

NOTULEN VAN DE CENTRALE FAMILIERAAD ABRONA D.D. 16 april 2020

- Aanwezig** : Ernst Blankestijn (EB) voorzitter, Flori Bets (FB), Ron van Dort (RvD), Jan Neels (JN), Frits Kramp (FK), Alie Maas (AM), Anton Eggink (AE), Sabine Terheggen (ST), Jaap Zwitser (gast) (JZ), Toke Piket (TP), Jule Miessen (JM) bij punt 6.
- Afwezig** :
- Verslag** : Lineke van der Lee (Lvdl)
-

1. Opening en vaststellen agenda

EB opent de (digitale) vergadering. Jaap Zwitser is als gast aanwezig. Hij sluit wederom aan als adviseur ter ondersteuning van de CFA bij het adviseringstraject van het masterplan.

2. Notulen van de vergadering van de CFA d.d. 5 maart 2020

Punt 9. Tekstueel; JZ adviseert om goed, bij eventuele negatieve advisering, naar de reglementen te kijken bij de advisering voor de manager zorg en het masterplan. Een dergelijke situatie was in dit geval niet aan de orde.

Actielijst: Achterbanavond over Masterplan organiseert de CFA op het moment als het vanwege de Coronacrisis weer kan.

Teamleiders koppelen aan CFA leden en lokale raden wordt verplaatst naar een later moment.

3. Werkgroepen en bijeenkomsten (stand van zaken en terugkoppeling)

- Financiële commissie 25 maart 2020 (EB/FK)

FK verwijst voor de inhoud naar de bij de vergaderstukken bijgevoegde notulen. JN vraagt om toegevoegd te worden aan deze overleggen. EB geeft aan dat een afvaardiging van twee personen in de financiële commissie voldoende is en dat dit in verhouding is met de afvaardiging vanuit de CCA. Per keer wordt bekeken welke twee commissieleden deelnemen aan het overleg.

- Stand van zaken brieven

De CFA heeft brieven gestuurd aan de bestuurder over de WZD, het Masterplan, het kwaliteitskader en een advies voor de manager zorg.

De brieven die de CFA verstuurt, worden in het vervolg in teams ook in de map brieven gearciveerd.

4. Overleg met Toke Piket

4a. Mededelingen

TP meldt dat een nieuwe manager zorg is aangesteld. Deze manager start per 1 juli. Omdat deze mededeling nog niet intern is gecommuniceerd volgt nadere informatie in de volgende mededelingenbrief van het MT.

Ook is er een nieuw RVT lid benoemd. Deze wordt in de derde week van mei officieel benoemd in de RVT vergaderring, daarna vindt ook kennismaking met de adviesorganen plaats.

Er zijn selectiegesprekken gevoerd voor de nieuwe manager Bedrijfsvoering. Met 2 kandidaten worden vervolgesprekken gevoerd.

Corona:

TP geeft aan dat er gelukkig tot nu toe nog weinig besmettingen zijn bij cliënten en medewerkers. Abrona volgt het beleid van de overheid; er wordt alleen getest als er verschijnselen zijn die kunnen wijzen op een Corona besmetting. Er is onzekerheid onder medewerkers, maar het RIVM beleid is een goede leidraad. De cohort afdeling die Abrona heeft ingericht is gelukkig nog niet in gebruik. TP vertelt dat zij berichten van medewerkers ontvangt dat ze tevreden zijn over de manier waarop Abrona en met name het crisisteam ondersteunt in de werkzaamheden. AM onderschrijft dat ook de informatie aan verwanten duidelijk is en vraagt of ouders weten dat er naast de informatie aan eerste contactpersonen ook veel informatie te vinden is op www.abrona.nl. TP vertelt dat Abrona is gestart met het opstellen van een impactanalyse

waarin de financiële gevolgen van de Coronacrisis worden opgenomen. Dit is mede een verzoek van de accountant en deze analyse wordt bijgevoegd bij de jaarrekening in het kader van belangrijke gebeurtenissen na de balansdatum. TP is bezorgd over wat de overheid kan waarmaken op het gebied van financiële vergoedingen en de wat de impact van het virus wordt op de maatschappij en op Abrona. De CFA vraagt of er ook contact is met de externe dagbestedingsplekken van cliënten van Abrona i.v.m. het Coronavirus. TP geeft aan dat dit het geval is en dat de PO/PB hierover de contacten onderhoudt. Dit geldt ook voor de contacten met de familie op het moment dat een client bij familie verblijft. FB geeft de tip mee om locaties een mail op te laten stellen met wat er op de locatie gebeurt voor zowel de cliënten die bij familie verblijven en voor familie die de cliënten nu niet kunnen bezoeken. *TP bespreekt deze tip in de werkgroep infectiepreventie.*

4b. Managementrapportage stand van zaken

TP licht toe dat de forecast van de cijfers van februari niet laten zien wat nodig is en dat er nog steeds te veel uitzendkrachten worden ingezet. Doelstelling is dat elke locatie binnen begroting werkt. Elke maand worden er gesprekken gevoerd tussen teamleiders, planning en controllers. Bij de focuslocaties sluiten ook de manager HR en de manager zorg aan.

De gevolgen van de Coronacrisis zijn nog lastig in te schatten en de definitieve maandcijfers moeten worden afgewacht. De cijfers van februari zijn nog niet beïnvloed door het Coronavirus.

TP vertelt dat het planningsproces wordt geoptimaliseerd door een interim teamleider. Er zijn nu ongeveer 40 medewerkers die plannen (centraal en decentraal) en dat is te veel en te versnipperd.

4c. Masterplan Abrona Goed en Gezond

TP dankt de CFA voor de reactie op het Masterplan en is op dit moment bezig om de rode draad uit de brief te halen. Het Coronavirus gaat de planning doorkruisen waardoor een aantal projecten vertraging gaat oplopen, een aantal andere projecten loopt wel volgens planning door.

De impactanalyse gaat eraan bijdragen de gevolgen zo goed mogelijk in kaart te brengen. Er moeten besluiten genomen worden over locaties waar structureel veel verlies wordt geleden. De CFA ontvangt een reactie op haar brief. De verdere advisering op het Masterplan zal in delen aan de adviesorganen worden voorgelegd.

De CFA heeft een negatief advies gegeven op de nieuwe werkorganisatie. Manager Ineke Bootsman gaat graag met een afvaardiging van de CFA in gesprek waarbij over en weer zaken kunnen worden toegelicht. *LvdL plant een gesprek in.*

4d. Rondvraag

De CFA vraagt hoe het zit met de restitutie van de dagvergoeding van cliënten nu zij in een aantal gevallen bij familie verblijven. De CFA spreekt de voorkeur uit dat de contactpersonen die dit betreft actief door Abrona worden benaderd. TP geeft aan dat Abrona dit niet doet en hier terughoudend mee omgaat. Reden is dat dit heel veel aandacht en tijd vraagt van de administratie. Alleen daar waar het noodzakelijk is zullen de kosten worden vergoed. De CFA stelt voor om een standaard tekst op te stellen waarin hierover uitleg wordt gegeven op het moment dat er vragen over worden gesteld. *TP brengt dit voorstel in de werkgroep in. Misschien is deze informatie er al. Familie kan bij vragen terecht bij de teamleider.*

TP vertelt dat er inmiddels weer cliënten die bij familie verbleven terugkeren naar de locatie. In een eerdere fase was dat niet toegestaan. Deze beslissing wordt altijd in overleg met een AVG arts genomen en uiteraard als de client klachtenvrij is.

5. Instructie gebruik Teams en kanalen

JN geeft een korte verduidelijkende demo over het gebruik van de (nieuwe) kanalen en de plaats waar de chat tussen CFA leden het beste per onderwerp kan plaatsvinden.

6. Kennismaking Jule Miessen (HR manager a.i.)

De CFA leden en JM stellen zich kort aan elkaar voor. JM vraagt aan de CFA leden of zij de prioriteiten in het HR plan herkennen. AE vindt, naast dat het een vrij compleet plan is, er 2 onderdelen toegevoegd kunnen worden. Hij noemt de analyse van het verzuim en van vertrek-

kende medewerkers. Door het interviewen van medewerkers die niet verzuimen en niet vertrekken krijgt Abrona inzicht waarom dat zo is. Hierdoor kunnen de kernmerken van potentiële medewerkers beter in kaart worden gebracht en kunnen de medewerkers duurzamer worden ingezet. JM heeft geconstateerd dat met heel veel medewerkers niet elk jaar een functioneringsgesprek wordt gevoerd. Dit moet sterk worden verbeterd. De CFA geeft aan dat bij andere organisatie beter is georganiseerd.

EB merkt op, dat het HR plan meer tactisch dan strategisch is omdat het uitgewerkt is tot in de praktische uitvoering. JM licht toe dat het een uitwerking is vanuit het Masterplan.

De CFA vraagt of er ook aanleiding is om het functiehuis opnieuw te beoordelen. Dit is niet het geval. Er worden wel benchmark vergelijkingen gedaan met andere organisaties en periodiek wordt met de OR besproken of het functiehuis nog passend is.

De CFA geeft aan ook te kijken naar competenties en naar functiedifferentiatie. Het idee om gastvrouwen/-mannen in te zetten, zou de CFA een positieve ontwikkeling vinden.

Ook het zorgen dat in een team een goede afspiegeling is van verschillende leeftijden, kan een positieve bijdrage leveren. JM bevestigt dat de populatie van werknemers van Abrona "vergrijsd" is, maar dat het moeilijk is om jongeren via de arbeidsmarkt te werven.

Abrona heeft als doel om dit te verbeteren met de inzet van meer BBL-ers en zij instromers.

De CFA heeft geconstateerd dat medewerkers zich soms niet vrij voelen om bij een exitgesprek de echte reden van vertrek aan te geven omdat het gesprek wordt gevoerd met direct leidinggevenden. JM geeft aan dat Abrona werkt aan formulieren waar medewerkers dit anoniem kunnen weergeven. Opvallend is in ieder geval dat 40% van de medewerkers die uit dienst gaat minder dan 2 jaar in dienst was bij Abrona.

JM vertelt dat er een capaciteitsplanning per locaties wordt opgesteld, waarbij gestart wordt met de focuslocaties als pilot vanuit het project optimalisatie planning.

AM vraagt of Abrona gebruikt maakt van praktijkopleiders. JM geeft aan dat deze medewerkers er zijn, maar te veel worden ingezet voor de directe zorg.

De CFA vraagt welke invloed de regio-indeling heeft op de personeelsplanning. JM geeft aan dat deze indeling nog niet is vastgesteld, maar dat het met elkaar samenwerken in de buurt een positieve invloed kan hebben.

De CFA vraagt of in kaart is gebracht wat de opleidingsbehoeftes zijn van medewerkers in het primaire proces en of verwanten hier ook input op kunnen geven. JM vindt dat het niet goed inzichtelijk is welke opleidingsmogelijkheden er pleit voor een budget voor iedere medewerker. Gezien de financiële uitdagingen die er liggen wordt hier op dit moment geen prioriteit aan gegeven. De CFA vraagt ook aandacht voor leiderschapsontwikkeling en een leiderschapsprogramma.

7. Rondvraag

RvD zet het voorstel voor het terugkrijgen van de dagvergoeding op papier en deelt dit in de chat.

8. Sluiting

EB sluit de vergadering om 21.00 uur.

9. Informatie vanuit de raad van bestuur

10. Informatie vanuit de CCA/OR

- 1.** Dagvergoeding voorstel
- 2.** Corona maatregelen Abrona (protocol)
- 3.** Corona maatregelen Abrona, Bericht aan RVB
- 4.** Stand van zaken Zinnvolle Dag
- 5.** Rapportage Kwaliteit en Veiligheid 4e kwartaal 2019
- 6.** Projectopdrachten resultaten door samenhang en verbinding
- 7.** Corona maatregelen Abrona en Factsheet
- 8.** Corona maatregelen Abrona (CFA 20.98, 96, 95, 89, 87)
- 9.** Reflectie op kwaliteit rapport 2019
- 10.** Hart onder de riem

11. Informatie vanuit de CFA

Adviesbrief benoeming manager zorg
Werving lid van Toezicht Raad van Toezicht
Aanvulling WZD CFA-CCA
Advies WZD-functionarissen

12. Bericht van de locaties

Nieuwe LFR Jupiterhof
LFR Jupiterhof 3 maart 2020

Aldus vastgesteld op 4 juni 2020

BESLUITENLIJST CFA

Onderwerp en datum	Besluit	Eventuele opmerkingen
Nieuwe client vertrouwenspersoon	Positief verzwaard advies	23 januari 2020
Benoeming WZD functionarissen	Positief advies	4 maart 2020
Benoeming Manager Zorg	Positief advies	27 maart 2020
Reactie brief Masterplan	Nog geen definitief advies. Negatief op werkorganisatie.	3 april 2020

ACTIELIJST CFA

	21 Januari 2020		
1	Verbeteren informatievoorziening aan CFA d.m.v. Intranet / licenties verstrekken	TP	April 2020
	5 Maart 2020		
1	Informatie verkenning Maarssen	TP	Juli 2020
2	Brief teamleiders koppelen aan CFA leden en lokale raden	EB	Juni 2020
4	Plannen extra achterbanavond masterplan	EB	Na Corona crisis
	16 april 2020		
1	Reactie op brief Masterplan	TP	Mei 2020
2	Opstellen brief dagvergoeding bij afwezigheid cliënten vanwege Corona.	RvD	Mei 2020
	Uit eerdere vergaderingen		
3.	Bijeenkomst lokale familieraden en achterbanavond		Najaar 2020
5.	Opvolging uitgebrachte adviezen		Kwartaal