



cfabrona.nl

VERSLAG VAN DE BIJENKOMST CENTRALE FAMILIERAAD EN LOKALE FAMILIERADEN D.D. 1 OKTOBER 2015

Thema: 'Ervaringen met Abrona in Verandering'

Aanwezig namens CFA

Ernst Blankestijn, Joost Blauw, Ghislaine Fenstra.

Aanwezige lokale familieraden

SLZ: Valkenier, Kometenlaan/Orionplein/Sterrenberglaan 10, Sterrenberglaan 70, Uranushof

GLZ: Leusden, Faros, Kasteel Woerden, Brediushof, Lange Dreef, Binnenbos, (v/h Vondellaan/Dreeslaan), Robberse Eiland, Loever, Reiger

Aanwezig namens Abrona

SLZ: Erik Droog manager, Edwin Surtel, Bea Appels teamleiders

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

Secretariaat

Melanie Bogchelman (verslag)

Opening Ernst Blankestijn, voorzitter CFA

De voorzitter heet alle aanwezigen welkom.

Toelichting Erik Droog, manager SLZ

Na 1 maart bleken in de SLZ veel vacatures te zijn ontstaan. Vanaf maart is actief ingezet naar volledige bezetting op alle locaties. In de eerste periode vooral met uitzendkrachten, nu is er meer stabilisatie door invulling met vaste medewerkers. Afhankelijk van de voortgang met een vaste bezetting is de zelforganisatie nog wisselend per locatie. Bij alle locaties neemt echter het aantal vacatures snel af en groeien de Persoonlijk Begeleiders meer in hun rol.

Toelichting Maarten Hazeleger, manager GLZ

In de GLZ waren na 1 maart niet veel vacatures. Bij een aantal locaties was wel sprake van veel wisselingen maar dit was niet bepalend voor het evenwicht en de voortgang. De voortgang in de zelforganisatie is per locatie wisselend. Sommige locaties gaan snel, andere locaties zoeken naar een goede invulling van de functie van Persoonlijk Ondersteuner, dagbesteding voor cliënten, regie voor cliënten en zeggenschap. Op het gebied van medezeggenschap gaat het goed. Op centraal en lokaal niveau wordt gezocht naar grenzen en haalbaarheid, wat kunnen we met cliënten wel of niet bespreken en overleggen. Medewerkers ervaren dat de teamleider op afstand niet ten koste gaat van betrokkenheid bij de locatie. Ook wordt ervaren dat tussen de ondersteunende diensten sneller geschakeld wordt dat ten goede komt aan de directe zorg. Communicatie naar cliënten en familie blijft een aandachtspunt. Er is vertrouwen in de toekomst waarin zorgen en risico's meer in gezamenlijkheid met elkaar kunnen worden besproken.

Ervaringen op de locaties

Alle aanwezige LFR'n geven een korte toelichting op de stand van zaken op hun eigen locaties aan de hand van een vijftal sub-thema's.

In het algemeen wordt geconstateerd:

Personele mutaties

De meeste locaties ervaren meer rust, de vacatures zijn ingevuld door vaste medewerkers. Soms heeft het lang geduurd voordat een definitieve PO/PB bekend was voor de cliënt. LFR'n hebben veel inzet van begeleiders ervaren in de afgelopen periode.

Teamleider op afstand

Teamleider op afstand gaat niet ten koste van betrokkenheid. De teamleider is voldoende bereikbaar en er is goed contact tussen teamleiders en LFR'ën. Bij een aantal LFR'ën is een PB/PO, met of zonder teamleider, aanwezig tijdens de vergaderingen.

Communicatie

Per locatie is informatievoorziening aan eerste contactpersonen verschillend en blijft een punt van aandacht. Op een paar locaties wordt hierin voorzien via een lokale nieuwsbrief.

Dagbesteding

In de SLZ wordt de integratie van dagbesteding naar weekenden en avonden nog niet ervaren. Er zijn wel goede ervaringen met inspannende dagbesteding voor cliënten met intensieve zorg.

Zelforganisatie

Familie wordt meer ingezet, bijvoorbeeld bij klusjes en organisatie verjaardag van cliënt.

Deze ontwikkeling wordt als positief ervaren maar in het proces van zelforganisatie wordt nog gezocht naar de praktische invulling hiervan, m.n. wie doet wat.

LFR'ën worden meegenomen in beslissingen op de locaties. LFR'ën ervaren dat het moeilijk is om meer ouders/verwanten te betrekken bij de locatie.

Meer samenwerking tussen LCR en LFR bevalt goed.

De inzet van vrijwilligers is wisselend per locatie.

LFR Leusden vraagt naar de controle op kwaliteit van de vrijwilliger en op welke manier de Wmo-clieënten worden meegenomen in activiteiten die door locaties worden georganiseerd, zoals vierdaagse, jeu de boules.

Hoe nu verder?

De productdefiniëring is leidend. Hierin staat welke ondersteuning de cliënt mag verwachten van Abrona. Locaties kunnen, binnen de kaders van zelforganisatie, meer zelf organiseren en eigen regie hebben in de uitvoering. Genoemd wordt de uitvoering van klusjes, inzet van schoonmaak, koken op de locatie. Op welke manier hieraan uitvoering wordt gegeven is aan de locatie. Belangrijk is om in dialoog met familie en vrijwilligers te zoeken naar de mogelijkheden. De LFR'ën mogen hierin initiatief verwachten van de teams.

Ook cliënten worden meer bewust dat zij mede verantwoordelijk zijn voor hun eigen omgeving, wat je zelf kunt, doe je ook zelf.

Maarten Hazeleger geeft aan dat, binnen Abrona, de tips en tricks van locaties die al werken met veel vrijwilligers, met elkaar wordt gedeeld.

Op de algemene achterbanavond van 5 november wordt 'inzet vrijwilligers' ook geagendeerd.

Aandachtspunten van de CFA voor de LFR

- De interactieve opzet van deze bijeenkomst wordt ook ingezet bij de algemene achterbanavond van 5 november 2015.
- Het Ondersteuningsplan heeft een andere vorm gekregen, inhoudelijk hetzelfde maar duidelijker van opzet, met meer mogelijkheden voor eigen inbreng door cliënten. Een voorbeeld wordt naar alle LFR'ën gemaïld.
- Op lokaal niveau kan elke LFR en LCR afspraken maken met de teamleider op welke manier de raden betrokken worden bij de selectieprocedures van PO/PB.
- De LFR heeft adviesrecht op de begroting van de locatie en bespreekt dit samen met de teamleider.
- Elke locatie krijgt een eigen opleidingsplan. Hierop kan de LFR verzwaard advies geven.
- In verband met een gewijzigde samenstelling van de CFA wordt een nieuwe lijst gemaïld van CFA-leden die gekoppeld zijn aan de LFR.

Afsluiting

Ernst Blankestijn sluit de vergadering.

Aldus vastgesteld op 28 oktober 2015



E.J. Blankestijn
Voorzitter CFA