

**NOTULEN VAN DE CENTRALE FAMILIERAAD ABRONA D.D.
21 JANUARI 2021.**



Aanwezig: Ernst Blankestijn (EB) voorzitter, Anton Eggink(AE), Gerda Klokke (GK), Frits Kramp (FK), Alie Maas (AM), Jan Neels (JN), Jaap Zwitser (JZ),
Afwezig: Flori Bets (FB)
Gast: Toke Piket
Verslag: Linda Kruit (LK)
Tijdstip: 19.30 – 22.40 uur
Plaats: inbellen via Microsoft Teams

Opening en vaststellen agenda

EB opent de vergadering en informeert naar ieders welzijn.

AE memoreert het vaccinatieprogramma van Abrona, dat aan de orde moet komen in de vergadering. De vaccinatieroute staat op de website maar dat is nog niet helemaal helder.

JN heeft een punt dat per abuis niet op de agenda staat. Het betreft de advisering op de Zonnelaan 100, hij heeft van Jeroen van vliet nog een e-mail gehad waarin hij aan de CFA vraagt om het voorlopig positieve advies van de aanstelling van Marianne Kwak als teamleider om te zetten naar een definitief positief advies.

Dit zal besproken worden bij het agendapunt "advisering nieuwe teamleiders".

EB vraagt of er verder nog zaken aan orde gesteld moeten worden bij Toke buiten de geagendeerde punten. JN noemt het regelen van de notulering en ondersteuning van de CFA. AM wil, niet specifiek aan Toke, maar wel in deze vergadering, aandacht vragen voor de brief van de heer Kooij. En aandacht voor Abrona Goed en Gezond, de inkoop.

En ze wil een terugkoppeling geven met betrekking tot het Kwaliteitsrapport.

JZ wil weten hoe het nu staat met de afhandeling van het project over de doelgroepen.

Er zou gereageerd worden dóór de organisatie náár de organisatie. De CFA heeft echter hier geen informatie over ontvangen. En dit was toch een van de belangrijkste punten uit de brief van de CFA. Een eindnotitie ontbreekt. In het "spoorboekje" staat dat dit zou worden afgerond in december 2020, waarna informatie zou volgen, maar dit is niet gebeurd, en zeker niet bij de CFA. Dit is fundamentele informatie, en EB zal dit inbrengen.

AM sluit hierop aan met de opmerking dat Abrona opeens indicaties van zorgzwaarte aanpast. Wat betekent dit voor cliënten en ouders, als de indicatie opeens van 6 naar 3 of 4 gaat, zoals zij ervaren heeft, en hoe kan dit opeens veranderen.

AE zegt dat dit wellicht het gevolg is van het project Doelgroepenbeleid. En wat zijn de gevolgen van het Doelgroepenbeleid? Is dit een zorgtrend die ingezet wordt? AM krijgt daar straks het woord over.

Hierna belt Toke in (20.00 uur).

Inleidend geeft Toke aan dat er heel hard gewerkt wordt door iedereen. Corona legt veel druk op de organisatie. Er gaat veel aandacht uit naar het vaccinatieschema van Abrona. Abrona werkt hierbij goed samen in VGU-verband, over vervoer, bezoekregelingen et cetera. Dit is een forse klus waar de afgelopen maand veel tijd en aandacht aan is besteed. Ook heeft Abrona een aantal besmette medewerkers en zieke cliënten op een aantal locaties gehad, zoals op de Loefer maar het gaat nu beter. Abrona stemt ook veel af met organisaties zoals 's Heeren Loo.

EB vraagt aan Toke hoe Abrona omgaat met het dilemma van al dan niet vaccineren. Toke antwoordt hierop dat iedereen daarin zijn eigen persoonlijke afwegingen te maken heeft. Abrona heeft de voorkeur dat iedereen zich laat vaccineren, op grond van ieders maatschappelijke verantwoordelijkheid. Voor cliënten, eenieder zelf en medewerkers. Maar er is zeker geen voornemen, en zelfs onmogelijk om dat verplicht te doen, want sommige mensen hebben hier bezwaren tegen. Dit is ook de overheidslijn die gehanteerd wordt. Van belang is om discussies hierover zoveel mogelijk te voorkomen. Er kan hierover wel discussie ontstaan bij medewerkers en cliënten. Er zijn toolboxes en andere informatie beschikbaar om het gesprek hierover in de Teams te voeren.

AE merkt op dat een vaccinatie voor 95% effectief is, en dat betekent dat mensen toch besmet kunnen worden als niet iedereen gevaccineerd is. Toke beaamt dit en geeft aan dat Abrona / wij allen maatschappelijk daarom helaas nog heel lang met een hybride werkvorm geconfronteerd zal/zullen worden. (Dus mondkapjes en andere beschermende middelen etc.). Vanwege de privacywetgeving mag Abrona ook niet weten wie wel en niet gevaccineerd is. De ervaringen zijn wel dat de vaccinatiegraad hoog zal zijn. Dit blijkt ook uit de toestemmingsformulieren.

AM geeft aan dat er wel ouders zijn die vragen om medewerkers die wél gevaccineerd zijn. Toke antwoordt hierop dat Abrona hier echt niet naar mag vragen vanuit de AVG.

AM vraagt hoe de dagbesteding erop ingericht wordt/is, dat cliënten voldoende ruimte kunnen houden om de nu 1,5 en straks 3 meter afstand aan te kunnen houden.

Toke geeft aan dat ze hier alles aan proberen te doen, maar dat dit op sommige locaties toch een probleem kan zijn, omdat die panden daar niet op ingericht zijn.

Stel dat binnen Abrona de Britse coronavirusvariant gediagnosticeerd wordt, stelt AE.

Dan komen er andere richtlijnen, geeft Toke aan. Het is gelukkig nog niet gediagnosticeerd binnen Abrona, want Toke wordt daar dagelijks van op de hoogte gehouden, maar mocht dit wel zo zijn, dan treedt een ander protocol in werking: isolatie, veranderingen in bezoekregelingen, en dergelijke.

AE vraagt aan Toke of er zicht is op wanneer Abrona begint met vaccineren.

Toke antwoordt dat het plan klaar ligt, wel moeten alle toestemmingformulieren binnen zijn. Maandag 25 januari worden de vaccins besteld en het streven is op maandag 1 februari daadwerkelijk te starten. Zoveel mogelijk op locatie om reizen zoveel mogelijk te beperken. Cliënten die onder de WLZ en onder de behandeling van de eigen AVG-arts vallen worden bij Abrona gevaccineerd. Wie bij de huisartsen onder behandeling is, wordt door de huisartsen gevaccineerd. Abrona faciliteert de huisartsen met de toestemmingsformulieren.

EB heeft gezien dat er weer een aantal dagbestedingslocaties open gaat.

Toke antwoordt hierop dat dit gebeurt in het belang van de cliënten dat deze locaties weer openen, uiteraard volgens de richtlijnen van het RIVM. Een aantal locaties is hier niet geschikt voor. De horeca kan helaas ook niet open. Sommige van die locaties worden nu voor andere zaken gebruikt. Voor wat betreft de financiële haalbaarheid geeft ze aan dat dit overigens fors verliesgevend is. Er komt een analyse per locatie wat open kan blijven en niet. Erik Tonn maakt hier nu een plan van aanpak voor.

FK constateert dat cliënten op de Valkenier hechten aan een dagbesteding, maar dat er de laatste tijd niet veel meer is gebeurd, en zij daardoor van slag zijn.

Toke antwoordt dat hier zeker aandacht voor is, maar ziekte van personeel en uitval van personeel door quarantaine een beperking van de personele inzet heeft veroorzaakt.

De Teamleiders en Erik Ton proberen alles zoveel mogelijk te continueren in het belang van de cliënten. Mogelijk is het een momentopname geweest.

Toke geeft vervolgens een korte toelichting op de financiële situatie. De cijfers t/m november zijn inmiddels bekend. Er is een flinke slag gemaakt in het minder inzetten van uitzendkrachten, maar het is nog niet voldoende om het gat in te lopen.

Aan de instroomkant heeft men momenteel enorme last van de arbeidsmarkt: er zijn nauwelijks gekwalificeerde medewerkers op de markt. Abrona hanteert een vaste opvatting over functieniveaus (mensen moeten aan niveau 3,4 of 5 voldoen) en die zijn niet of nauwelijks in de markt te vinden. De overheid geeft momenteel veel subsidie voor "coronabanen" (mensen die hun baan in deze tijd kwijtgeraakt zijn en omgeschoold kunnen worden). Abrona zou daar veel mogelijkheden voor hebben maar dan moeten ze wel goed kunnen instromen in de zorg binnen de teams, wat niet altijd goed loopt. Abrona kan hier nog stappen maken.

EB geeft aan dat er een reguliere financiële commissie is, samen met de CCA en de OR. Toke zal in overleg met Desirée de datum checken. Toke geeft ook aan dat men bezig is met de ontwikkeling van een tool om financieel en planmatig een kwartaal vooruit te kunnen kijken.

EB wil het graag hebben over het doelgroepenbeleid. Dit is van een dermate fundamenteel belang dat de CFA daar graag verder over wil praten. De CFA heeft alleen het verslag van de

najaarsconferentie ontvangen. Er is ook een memo met een analyse verstuurd, maar deze is niet door de CFA ontvangen. Toke wil hier zeker met de CFA over doorpraten. Ook wil ze in later stadium doorpraten over de coronacrisis, wat daarin allemaal gebeurt en is gebeurd. Hoe gaan die trends en ontwikkelingen in de VG-sector en in de inkoop van WMO en ambulante dienstverlening, rondom de dagbesteding. Als voorbeeld haalt Toke aan dat men in de Stichtse Vecht met vijf andere partijen een aanbesteding doet om de ambulante dienstverlening, jeugdzorg en jeugdhulpverlening met elkaar voor elkaar te krijgen. Hier zou zij ergens in het voorjaar uitgebreid bij stil willen staan. EB vraagt aan JN om hier een themavergadering van te maken, want wat hier direct mee te maken heeft, en waar de CFA direct bij betrokken wil zijn, is de huisvesting en het strategisch vastgoedbeleid voor de toekomst, dat hiermee samenhangt. Toke benadrukt dat de hoogste prioriteit van Abrona het plannen en roosteren is; alles om de PNIL omlaag te brengen. De visie op vastgoed wordt iets naar achter geschoven in 2021 omdat niet alles tegelijk kan. Wel is er aan de CFA een roadmap vastgoed toegestuurd met daarin de acht locaties die prioriteit hebben om een aantal stappen te zetten en daar is men nu wel al bezig met de voorbereidingen.

Ten aanzien van het doelgroepenbeleid leven er bij de CFA nog vragen.

AM geeft aan dat op twee locaties met de teamleider, gedragskundige en begeleiders de VG's omlaag zijn gebracht naar 3 en 4, terwijl er heel veel cliënten een indicatie 6 hebben.

Haar vraag is of een locatie zelf kan besluiten om een locatie-indicatie naar beneden te halen? (Het betreft Edelhert en Lange Dreef; ook op het Kasteel heeft deze discussie gespeeld).

En heeft dit dan te maken met het doelgroepenbeleid?

Want men zegt dat dit een doorstroomlocatie wordt, maar wat betekent dat dan voor cliënten en verwanten? EB vindt het een vaag proces, en is daarom scherp op het doelgroepenbeleid, en wat dit betekent voor de huisvesting. Hij wil graag weten hoe dit bepaald wordt.

Het lijkt een discussie zonder centrale sturing, vult AE aan en hij maakt zich hier ook zorgen over. JN vult aan dat de MZ hierin moet worden meegenomen, maar dat gebeurt in de praktijk niet altijd. EB geeft aan dat je ook kunt sturen in dit proces, en in die totale context is het van belang om te weten hoe dit binnen Abrona geregeld en bepaald wordt.

Toke heeft hier niet direct een antwoord op, maar is het er mee eens dat de lokale familieraad hierbij betrokken moet worden. Ze geeft voorts aan dat Jeanette van de Born (GZ psycholoog) op 1 februari aangesteld is als nieuwe Manager Behandeling en Expertise. Zij verwacht dat zij hier veel ervaring mee heeft en hierover mee gaat denken om het proces in beeld te krijgen.

Dit onderwerp zal terugkomen in de volgende vergadering.

Abrona heeft als doelstelling dat iedereen zo lang mogelijk in de eigen omgeving moet kunnen blijven wonen. EB benadrukt nog eens dat het doelgroepenbeleid ook de levensloop van de cliënt behelst. Daarom is het heel belangrijk om hier een thema van te maken, als fundament van Abrona. Dit komt daarom op de actiepuntenlijst.

AE is betrokken geweest bij een advies over de inkoopconcentratie met betrekking tot uitzendbureaus. De CFA vindt dat dit effecten heeft op de directe zorg en adviesplichtig is.

In het advies staat voorts dat er geen zicht is op het proces doordat belangrijke stukken ontbraken, en AE gaat er van uit dat Abrona hier iets mee heeft gedaan of nog gaat doen.

Het gaat onder meer over niveaus, over beoordelen, en over de VOG's.

Toke antwoordt dat de implementatie wordt voorbereid, en de input van de CFA wordt hierbij meegenomen. De CFA mag er op vertrouwen dat Abrona hier serieus naar kijkt en/of al gekeken heeft. De OR heeft hier ook een wettelijke adviesrol in vervuld.

Hierna bedankt de voorzitter Toke voor haar toelichting en verlaat ze de vergadering om 20.54 uur.

Secretariële ondersteuning voor de CFA.

Zodra de conceptvacaturetekst binnen is zal EB deze met iedereen delen.

JN wil graag bespreken welke taken de CFA aan zo iemand wil toekennen. Als het een werknemer van Abrona is, stelt hij voor dat deze medewerker alle administratieve zaken kan doen behalve het notuleren. Want JN vindt dat de CFA moet kunnen vergaderen zonder een Abrona-employee erbij. Weliswaar heeft dit in het verleden nooit problemen opgeleverd, geeft EB aan, maar het is wel een principieel punt.

De CFA schrijft haar notulen ook voor een deel voor de communicatie naar haar achterban, wat betekent dat een breder publiek kennis neemt van de inhoud.

Als een medewerker van Abrona ook de notulen zou verzorgen en er zou een onderwerp aan de orde zijn, dat niet of niet tot in detail in de notulen aan de orde komt, dan zou zo iemand in de problemen kunnen komen omdat zaken mogelijk anders worden geformuleerd dan binnen de Abrona-organisatie.

AE geeft aan dat Toke de medewerker betitelt als ambtelijk secretaris, dat is volgens hem een gebruikelijke manier om een medezeggenschapsraad te ondersteunen, en dat zijn altijd medewerkers in dienst van de werkgever die in hun functieomschrijving gevrijwaard worden van een spagaat.

JZ geeft aan dat Toke met een concepttekst voor de vacature zal komen. Dit moet er snel komen omdat het verzoek er al lang ligt. De CFA wacht dit voorstel af.

Het is wettelijk aan de CFA of ze een geheel onafhankelijke ondersteuner wil, of een medewerker die binnen Abrona werkt maar helemaal onafhankelijk kan functioneren.

ICT-ondersteuning.

Er is snel ICT-ondersteuning nodig voor de CFA. Er is een aantal agendasuggesties gedaan om dit gesprek aan te gaan. JN wil daar ook de privacy-officer aan laten deelnemen.

De CFA-leden zouden allen een aantal bevoegdheden die JN nu alleen heeft, ook moeten hebben. En JN wil dat de gehele CFA Windows Cliënt kan gebruiken.

Doel van het gesprek is dat de CFA weer een normale digitale werkomgeving krijgt.

Voortgang vernieuwing medezeggenschap.

JN en FK hebben afgelopen woensdag een positieve bijeenkomst gehad met Ageeth Wildeman. FK heeft aangegeven dat ze uitgebreider willen spreken over de visie en dit ook aan de CFA en de achterban willen voorleggen. JN vult aan dat ze ook korter willen vergaderen, met concrete punten om af te handelen. EB haakt hierop aan, in het kader van smart en planning, en vraagt welke planning nu voorligt om naar de nieuwe reglementen over te gaan.

JN denkt dat het eind 2021 zal worden dat deze reglementen er zijn, die ook afgestemd moeten zijn met de achterban. Er is behoefte dit snel te doen, maar voorop staat dat de kwaliteit goed is.

JZ vult aan dat dit eigenlijk al per 1 januari jl. gerealiseerd had moeten zijn, maar dat de coronacrisis dwong tot andere prioriteiten. De Inspectie zal niet handhaven; het enige dat voor de Inspectie telt is dat er aantoonbaar aan gewerkt wordt. Er is nog geen een vastgesteld reglement bekend van andere organisaties. Ondertussen is het oude reglement nog gewoon van toepassing.

JZ stelt dat de CFA zich hier geen zorgen over hoeft te maken, maar stelt voor dit voor de zekerheid voor te leggen aan Toke. Hij zal hier een conceptbrief voor maken.

JN brengt in dat nu nodig is dat de CFA naar de conceptvisie kijkt en dan aangeeft of de CFA hier tevreden mee is. Dit agendapunt komt binnenkort terug.

Voordracht Raad van Toezicht.

EB gaat terug naar de mail van Toke, waarin staat op welke wijze de CFA betrokken wil zijn bij de wervingsprocedure voor de 2 vacatures voor de Raad van Toezicht.

AE adviseert om aan te geven dat de CFA bij elke stap in het selectieproces betrokken wil zijn maar niet zelf wil werven. Daar is iedereen het mee eens.

AE wil hier namens de CFA contactpersoon voor zijn. Hij vraagt allen na te denken over welke competenties deze persoon dient te beschikken (kennis, vaardigheden, houding) die namens de CCA en de CFA zal toetreden en de relatie die hij/zij met de CFA en CCA zal dienen te hebben. (Dus niet de competenties van de voorzitter).

JZ geeft aan dat de wet in het midden laat welk profiel zo'n persoon heeft.

Wel moet er minimaal 1x keer per jaar overleg zijn tussen Raad van Toezicht en CFA/CCA en een terugkoppeling dient gegeven te worden.

De CFA doet een *bindende* voordracht, en dat impliceert dat de CFA vanaf de eerste stap van profielsamenstelling tot aan de aanstelling betrokken moet zijn. EB beschikt over een "Handleiding bindende voordracht" en zal deze op Teams delen.

EB vraagt aan AE of hij ook wil klankborden met Desiree over dit proces en de planning. Dat zal hij doen; nogmaals geeft hij aan zich alleen te richten op het profiel en de werving van de Toezichthouder namens CCA/CFA.

Manager participatie.

Het betreft de benoeming van Eric Ton. Deze manager krijgt ook een taak binnen de inkoop en bij het project Zinnvolle Dag.

JN geeft aan dat participatie is een zorgtaak is. Daar is men het mee eens, dus het aanstellen van deze manager is adviesplichtig. Daarom wil de CFA een gesprek met daarna een advies. De OR heeft inmiddels aanvullende vragen gesteld, EB verwacht morgen het verslag hiervan. JZ geeft aan dat het oude reglement van kracht is. Overeengekomen wordt dat er een brief aan Toke gestuurd zal worden waarin aangegeven wordt dat deze aanstelling adviesplichtig is, met de procedure, en jurisprudentie hierover. JZ zal de conceptbrief schrijven in het weekend, in samenspraak met JN, delen op Teams en daarna verzenden liefst medio week 4. JZ geeft aan dat Toke ook aan de CFA gevraagd heeft om mee te denken over de andere structuur van het managementteam; een belangrijke reorganisatie, aldus JZ. Dit is een ander adviestraject. Ook hier zal JZ een conceptbrief voor maken.

Corona

EB vraagt of de CFA vindt dat we voldoende geïnformeerd worden over corona.

AM antwoordt hierop dat er veel op de website te vinden is, als je tenminste de weg weet, maar niet iedereen kan dit.

AE meldt dat hij bijvoorbeeld het vaccinatiebeleid van Abrona niet kon vinden. Terwijl dat wel essentiële informatie is. EB geeft aan dat op het Kasteel een toelichting geweest. Waarbij ook is aangegeven dat vanuit Abrona geen dwang op vaccinatie ligt. En of je nu wel of geen vaccinatie hebt, dat je welkom bent om te komen werken. Abrona zit hier neutraal in. Er is geen behoefte vanuit de CFA om aan Toke te vragen om dit neutraliteitsstandpunt nog extra te verwoorden. De standaardinformatie van de Rijksoverheid volstaat hier. Wat JN moeilijker vindt, is de communicatie rondom de quarantaineregels. Wel/niet op bezoek, wel/niet een brief, de communicatie is wat rommelig. AE heeft deze ervaring niet, dus dit kan locatieafhankelijk zijn.

Manager expertise.

Toke heeft aangegeven meer expertise nodig te hebben binnen het managementteam. Dit komt terug in de brief van JZ.

AE vraagt of de CFA betrokken is geweest bij de aanstelling van een Manager Behandeling en Expertise. Dit was volgens Toke niet adviesplichtig, maar de vraag is of de CFA het daar mee eens is. Hier ontstaat een discussie over. Er is een grijs gebied bij sommige functies.

EB vat samen dat de CFA wel adviesplichtig is bij de aanstelling van Erik Ton, maar niet bij de andere kandidaat. Wel wil de CFA graag een kennismakingsgesprek.

Werkgroep financiën

Dit is voldoende aan de orde geweest.

Werkgroep Abrona goed en gezond.

AE en AM zijn als achterwacht bij de klankbordgroep Inkoop geweest.

Er is een dringende wens bij Abrona om de inkoop beter te coördineren, met een link naar de Zinnvolle Dag, waar cliënten in kunnen participeren en werk in kunnen vinden.

Wat AE opviel dat de klankbordgroep werd ingeschakeld *na* het besluit. De nieuwe organisatievorm is een cultuurverandering voor het team. Men heeft een kostendrijfveer en kwaliteitsdrijfveer. AE gelooft daar wel in, Abrona kent nu wel 2000 leveranciers, en als je dat beter stroomlijnt kun je betere contracten afspreken. Maar hij zegt ook dat die grotere inkoop *niet* de zelfstandigheid van cliënten in de weg mag zitten. (Denk bijv. aan zelfstandig koken met voedingsbudget). Dat moet zeker gehandhaafd blijven. En dit zou volgens hem goed geborgd moeten worden. Daar is iedereen het mee eens.

AM licht toe dat een Inkoopadviesgroep een Spend-analyse heeft gemaakt en die was goed uitgewerkt. Er moet wel draagvlak komen binnen de teams en het moet goed gecommuniceerd worden. En het wordt geleidelijk ingevoerd. Er komt wel een Manager Inkoop. Voor de investeringskosten in dit traject is een transitiebudget opgenomen.

Een groot deel van dit budget moet komen uit de bezuiniging op uitzendbureaus.

De programmamanager bepaalt wanneer de klankbordgroep bijeen komt, om te kijken hoe bepaalde onderdelen tijdens de implementatie vloeiender kunnen verlopen.

AM: er waren 2 teamleiders bij het overleg, de coach van de cliëntenraad en iemand van communicatie, en ook Olaf met een goede focus op de proces- en cliëntgerichtheid.

Wel vraagt AM zich af hoe men de mensen uit het primaire proces mee gaat nemen. Want dat is belangrijk. De werkvloer weet nu niet helemaal precies met welk beleid men bezig is.

Volgens haar moet je medewerkers meenemen, anders krijg je weerstand.

Het vraagt veel verandermanagementvaardigheden.

JN ziet op intranet dat Erik Ton wel veel publiciteit maakt over waar hij mee bezig is, maar van anderen zie je weinig tot niets. Dit is iets om mee te nemen naar de klankbordgroep.

EB zegt daaraan gekoppeld dat uit het voorzittersoverleg de vraag naar voren kwam of er behoefte is aan het meedraaien in een 6-weekse evaluatie/klankbordgroep met CCA en OR over Abrona Goed en Gezond voor een efficiënte informatie-uitwisseling.

JN geeft aan dat dit dan wel dezelfde mensen uit klankbordgroep moeten zijn.

AE en AM staan hier wel voor open maar vinden het tegelijkertijd een zware tijdsbelasting.

EB vindt participatie wel van belang, en zeker met de OR erbij die meer tijd beschikbaar heeft, komt het de efficiency bij informatiestromen ten goede.

EB vat samen dat de CFA er positief tegenover staat, en dat AM en AE de CFA zullen vertegenwoordigen. Maar als het tijdsbeslag te groot is, zal iemand anders moeten gaan meedraaien. AM hoort graag van EB wat het tijdsbeslag is, EB verwacht dat de secretaresse van de OR hen daarover zal informeren.

Advisering nieuwe teamleiders.

Dit agendapunt wordt ingeleid door JN.

Het betreft de advisering op de Zonnelaan 100, hij heeft van Jeroen van Vliet een e-mail gehad waarin hij aan de CFA vraagt om het voorlopig positieve advies van de aanstelling van Marianne Kwak als teamleider om te zetten naar een definitief positief advies.

EB geeft aan dat er eerder over gesproken is. De CFA wil expliciet de verantwoording van de werving neerleggen bij Abrona. Bij aannemen van een teamleider geldt geen adviesplicht.

Het belangrijkste is dat iemand op de goede plek zit. EB geeft aan dat de CFA geen werkgever is, en de CFA moet zeker geen onderdeel uitmaken van de functionerings-gesprekken. EB zal dit bespreken en een terugkoppeling geven, waar hij JN bij zal betrekken.

FK verlaat de vergadering om 22.23 uur.

Studie-ochtend.

EB: Melanie wil de CFA als gespreksleider faciliteren. De bijeenkomst kan momenteel niet doorgaan vanwege corona, maar zodra het weer kan, gaat dit door.

Rondvraag

GK vraagt wat de studieochtend inhoudt. EB antwoordt dat hierin wordt geduid waar de CFA voor staat, bij welke thema's de CFA betrokken wil en moet zijn, en waarin speerpunten bepaald moeten worden gezien de veelheid informatie die op de CFA af komt, en hoe dit geklankbord moet worden met de achterban. Zij wordt hier uiteraard ook voor uitgenodigd.

AE heeft aandacht gevraagd voor de heer Kooij. Begeleiders mogen niet meer voor cliënten die niet met geld om kunnen gaan, de financiën doen. AE vindt dat dit onderdeel is van het zorgplan. De CFA moet wel iets doen met de brief van de heer Kooij vindt zij. AE vindt dit een punt voor overleg met Toke. EB zal dit meenemen.

JZ: een regeling mag je niet zo maar veranderen. Dit is een belangrijk thema.

LK: vraagt of de heer Ron van Dort geen CFA lid meer is. Dit wordt bevestigd.

Hierna wordt de vergadering beëindigd om 22.40 uur.