



cfabrona.nl

Presentatie Ghislaine Fenstra-Haffmans, voorzitter Centrale Familieraad (CFA) bijeenkomst voor Lokale Familieraden (LFR) op 29 januari 2015

Fijn dat u er allemaal bent ondanks de slechte weersvoorspellingen.

In het bijzonder de managers GLZ en SLZ* Maarten Hazeleger en Erik Droog en de teamleiders. Van SLZ zijn dit: Stijn Harbers, Bea Appels en Edwin Surtel en van GLZ Nyneke Beentjes, Ilse Pouw en Moniek Tillmans.*

Waarom de titel TOT HIER EN HOE NU VERDER?...

Het is belangrijk om als lokale familieraden en centrale familieraad **van elkaar te horen** over de voortgang van AiV bij de SLZ- en GLZ-locaties en met elkaar daarover van gedachten te wisselen.

Er is veel gebeurd het afgelopen jaar.

Het **sociaal plan** lijkt zeer **ongewenste gevolgen** te hebben en niet alleen voor de medewerkers.

Daar zullen oplossingen voor gevonden moeten worden.

Doel van deze avond:

- CFA en LFR dichterbij elkaar brengen
- Ervaringen uitwisselen over AIV
- Knelpunten AIV in de praktijk verduidelijken en...**van elkaar leren!**

We willen dat graag doen aan de hand van een aantal punten waarover al veel signalen bij ons zijn binnengekomen.

Die punten zijn

. Rol LFR in plaatsingsprocedure.

De LFR heeft geadviseerd over de **match PO/PB** op de locatie.

Daarvoor was de geschiktheid van de sollicitanten al getoetst op grond van een onafhankelijke sollicitatieprocedure om alle sollicitanten gelijke kansen te geven. De mening van de teamleider over hun EVB'ers of EVAB'ers telde daarin niet mee. Bij de keuze voor deze toets had de CFA geen rol. De enige inbreng was onze afspraak met de bestuurder om de lokale raden te laten adviseren over PO/PB benoeming in verband met het belang van deze functie in de toekomstige organisatie.

De **plaatsing van begeleiders B en C** komt geheel voort uit het sociaal plan waarin voor afspiegeling is gekozen. Deze afspiegeling is Abrona breed en heeft daardoor voor ongewenste effecten gezorgd. Deze zijn helaas indertijd niet onderkend en moeten nu achteraf worden opgelost.

Een sociaal plan wordt afgesproken door Vakbonden en Abrona in samenwerking met OR. De centrale cliënten- en familieraden zijn hier geen partij in.

. Norm maximale wisseling in team in full time banen(FTE) 25% in SLZ en 40% in GLZ: in sommige locaties zijn familie en cliënten al op de hoogte van de nieuwe samenstelling van het team. Op andere locaties is afgelopen week nog geadviseerd over de match.

Pas in de eerste week van februari is er volledige duidelijkheid over de samenstelling van alle teams. Waar de norm wordt overschreden, wordt in alle gevallen gepraat met LFR en de lokale cliëntenraad over structurele oplossingen. Dit is de afspraak die de CFA heeft gemaakt en Abrona zal zich hier aan houden is mij verzekerd.

. *Nieuwe teams: samenstelling en overgang, zelforganiserende teams en anders werken.....:*

Er is ons een zachte landing beloofd voor de reorganisatie. Hiervoor zijn naar de mening van de CFA in de overgangstijd extra krachten nodig.... en tijd.

Hoe alles voor 1 maart zijn beslag moet krijgen is ons vooralsnog onduidelijk. De CFA heeft daarom een ongevraagd advies uitgebracht waarin zij onder meer vraagt om een duidelijk implementatieplan voor de overgangssituatie en het inwerken van de nieuwe teams, de directe aanstelling van een externe transitiebegeleider (onafhankelijk deskundige op organisatiegebied) om dit proces te begeleiden en een overzicht van de pilots zelforganiserende teams in SLZ en GLZ en de kaders waarbinnen deze moeten gaan werken.

Het houden van pilots in de GLZ en SLZ was indertijd een van de voorwaarden van de CFA om positief te adviseren over de veranderplannen.

Wij gaan over deze punten op korte termijn met de bestuurder om de tafel.

. *Communicatie met cliënten en/of familie*

de Centrale Cliëntenraad heeft ongevraagd advies hierover uitgebracht. Zij vragen de bestuurder om voor 1 februari alle cliënten en ouders in te lichten over de definitieve samenstelling van de teams en de taken en werkwijze.

Zodra de reactie van de bestuurder bekend is zullen wij u hierover inlichten. Misschien dat de managers hier later ook al iets over kunnen zeggen. Eerder is bekend gemaakt dat de teamsamenstelling op 13 januari bekend zou zijn. Dit is duidelijk niet gehaald.

. *Aansturing teamleiders:* de teamleider op afstand, met grotere verantwoordelijkheden en meerdere locaties onder zich heeft zelf ook aansturing nodig. Hoe dit gaat is onduidelijk, misschien dat de managers dit straks kunnen toelichten.

Abrona verandert, we hebben er allemaal al mee te maken.....

Op lokaal niveau staat er de komende weken heel wat te gebeuren:

- Overgang van oude naar nieuwe teams en het inwerken daarvan
- Praten om naar structurele oplossingen te zoeken voor problemen die ontstaan door (te) grote personeelwisselingen
- Onderlinge taakverdeling in team
- Communicatie en informatie met direct betrokkenen zoals cliënten en familie
- Verantwoordelijkheden (ook budgettair) lager in de organisatie
- Teamleider op afstand

Dit alles maakt dat u als LFR dus zelf meer onderwerpen moeten oppakken en gevraagd en ongevraagd advies moet gaan uitbrengen. Uw rechten (en ook plichten) kunt u terugvinden in het reglement Lokale familieraden.

Een **jaaractieplan** kan hierbij helpen. In zo'n plan staan naast activiteiten die het hele jaar doorlopen ook per maand de resultaten die men wil behalen omschreven, met daarbij de activiteiten die ervoor nodig is en de personen die ervoor verantwoordelijk zijn. Als er in uw locatie nog geen jaaractieplan is, vraag er dan om aan uw teamleider. Vraag ernaar bij de teamleider!

U zult ook meer moeten **samenwerken met de lokale cliëntenraad** Soms kun je taken verdelen....Cliënten kunnen vaak meer zelf dan wij familieleden denken.

Tot slot kan ook een lokale raad vragen om **scholing**.

Wat we ons voor ogen moeten houden is dat wij allemaal **hetzelfde doel** nastreven: De kwaliteit van de zorg die Abrona levert bewaken door gevraagd en ongevraagd adviezen uit te brengen en alert te zijn op wat er zich op de werkvloer afspeelt.

CFA en CCR : centraal niveau... grote lijnen

LFR en CR: lokaal niveau....directe zorg en welzijn van de eigen bewoners.

Wettelijk vertegenwoordigers en cliënten: in zorgplanbesprekingen

Over de zorgplanbesprekingen wil ik nog zeggen dat het gezien alle wijzigingen steeds belangrijker is om **alle** afspraken in verband met de directe zorg en wat daarvoor nodig is daarin vast te leggen. Wat kan de cliënt zelf en vooral wat wordt verwacht van de medewerkers van Abrona.

Contact en communicatie :

Het is belangrijk dat wij met elkaar in contact blijven en op de hoogte zijn van elkaars activiteiten.

Wij stellen ons voor dit te doen door

- tenminste twee keer per jaar een bijeenkomst te houden als vanavond
Daarnaast hebben wij aan iedere lokale raad een CFA-lid gekoppeld. Binnenkort krijgt u hierover bericht met de gegevens van het betreffende CFA-lid.
In dit kader wil ik nog **een oproep** doen aan u allen. De CFA kampt met een groot tekort aan leden. Een aantal leden in de raad zit er al jaren in en wil graag plaats maken voor nieuw bloed.
Kijk eens rond in uw raad of er iemand bij zit die ons kan versterken of kom gewoon eens een vergadering bijwonen als geïnteresseerde. en meldt u bij één van ons.
- Uitwisselen notulen: ik heb het al vaker gezegd: het uitwisselen van notulen is belangrijk. Die van ons staan al als concept op de site. Stuur ons die van u. Zo weten wij wat er speelt en wat centraal kan worden opgepakt.
- Tot slot is er op **cfabrona.nl** een Meldpunt Abrona in Verandering gezet waar u terecht kunt met uw ervaringen en opmerkingen over de uitvoering van de reorganisatie. Dat mogen ook positieve ervaringen zijn. Wij pakken ze op en spelen ze door zodat er actie op kan worden ondernomen.

Afsluiting.

2014 Het nieuwe huis is gekocht, gebouwd en ingericht

2015 We gaan er nu in wonen en zullen er onze draai in moeten vinden

**Daarvoor hebben we elkaar nodig. Abrona heeft ons nodig.
Samen moet we er uit kunnen komen.**