

NOTULEN VAN DE CENTRALE FAMILIERAAD ABRONA D.D 21 januari 2020

Aanwezig	:	Ernst Blankestijn (EB) voorzitter, Flori Bets (FB), Ron van Dort (RvD), Jan Neels (JN), Frits Kramp (FK), Alie Maas (AM), Melanie Schenning (MS) Tanja Derhaag (TD), Ageeth Wildeman (AW) (t/m punt 4)
Afwezig	:	Toke Piket (TP)
Verslag	:	Lineke van der Lee (LvdL)

1. Opening en vaststellen agenda

EB opent de vergadering. Tanja Derhaag en Ageeth Wildeman vervangen Toke Piket i.v.m. familieomstandigheden.

2. Notulen van de vergadering van de CFA d.d. 12 december 2019

De actielijst wordt bijgewerkt en de notulen vastgesteld.

Voor de volgende vergadering wordt het punt: beschikbaar stellen MT-notulen, zoals aangegeven in de statuten van Abrona, geagendeerd.

De CFA vraagt, om de informatiedeling en communicatie te verbeteren, ook de lokale familie-raden teams in office365 ter beschikking te stellen. *LvdL informeert bij functioneel beheer van Abrona naar deze mogelijkheid.*

3. Overleg met Tanja Derhaag en Ageeth Wildeman

3a. Mededelingen

EB merkt op dat het verloop in het MT erg groot is en vraagt wie er op dit moment zitting nemen in het MT. Vanaf half februari zijn dat Ineke Bootsman, Tanja Derhaag en Ageeth Wildeman. Maarten Hazeleger, Jan Snijder en Erik Droog verlaten met diverse beweegredenen Abrona. *AW stuurt de berichtgeving, die door deze managers op Intranet geplaatst zijn, ter informatie aan de CFA leden.*

De CFA geeft aan de behoefte te hebben om meer autonoom op de hoogte te blijven van informatie binnen Abrona. Deze informatieaansluiting wordt gemist, waardoor het gevoel soms ontstaat achter de feiten aan te lopen. De CFA vraagt of zij toegang tot intranet kan krijgen. *AW stelt deze vraag aan TP en koppelt het antwoord terug aan de CFA.*

TD Vertelt dat Abrona een interim strategisch manager HR heeft aangetrokken voor een periode van 6 maanden. Hoe de functie van Jan Snijder (manager Bedrijfsvoering) wordt ingevuld is afhankelijk van de uitkomst van de analyse wat er precies nodig is op dit gebied binnen de organisatie. TD gaat het team control het komende halfjaar aansturen.

AW vertelt dat er ook twee teamleiders vertrekken met verschillend redenen. De tijdelijke waarneming van de locaties is geborgd en er wordt de komende tijd beoordeeld of de teamleiders goed matchen bij de teams die onder hun verantwoording vallen. Belangrijk hierbij is de 360graden feedback gesprekken die vanaf dit jaar in de jaarlijkse cyclus worden gevoerd. Het is een middel en geen verplichting. Per locatie kan worden beoordeeld wat past, maar reflectie en het voeren van het gesprek over samenwerken en functioneren is belangrijk. Ook de verbinding met het kwaliteitskader moet hierin worden gezocht en moet tweejaarlijks worden geagendeerd in de vergaderingen met de lokale raden. Als familie een probleem ervaart is het aanspreken van de teamleider de eerste stap. Juist het gesprek voeren is belangrijk om de organisatie verder te helpen. Als er geen raad is moet de teamleider initiatief nemen en een vorm kiezen voor het overleg. De CFA oppert om vanuit de organisatie de informatie in meerdere mate centraal aan te bieden. Abrona heeft ervoor gekozen om te communiceren via de locaties. De gegevens van familie zijn niet centraal bekend. De CFA geeft als tip om de tevredenheid bij verwanten te peilen via een periodieke telefonische steekproef. De Scan Kwaliteit van Arbeid kan ook een basis vormen om het gesprek te voeren met het team en familie.

Op 12 februari is een Abrona-brede bijeenkomst gepland met Raad van Toezicht, MT, teamleiders en medezeggenschapsorganen om de bevindingen vanuit de analyse van Deloitte af te stemmen en te brainstormen over keuzes. De CFA heeft de behoefte om gelijktijdig en op dezelfde wijze geïnformeerd te worden als de OR en de CCA. Hiernaast heeft de CFA behoefte aan inzicht in de medezeggenschapsmomenten tot 12 februari.

TD licht toe dat het concept masterplan door Deloitte op 1 februari gereed is. In dit plan wordt zichtbaar waar de potentie aanwezig is voor de verbeteringen van de financiële situatie. Het MT heeft tegelijkertijd een aantal deelopdrachten voor de organisatie opgesteld waarvan de uitkomst wordt besproken en die vanaf 1 maart kunnen starten. De keuzes die vanuit deze plannen worden gemaakt worden aangeboden via het reguliere adviestraject. Deze tijdslijnen worden ook gedeeld tijdens de achterbanavond later deze avond.

AM vraagt aandacht voor het betrekken van de cultuuraspecten van Abrona bij de verbeterplannen en hierbij de eigenheid van de locaties te bewaken.

De CFA heeft behoefte aan duidelijke tijdslijnen van de adviesmomenten en aan tijdige en gelijke informatie en afstemmingsmomenten met de andere adviesorganen. Vooraf moet duidelijk zijn wat de adviesorganen wanneer kunnen verwachten.

3b. Presentatie eerste 85 dagen en plan van aanpak

De uitgebreide analyse is meegezonden met de stukken en TD zal ook tijdens de achterbanavond kort ingaan op deze analyse. TP heeft tijdens haar bezoeken aan de locaties betrokken medewerkers ontmoet. Er is veel deskundigheid in huis voor de diverse doelgroepen van Abrona. Ook heeft zij geconstateerd dat de sturing vanuit de bovenlaag van de organisatie teveel op afstand is. Wel is het belangrijk dat het goede van zelforganisatie wordt behouden. De communicatie op de werkvloer bevindt zich soms in een spanningsveld waarbij het gesprek over leiderschap gevoerd moet worden.

AW vertelt dat de visie over zinvolle dag op 28 januari in het MT wordt besproken. De adviesorganen ontvangen hier een brief over. Uitgangspunt is om beheersbare stappen te nemen. Vooral op de locatie Sterrenberg zijn de eerste positieve ontwikkelingen in de uitvoering al zichtbaar.

4. Nieuwe CVP ter verzwaaard advies

De CCA heeft unaniem positief advies gegeven op de beoogde kandidaat. De CFA sluit zich hierbij aan en zal gezamenlijk het advies uitbrengen aan de bestuurder.

Vanuit de wet zorg en dwang wordt door het zorgkantoor ook een CVP toegewezen. Beide zijn extern en dus niet in dienst van Abrona.

5. Uitnodiging interne reflectie kwaliteitstrapport

AM en JN nemen vanuit de CFA deel aan de reflectiebijeenkomst van het kwaliteitsrapport op 24 maart.

6. Invullen vacatures CFA en verdeling lokale raden

Er hebben zich twee kandidaten aangemeld voor de vacatures. *LvdL nodigt ze uit voor de eerstkomende vergadering en zal de vergaderstukken toesturen.*

JN heeft zich kandidaat gesteld voor de functie van secretaris van de CFA. *Hij zal deze functie gaan vervullen en na de zomerperiode evalueert de CFA over de samenstelling en werkwijze van het dagelijks bestuur.*

Het overzicht verdeling lokale raden wordt vanwege tijdgebrek geagendeerd voor de volgende vergadering.

7. Rondvraag

Wordt geen gebruik van gemaakt.

8. Sluiting

EB sluit de vergadering om 19.00 uur en de CFA leden gaan naar het Lichtpunt voor de achterbanavond.

9. Informatie vanuit de raad van bestuur

- Aankondiging uitnodiging 12 februari 2020
- Informatie over Nieuwbouw Maarssen

- Hertaling financieel gezonde organisatie
- Brief aan achterban over Abrona en Geld

10. Informatie vanuit de CCA/OR

- Notulen CCA 4 december 2019
- Kerstkaart CCA 2019

11. Informatie vanuit de CFA

12. Bericht van de locaties

- LFR notulen Sterrenberglaan 70
- LFR notulen Valkenier 31 oktober 2019
- Brief-Faros-Toke Piket

Aldus vastgesteld op 5 maart 2020

BESLUITENLIJST CFA

<i>Onderwerp en datum</i>	<i>Besluit</i>	<i>Eventuele opmerkingen</i>
Nieuwe client vertrouwenspersoon	Positief verzwaard advies	23 januari 2020

ACTIELIJST CFA

	31 Oktober 2019		
1	Duidelijkheid vergoeding kosten behandeling WLZ	TP	
	12 December 2019		
1	Beschikbaarheid MT-notulen	CFA	Maart 2020
2	Afgeschermd beschikbaar stellen van lokale informatie	CFA	2020
4	Overzicht LFR en koppeling CFA leden	CFA	Januari 2020
	21 januari 2020		
1	Verbeteren informatievoorziening aan CFA d.m.v. Intranet	TP	Maart 2020
	Uit eerdere vergaderingen		
3.	Bijeenkomst lokale familieraden en achterbanavond		Najaar 2020
5.	Opvolging uitgebrachte adviezen		Kwartaal