer ze wat willen communiceren? Dit geeft meer structuur. Bijvoorbeeld met een maandelijks thema.

Via secretariaat versturen, dit zorgt voor herkenbaarheid voor de ontvanger. Via Kenneth en Tamara. De CFA kan het zelf via TIM of op de website. Verwanten zijn geïnteresseerd in de notulen en de nieuwsbrief. Hier moet een vaste afspraak voor komen. Linkje naar TIM en mensen vullen daar hun gegevens in. Dan geven mensen toestemming, buiten Abrona om. Alles versturen via Tamara, nieuwsbrieven en notulen. Eerste contactpersonen. Kenneth gaat dit intern afstemmen met Luc.

Laatste nieuwsbrief van 20 oktober.

Bij twijfel of er iets wel of niet meegenomen kan worden in een nieuwsbrief, iets vanuit Abrona, dan moet Tamara checken of het meegenomen kan worden in de nieuwsbrief.

9. Terugblik GOM-bijeenkomst d.d. 26 november 2025

Komt nog een vervolg op. Charlotte en Kenneth hebben een notitie geschreven. Er waren nog te veel vragen onbeantwoord. We moeten even afwachten hoe de bestuurder reageert hierop. De boodschap is bij Jannie wel helder. Veel onduidelijkheden zijn naar boven gekomen en er zijn nog veel open eindjes. Ze komt hierop terug.

Als CFA heb je altijd het recht om hier ongevraagd advies indienen. Dan moet Abrona er iets mee doen. Kenneth vermoedt dat Jannie zelf met acties komt.

10. Terugkoppeling Financiële Commissie incl. OR (productdefiniëring, tariefwijzigingen)

Dennis tijdens de begroting, tariefwijzigingen, voedingsbudget, waskosten.

CFA heeft een brief geschreven over CleanLease met klachten. Abrona is in overleg over contractverlenging. Hier is nog geen antwoord op gekomen.

11. Ingekomen stukken:

Zonnelaan, nieuwsbrief 3. Met de stand van zaken.

12. Rondvraag

OR en RvT notulen doorsturen naar CFA leden, Tamara gaat dit overleggen met Luc.

Odette: Ron ga jij 13 en 19 jan voor sollicitatiegesprek met een potentiële nieuwe voorzitter. Als iemand wil aansluiten, Odette kan de 13e , 19e optioneel. Afwachten wanneer de kandidaat kan.

13. Sluiting

Iedereen hele fijne feestdagen.