

## **VERSLAG VAN DE BIJENKOMST CENTRALE FAMILIERAAD EN LOKALE FAMILIERADEN D.D. 23 april 2015**

### ***Aanwezig namens CFA***

Ghislaine Fenstra-Haffmans, Flori Bets, Ron van Dort, Jan Torqué, Frits Kramp, Ernst Blankestijn.

### ***Aanwezige lokale familieraden***

SLZ: Valkenier, Uranushof, Kometenlaan/Orionplein/Sterrenberglaan 10, Zonnelaan 202, Oirschot

GLZ: Leusden, Robberse Eiland, Kockengen (Waterlinie), Faros, Kasteel Woerden, Brediushof, Lange Dreef, Sterrenberglaan 70, Vondellaan/Dreeslaan, Robberse Eiland

### ***Aanwezig namens Abrona***

SLZ: Erik Droog manager, Cocky Post, Stijn Harbers, Edwin Surtel, teamleiders

GLZ: Maarten Hazeleger manager, Nynke Beentjes, Moniek Tillmans, Ilse Pouw, teamleiders

HR: Jos Hubers, manager

Medezeggenschap: Lijsbeth Uiterwijk, coach medezeggenschap

Kasteel Woerden: Wilma ten Brinke

### ***Secretariaat***

Melanie Bogchelman (verslag)

---

### ***Opening door Ghislaine Fenstra-Haffmans (GF), voorzitter CFA***

De voorzitter heet alle aanwezigen welkom.

### ***Zelforganisatie: de bedoeling, het proces, de kaders en het tijdsplan: door Jos Hubers, leider projectgroep zelforganisatie***

Aan de hand van een presentatie (zie bijlage 1) geeft Jos Hubers uitleg over zelforganisatie. De bedoeling van zelforganisatie is dat de cliënt zelf regie houdt op zijn/haar leven en wordt ondersteund door professionals die zich verantwoordelijk voelen, regelruimte krijgen om deze verantwoordelijkheid waar te maken en hierbij worden gefaciliteerd door Abrona.

Zelforganisatie is een middel om medewerkers betere zorg te laten leveren. Medewerkers hebben meer behoefte aan eigen verantwoordelijkheid en zijn van daaruit ook meer betrokken bij het werk dat zij doen.

De projectgroep zelforganisatie, waarin ook Frits Kramp, CFA-lid en Danielle Dix, voormalig CFA-lid op persoonlijke titel zitting hebben, zorgt voor de randvoorwaarden van implementatie. Ieder team geeft zelf aan wanneer zij het proces van zelforganisatie kunnen opstarten. Voor deze teamontwikkeling wordt 2 tot 5 jaar uitgetrokken met als einddatum 1 januari 2017 wanneer alle teams op een bepaald niveau moeten zitten. Speciaal opgeleide coaches ondersteunen de teams bij dit proces.

De projectgroep zelforganisatie heeft een kaderdocument vastgesteld waarin de kaders zijn vastgesteld waarmee teams rekening moeten houden. Wet- en regelgeving is hierbij uiteraard leidend. Ook blijven een aantal onderwerpen centraal geregeld. Er is een teamontwikkelingsmeter ontwikkeld om te kijken hoever de teams zijn.

Op verzoek van de LFR worden de kaders zelforganisatie ter beschikking gesteld aan LFR. GF voegt toe dat er meer projectgroepen zijn. Leden van de CFA nemen op persoonlijke titel deel aan de projectgroepen communicatie, zelforganisatie, SLZ, GLZ en cultuur en gedrag en de Monitorgroep.

### ***Zelf organiseren: door Wilma ten Brinke, teamlid Kasteel Woerden***

Wilma legt uit dat Kasteel Woerden al jaren werkt als zelfstandig team. Eigen verantwoordelijkheid is een meerwaarde in het werk. Binnen het team zijn de taken verdeeld. Alle medewerkers hebben eigen aandachtsgebieden waarvoor zij verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van deze taak. Elk jaar maakt het team een actieplan dat in ieder werkoverleg wordt besproken. Een voorwaarde om zelfstandig te werken is een stabiel team.

LFR: zijn er gezagsverhoudingen binnen een team?

Abrona: de PO/PB is verantwoordelijk voor de cliënt en het ondersteuningsplan. In een team worden afspraken gemaakt over de organisatie van de taken. PO/PB kunnen hierbij hun coachende vaardigheden overdragen aan het team. Hierin zijn geen gezagsverhoudingen binnen het team. De teamleider is de leidinggevende. De verantwoordelijkheid bij calamiteiten blijft zoals het was (gedragskundige, eerste geneeskundige) en binnen de wet- en regelgeving.

LFR: wat is de meerwaarde voor de cliënt bij zelforganiserende teams?

Abrona: Abrona gaat uit van de cliënt en beoogt met zelforganisatie bevordering van kwaliteit van leven en een impuls op de huidige zorg dat door de teams zelf wordt ingevuld. Als teams meer ruimte krijgen in eigen regie, dan krijgen cliënten ook meer ruimte. Uitvoering geven aan persoonlijke keuzes van cliënten wordt meer mogelijk. Zaken kunnen sneller worden opgepakt.

LFR constateren dat de ontwikkeling past in het tijdsbeeld waarin cliënten meer eigenaarschap voelen.

### ***Ervaringen, discussie en vragen***

Zelforganisatie vraagt van medewerkers een andere houding waarin elkaar aanspreken op eigen verantwoordelijk een voorwaarde is en essentieel voor goede samenwerking. Goede feedback kunnen geven is een aandachtspunt in zelforganisatie. De teamleider kan dit proces ondersteunen.

### ***Rol LFR door Ghislaine Fenstra, voorzitter CFA***

GF geeft een kort overzicht van de werkwijze van een LFR (zie bijlage 2).

#### Tips van LFR aan LFR.

- Zorgvuldig met informatie omgaan.
- Het is belangrijk om gemeenschappelijke problemen te delen met de CFA.
- In verband met privacy kan/wil een locatie geen e-mailadressen aan een LFR geven maar het secretariaat of het team kan wel de achterban, namens de LFR, e-mailen (nieuwsbrieven e.d.).
- Grote opkomst bij de organisatie door LFR van een broer/zussenavond. Er werd positief gereageerd om de tweede generatie contactpersonen met elkaar in contact te brengen.
- Bij urgente informatie gebruik maken van een telefoonketen tussen contactpersonen.
- Contactpersonen van een locatie waarbij niet voldoende animo is voor een eigen familieraad kunnen verbinding zoeken met andere locaties voor een gezamenlijke raad.

### ***Afsluiting***

LFR Leusden bedankt de CFA voor de bijeenkomst en is blij met een eigen contactpersoon vanuit de CFA naar de LFR. Het is goed om elkaar te ontmoeten en te informeren. Ook de transparantie in informatievoorziening van Abrona naar LFR wordt op prijs gesteld en is een goede basis voor vertrouwen in elkaar.

Vanuit de LFR komt de vraag om een volgende bijeenkomst te plannen op een donderdag in september (vanaf 19.30 uur). Onderwerpen voor de bijeenkomst kunnen worden gemaïld aan de CFA.

Aldus vastgesteld op 18 mei 2015  
G. Fenstra-Haffmans, voorzitter