

NOTULEN VAN DE CENTRALE FAMILIERAAD ABRONA D.D. 18 mei 2015

- Aanwezig :** Ghislaine Fenstra (GF), voorzitter, Jan Torcqué (JT), Flori Bets (FB), Ernst Blankestijn (EB), Frits Kramp (FK), Joost Blauw (JB), Jan Duenk (JD), Erik Droog (ED) en Maarten Hazeleger (MH)
- Afwezig :** Han Siemons (HS), Ron van Dort (RvD)
- Verslag :** Melanie Bogchelman (MB)
-

1. Opening en vaststelling agenda

GF opent de vergadering.

2. Abrona in Verandering, ongevraagd advies CFA

Het ongevraagd advies van de CFA op de uitwerking van AiV is met een delegatie van de CFA op 10 februari en 9 april besproken met JD. De afspraken die zijn gemaakt zijn schriftelijk bevestigd en besproken in de CFA vergaderingen. De CFA vraagt nu om meer toelichting.

Cultuur en gedrag

De CFA maakt zich zorgen over implementatie van cultuur en gedrag en denkt dat een onafhankelijke transitiebegeleider een goede aanvulling is.

JD: vanuit de al gemaakte afspraken met de CFA is voor 10 juni een afspraak gemaakt met Myrte Ferwerda, om samen met de CFA, te kijken naar de acties en resultaten die worden uitgezet om de implementatie van cultuur en gedrag te realiseren en bepalen of vandaaruit leemtes ontstaan waarin extra aandacht nodig is vanuit een externe transitiebegeleider van Berenschot, als aanvulling op de huidige acties.

JD realiseert zich dat het moeilijk is om cultuur en het gedrag van een organisatie te veranderen maar dit proces heeft 2 tot 4 jaar nodig om beslag te krijgen. Teams krijgen hiervoor scholing en begeleiding van coaches. In de tussentijd blijven signalen belangrijk als het niet goed gaat op locatie. Teams en teamleiders zijn aanspreekbaar op acties die niet goed gaan. JD pleit ervoor om met elkaar in gesprek te gaan en blijven. Cliënten- en familieraden kunnen hiervoor een goede gesprekspartner zijn maar ook zonder lokale raden blijft een gesprek van familie met medewerkers/teamleiders altijd mogelijk. Het is goed om elkaars verwachtingen duidelijk te maken.

In de nieuwe cultuur is het belangrijk om teams ruimte te geven voor eigen acties, binnen de afgesproken kaders. Hulpmiddel kan zijn om elkaars voorbeelden te zien, bijvoorbeeld van lokale nieuwsbrieven. Teams worden op deze manier meer gestimuleerd en krijgen beter inzicht in eigen gedrag dan dat ze regels moeten opvolgen. Gedragsverandering is gebaseerd op inzicht en niet op verordening. Omslag naar een nieuwe cultuur kost tijd. Via gefaseerde invoering worden teams ondersteund en gestimuleerd door coaches. Voorwaarde om te starten met zelforganisatie is dat de locatie voldoet aan de basisvoorwaarden.

Er wordt afgesproken dat:

- JD inventariseert alle uitgezette acties rondom zelforganisatie.
- Gezamenlijk vaststellen of aanvullende acties nodig zijn met betrekking tot cultuur en gedrag, vanuit Berenschot.
- Proces cultuur en gedrag heeft tijd nodig, signalen en ongewenste acties vanuit de praktijk zijn altijd bespreekbaar met betrokkenen.

Inzet van familie en vrijwilligers

JD zegt dat elke locatie een begroting heeft met personele inzet dat voldoende is voor ondersteuning aan cliënten. Vrijwilligers zijn hierbij als extra ondersteuning voor leuke activiteiten met de cliënt. Voorheen had Abrona een centrale coördinatie van vrijwilligers, dit is veranderd naar lokale inzet van vrijwilligers waarbij meer flexibiliteit mogelijk is.

Mocht familie constateren dat bij teams bepaalde acties voor cliënten niet meer haalbaar zijn dan adviseert JD om met elkaar in gesprek wat je van elkaar kunt verwachten en niet alleen uitgaan van bezuinigingen. Aanspreken en bespreken is ook cultuur en gedrag.

Pilots zelforganisatie

In de advisering op AiV, fase 2 en 3 heeft de CFA werken met pilots voor zelforganisatie als voorwaarde genoemd.

JD legt uit dat er specifiek pilots zijn gestart bij medezeggenschap, Fysiotherapie, Centrale Registratie, HR en MO, vanuit de kaders die door de projectgroep zelforganisatie zijn ontwikkeld. Deze teams sluiten nu hun status van pilot af en gaan door in de verdere ontwikkeling van zelforganisatie. De opbrengsten van deze pilots worden nu geïnventariseerd om te bezien of de kaders en voorwaarden bijgesteld moeten worden met de opgedane praktijkervaring. Dit zal een continue proces blijven voor alle zelforganiserende teams.

In de GLZ en binnenkort ook in de SLZ en ondersteunende diensten zijn teams gestart met zelforganisatie, met ondersteuning van coaches. De opbrengt vanuit de pilots worden in deze team ook weer meegenomen.

Projectplannen adviesplichtig

Leden van de CFA hebben deelgenomen in de projectgroepen op persoonlijke titel. Er was dus geen sprake van vertegenwoordiging van de CFA in projectgroepen. De CFA is van mening dat de uitkomsten van de projectplannen ter advies aangeboden moeten worden.

JD zegt dat onderdelen uit projectplannen die adviesplichtig zijn uiteraard worden voorgelegd aan de CFA. De uitkomsten van de projectplannen zijn echter uitvoeringsplannen van eerder uitgebrachte adviezen AiV. Als voorbeeld noemt JD de uitkomsten cultuur en gedrag. Dit zijn werkafspraken. Als er uit projectgroepen een beleidswijziging voortkomt dat is dit adviesplichtig.

Informatieverstrekking aan LFR

Naar aanleiding van de vraag wat de CFA ter informatie kan aanbieden aan de LFR antwoordt JD dat de adviezen AiV en de notitie zelforganisatie openbaar zijn. Deze informatie kan op de CFA-website worden geplaatst. Het 25/40% overzicht dat wordt gemaakt door de managers en teamleiders kan ook met LCR en LFR worden getoetst.

Kosten uitzendkrachten

De CFA vraagt naar de financiële voorzieningen voor de inzet van de uitzendkrachten op veel SLZ locaties en of de kosten van langdurig zieken per locatie opgevangen moeten worden.

JD legt uit dat de kosten voor langdurige zieken op Abrona niveau wordt opgevangen. De financiële voorzieningen voor inzet uitzendkrachten zijn vorig jaar al gecreëerd. 2015 is een overgangsjaar waarin substitutie mogelijk is binnen SLZ en GLZ, daarna gaan locaties naar realistische resultaten. De MO is al een zelfstandige eenheid.

ED geeft uitleg over de noodzakelijke inzet van uitzendkrachten. Voor veel SLZ-medewerkers met tijdelijke contracten tot 1 januari of 1 februari was verlenging van contract niet mogelijk door uitstel van AiV naar 1 maart. Veel tijdelijke me-

dewerkers moesten daarom weg om vaste medewerkers te kunnen plaatsen. Meer dan verwacht hebben vaste medewerkers bezwaar aangetekend tegen plaatsing in de SLZ. Dit was niet voorzien. Er wordt momenteel intensief gezocht naar nieuwe medewerkers waarbij vanuit continuïteit de voorkeur uitgaat naar vaste medewerkers. Maar door een veranderende markt werken medewerkers liever via een uitzendbureau met andere arbeidsvoorwaarden. In de SLZ wordt nu gewerkt aan een flexibele pool van medewerkers die vanuit een tijdelijk dienstverband werken.

Adviezen protocollen en VSH

De CFA en CCA zijn voornemens om gezamenlijk advies te geven op de protocollen en gaan hierover met elkaar in overleg.

Het advies VSH wordt een gezamenlijk advies van CFA en CCA.

Evaluatie Medezeggenschap

Naar aanleiding van de notitie medezeggenschap van de CFA heeft JD met JT overleg gehad. Hieruit is een conceptnotitie en tijdspad voortgekomen om met CFA en CCA in overleg te gaan over de visie medezeggenschap. Na dit traject volgt de evaluatie en overleg met afdeling medezeggenschap.

Antwoorden op vragen uit CFA vergadering

Logeerhuizen naar Stichting Wielewaal: de manager MO probeert, tot nu toe tevergeefs, een afspraak te maken met betreffende familielid.

Overlijdenspolis: stichting Accurato heeft veel overleg met betreffende familielid maar Abrona is geen partij en betrokkene moet rechtstreeks met de verzekeringsmaatschappij in overleg.

De CFA/CCA geven positief advies op de jaarrekening 2014.

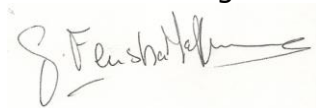
3. Rondvraag

JD waardeert de reflecterende blik van de CFA en begrijpt dat de raad toetst aan de praktijk. Een goede balans hierin helpt elkaar.

4. Sluiting

GF sluit de vergadering.

Aldus overeengekomen op 17 juni 2015



.....
M. G. Fenstra-Haffmans,
voorzitter



.....
J. Duenk,
voorzitter raad van bestuur Abrona