



Vastgestelde notulen van de vergadering van de CFA d.d. 30 september 2021

Aanwezig: Alie Maas, Gerda Klokke, Ernst Blankestijn, Ron van Dort, Frits Kramp, Jaap Zwitser en Flori Bets

Gast: Ageeth Wildeman namens Toke Piket

Verslag: Nicole Verhoeven

1. Opening en vaststellen van de agenda

- De voorzitter van de CFA, Ernst Blankestijn, opent de vergadering om 18.05 uur.
- Aan de agenda zal het onderwerp “nieuwbouw Valkenier” worden toegevoegd. Dit onderwerp zal worden besproken in aanwezigheid van Erik van Gelder, manager Vastgoed, Facilitair en Inkoop (onder agendapunt 6).

2. Onderwerpen ter bespreking met de bestuurder (Ageeth Wildeman vervangt Toke Piket)

- Per 1 december a.s. start de recentelijk aangenomen regiomanager Zorg (regiomanager Noordoost). Een naam kan nog niet genoemd worden: betrokkene moet zijn huidige werkgever nog informeren.
- Esther Faber is aan het afbouwen: zij heeft een nieuwe opdracht en houdt een aantal lopende projecten nog aan.
- Per 1 december a.s. start de recentelijk aangenomen manager Finance, Control en IT.
- De begroting is nog niet gecommuniceerd: er wordt nog druk “gerekend”. De tijdslijn wordt strak aangehouden. Nicole zal de tijdslijn t.a.v. de begroting opvragen bij Olaf van der Heide. Actie: **Nicole Verhoeven**.
- Ernst Blankestijn geeft aan de wens te hebben 1 x maand te vergaderen met de LFR. De teamleider heeft echter aangegeven 1 x per 2 maanden te willen vergaderen. Vraag is danook hoeveel tijd de teamleider ter beschikking staat om de LFR te faciliteren. De workload van de teamleiders is erg groot: op dit moment zijn de teamleiders doende een analyse op te stellen van de caseload. In de begroting is een aanvraag gedaan voor een reservering voor extra teamleiders.
Ageeth Wildeman geeft voorts aan met de CFA in gesprek te willen gaan om de lokale medezeggenschap te versterken en vorm te geven. Dat betekent veel meer vanuit samenhang op locatie met familie en cliënten en het team met elkaar de driehoek vormen. Dit is per locatie verschillend: op de ene locatie heb je hele betrokken mensen en op de andere locatie is dat niet het geval.

Het is de bedoeling dat iedere locatie een plan van aanpak maakt: hier komt Ageeth graag nader op terug bij de CFA.

De CFA vindt het prettig: dit ligt ook in het verlengde van waarmee de CFA bezig is. Hoe zorgen we ervoor dat ook locatie verwanten meer betrokken worden.

Alie Maas geeft haar eigen ervaring aan als lid van een LFR. Zij mist, en zij denkt dat de teamleider dat ook mist, een planning waarin je jaarlijks aangeeft waaraan je wilt werken en ook doelen aangeeft.

Zij vindt het van belang dat Abrona vanuit een kwaliteitsnorm voor het komende jaar bij teamleiders aan gaat geven waar vanuit gewerkt gaat worden. Huiselijkheid, bewegelijkheid en vrij tijd. En dat dat in het juiste jaarplan terugkomt van de lokale locatie en interventies bedacht worden hoe zij dit gaan uitvoeren. En dat e.e.a. geëvalueerd wordt.

Haar ervaring nu is dat er erg breed vergaderd wordt maar dat er geen doelen behaald worden. Men neemt met positieve intenties deel maar niet doelgericht.

Ageeth Wildeman neemt dit mee. Actie: **Ageeth Wildeman**.

- Ernst Blankestijn adviseert de poster met de jaarcyclus, die tot voor kort bestond, weer actief te gaan gebruiken voor de raden. Ageeth geeft aan dat zij deze vraag bij toeval enige tijd geleden ook bij Toke heeft neergelegd. Zij vindt het belangrijk dat de “placemat” weer geüpdatet wordt. De opdracht is neergelegd bij Beleid en Kwaliteit om voor het jaar 2022 alvast een voorzet te maken. De CFA geeft aan in de volgende vergadering bij Toke te verifiëren wat haar beeld t.a.v. de toekomst t.b.v. de “placemat” is.
- Flori Bets merkt op dat het opvalt dat de doorsnee teamleider weinig bekend is met het fenomeen medezeggenschap. Ageeth geeft aan dat bij de onboarding ook het onderwerp medezeggenschap in het programma wordt opgenomen. Ook wordt een instructiefilmpje medezeggenschap op e-learning geplaatst. Ageeth geeft aan dat momenteel duidelijk zichtbaar is dat mensen dingen niet weten omdat in de afgelopen paar jaar door de wisseling van medewerkers de continuïteit van informatievoorziening niet altijd adequaat is.
- De CFA heeft aangegeven 1 of 2 teamleiders uit te willen nodigen voor een vergadering van de CFA om hen te informeren over de medezeggenschap en ook aan hen te vragen wat zij op hun locatie “doen” aan medezeggenschap. Waardoor een en ander veel concreter wordt voor de teamleiders. Immers, hun dagelijkse agenda wordt veelvuldig geleid door operationele zaken.
- De CFA informeert naar het opleidingsniveau van een teamleider en hoe zij geschoold worden. Het opleidingsniveau is HBO, sommigen hoger. De functie-eis is HBO. De teamleiders worden geschoold middels de verplichte opleidingen die in het opleidingsprogramma voorkomen (het zgn. Leerplan) en op individueel niveau wordt gekeken naar de doelen in het ontwikkelplan. Nieuwe teamleiders leggen altijd een assessment af: hier komen ook aandachtspunten / ontwikkeldoelen uit voort die meegenomen worden naar het jaargesprek met iedere teamleider. In dat gesprek wordt nader besproken wat nog nodig is: bijvoorbeeld een training. Ageeth vult nader aan dat er momenteel veel coaching plaatsvindt in het kader van de balans werk / privé.

- Het leiderschapsprogramma is nog niet gestart: de manager HR en Ontwikkeling ai, Peter Edelman, heeft dit, nu Agnes van der Biezen Abrona heeft verlaten, in zijn takenpakket. Ageeth spreekt de hoop uit dat binnenkort de eerste module gevolgd kan gaan worden.
- Agnes van der Biezen heeft Abrona verlaten: haar contract was naar onbepaalde tijd omgezet en haar intentie was te blijven. Zij heeft de afgelopen tijd echter veel fysieke problemen ondervonden: mede ingegeven de hectiek van de functie heeft zij geconcludeerd dat zij een stap terug wil doen. De CFA betreurt dit.
- Alie vraagt of het zinvol is te kijken waarom mensen het OP niet tekenen. Ageeth neemt dit mee naar Jeannette van den Born. Actie: **Ageeth Wildeman**.

3. Status sluiting Het Lichtpunt

Op basis van ontvangen informatie, heeft de CFA besloten een brief te sturen aan bestuurder en de manager Participatie waarin opgenomen constatering en suggesties. Een reactie van de manager Participatie op de brief is ontvangen waarin deze aangeeft de suggesties van de CFA te zullen meenemen.

Deze reactie is, naar de mening van de CFA, niet geheel bevredigend.

Zo is er bijvoorbeeld sprake van een tijdelijke sluiting maar heeft het personeel al een andere baan. Gaat het Lichtpunt weer open, dan lijkt het erop alsof er weer personeel geworven moet worden?

- Ageeth Wildeman geeft aan dat een tijdelijke sluiting aan de orde is. In de zomermaanden werden we geconfronteerd met uitval van medewerkers bij het Lichtpunt. Een verzoek tot het inzetten van uitzendkrachten werd ingediend echter omdat het Lichtpunt een grote kostenpost is werd dit niet gehonoreerd. Daarnaast zijn er in het verleden meerdere analyses geweest: het gebouw is bouwtechnisch- en installatietechnisch niet meer in orde. Daarom is besloten weloverwegen te kijken wat we met het Lichtpunt willen in de toekomst en onderzoek hiertoe te zullen instellen. In de MT-vergadering van 5 oktober a.s., zal een notitie besproken worden met welke uitgangspunten een onderzoek inz. het Lichtpunt moet worden verricht.
- Ageeth Wildeman informeert of de ideeën die de CFA heeft t.a.v. het Lichtpunt ook gedeeld zijn met manager Vastgoed, Facilitair en Inkoop, Erik van Gelder. De CFA heeft deze ideeën nog niet gedeeld met hem, alleen met Eric Tonn.
- Ten aanzien van de alternatieve locaties, de Boerderij en de Kosmos, merkt de CFA op dat locatie de Boerderij moeilijk toegankelijk is voor rolstoelgebruikers. Ook wordt daar een grote zaal gemist t.b.v. van de vieringen. Helaas is er ook geen alternatief voor een grote zaal.
- Ageeth Wildeman geeft aan te horen dat er veel vragen bij de CFA leven t.a.v. dit onderwerp. Zij geeft aan dit onderwerp mee terug te nemen en Toke Piket / Erik van Gelder de vraag te stellen een toelichting te geven aan de CFA inz. de te nemen stappen in het onderzoek. Actie: **Ageeth Wildeman**.
Zij hoort een behoefte aan een dialoog.

4. Analyse Sterrenberglaan 2

De CFA heeft slechts de brief ontvangen die naar de direct betrokkenen is gezonden en is inhoudelijk niet nader geïnformeerd. Er is geen lokale raad op de locatie waardoor de CFA

meent dat met hen het formele proces dient te worden doorlopen. De situatie is dan nu zo dat de ouders eerder zijn geïnformeerd dan de medezeggenschap.

Ageeth Wildeman licht kort de situatie rondom Sterrenberglaan 2 toe. Thans wordt een plan van aanpak ontwikkelt hoe de cliënten een woonvorm krijgen die bij hen past en zij ook de goede- en juiste ondersteuning krijgen. Deze cliënten krijgen voorrang op de wachtlijst.

De CFA wacht een nadere berichtgeving af en geeft aan het storend te vinden dat in de brief is opgenomen dat adviesrecht volgens de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen 2018 (Wmcz2018) niet aan de orde is maar dat in het reglement van de lokale cliëntenraad is opgenomen dat wanneer een locatie geen lokale cliëntenraad én geen lokale familieraad heeft, het onderwerp ter verzwaard advies wordt voorgelegd aan de centrale cliëntenraad en aan de centrale familieraad Abrona.

Ageeth Wildeman toe te zullen checken of er sprake is van een lokale cliëntenraad op de locatie en zegt toe de vraag inz. de MCZ zo spoedig mogelijk te zullen bespreken met Desiree Hoogstraten. Actie: **Ageeth Wildeman**.

Pharos

- De brieven die vanuit de lokale familieraad zijn verzonden, zijn beantwoord.
- Op 29 september is de lokale familieraad geïnformeerd dat Abrona gaat starten met een Klankbordgroep omdat er mogelijk vervangende huisvesting beschikbaar lijkt te zijn. Bijeenkomsten van de Klankbordgroep hebben nog niet plaatsgevonden omdat de lokale familieraad een aantal documenten opvraagt die Abrona nog niet kan verstrekken omdat we nog niet zo ver zijn. Op 23 september jl. heeft een gesprek met de gemeente plaatsgevonden; op korte termijn zal de lokale familieraad worden bijgepraat door Ageeth Wildeman en Erik van Gelder over de uitkomsten van dit gesprek en wat dat verder betekent. De familieraad heeft echter toch weer verzocht om de documenten toe te zenden: daarom zal een afspraak worden gepland om dit mondeling door te nemen.
- Ageeth zal de mailwisseling aan Ron van Dort toezenden zodat hij kan meelesen in de gevoerde correspondentie. Actie: **Ageeth Wildeman**.

Nieuwbouw Maarsse, locatie Valkenier

Abrona zit in de afrondende fase van het totale plaatje. De oude informatie van destijds is meegenomen met een hedendaagse aanpak. Erik van Gelder neemt dit over en Ageeth adviseert hem te vragen wat de stand van zaken is.

5. Kennismaking met Peter Edelman, manager HR & O ai

- Peter Edelman stelt zichzelf voor aan de leden van de CFA.
- De CFA geeft aan te signaleren dat de zorg als sector het niet makkelijk heeft en te kampen heeft met stevige personeelsproblematiek. Met name de beschikbaarheid van personeel en het werven van personeel is bij Abrona een steeds terugkerend onderwerp van gesprek. De CFA informeert in hoeverre de achtergrond van Peter hier passend op is. Peter Edelman geeft aan veelvuldig aan de voorkant van de arbeidsmarkt te hebben gewerkt: hij denkt dat daar een overlap zit. Het thema arbeidsmarkt heeft de volle

aandacht binnen Abrona en is door bestuurder aan Peter als prominent onderwerp meegegeven bij de start van zijn interim opdracht.

- Alie Maas informeert of er binnen Abrona een beeld is wat de reden is van het vertrek van medewerkers en of er “gemeten” wordt hoe tevreden medewerkers zijn? Worden medewerkers ook meegenomen in de veranderingen?
Deze week is er een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgezet.
De vraag, hoe het kan dat medewerkers in een periode van 2 jaar weer vertrekken is een interessante: Peter zit nog te kort binnen Abrona om hierop antwoord te kunnen geven. Wel vinden exitgesprekken plaats met vertrekkende medewerkers. Ook is het een teken des tijds: mensen blijven, in tegenstelling tot vroeger, minder lang bij een werkgever.
- Alie Maas is benieuwd of er binnen Abrona ook gekeken wordt naar de samenstelling van de teams per locatie. Bij de ene locatie is de werkdruk hoger dan bij de andere locatie. Moet er bijvoorbeeld meer gedifferentieerd worden waardoor een groter team worden samengesteld zodat er mogelijk een andere verhouding ontstaat die tot een lager ziekteverzuim leidt.
Peter Edelman geeft aan dat het ziekteverzuim goed gemonitord wordt, ook door de arbodienst Perspectief. Hoe zich dat verhoudt tot de teamsamenstelling kan hij geen eenduidig antwoord op geven. Op dit moment loopt wel het project Functiemix. Dat is een mix van medewerkers die je inzet binnen de teams: bekeken wordt of het mogelijk is daarin een differentiatie aan te brengen zodat het eenvoudiger wordt om mensen te werven op locaties daar waar zij moeilijk te werven zijn. Dit project zal half oktober 2021 afgerond moeten zijn.
- Peter Edelman geeft aan dat het van groot belang is dat de HR adviseurs heel dicht betrokken bij de teams zijn om zodoende nauw contact te kunnen onderhouden met de teamleiders. Een van de opgaven die hij voor zichzelf ziet is om ervoor te zorgen dat Abrona beschikt over HR adviseurs die als partner voor de teamleiders kunnen fungeren en daardoor optimaal kunnen ondersteunen.
- Alie Maas merkt op gelezen te hebben dat het mogelijk tot vergroting van de werkvreugde kan leiden om binnen Abrona in verschillende functies te werken. Je kunt dan in verschillende settings ervaring opdoen maar ook een wij-gevoel binnen het team ervaren. De CFA zou wel eens willen zien hoe het gaat als medewerkers over de muren van hun eigen team kijken en meegelopen met andere teams. Is het Peter bekend dat dit meer werkgeluk kan genereren?
Peter Edelman vraagt of Alie hem dat artikel kan toezenden: Alie zegt dit toe.
- Flori Bets geeft aan dat het ook kan helpen om jaarlijks gesprekken te voeren met medewerkers. Peter heeft begrepen dat jaargesprekken met de teamleider recentelijk zijn ingevoerd bij Abrona. Wat hem betreft mogen er meerdere gesprekken per jaar worden gevoerd.
- Alie Maas vraagt Peter of hij het ook “ontwikkelingswerk” vindt?
Deze benaming gaat iets te ver maar er is wel werk aan de winkel.

6. Kennismaking met Erik van Gelder, manager Vastgoed, Facilitair en Inkoop

- Erik van Gelder stelt zichzelf voor aan de leden van de CFA.
- De CFA is benieuwd wat de indruk van Erik is op huisvestingsgebied en met name toekomstbestendigheid.

Erik van Gelder geeft aan zo snel mogelijk thuis te willen geraken bij Abrona en uit gesprekken met verschillende collega's op te halen wie de mensen zijn voor wie we het allemaal doen. Voor wie willen we er zijn als Abrona en ook, voor wie niet. Uiteindelijk sluit hij aan op de behoefte van Abrona.

Één van de opdrachten bij indiensttreding is om goed te kijken naar de in 2018 opgestelde vastgoedstrategie.

Deze dient tegen het licht gehouden te worden om te bekijken wat er nog van staat, wat er weg kan en voor wie Abrona er wil zijn. Dat kan hij niet in zijn eentje bepalen en zal dit dan ook bepalen met de collega's uit de zorg.

Sommige dingen zijn mooi qua locatie en die passen nog, andere dingen moet nodig wat aan gebeuren.

Wat is toekomstbestendig? Kleine kamers, gedeeld sanitair: Erik denkt niet dat dat de toekomst is. Hij is van mening dat iedereen over een eigen kamer met eigen sanitair dient te beschikken. Als je locaties nu te klein opzet is het moeilijk om het in de toekomst weer aan te passen. Toekomst- en leeftijd bestendig zijn een paar basiszaken die we samen moeten bepalen.

- De CFA geeft aan dat de trend die waargenomen wordt is dat de gemiddelde bewoner ouder wordt en ook meer fysieke klachten ontwikkelt. Dan is er al gauw sprake van tilapparatuur en rolstoelgebruik. Dan gaan er randvoorwaarden ontstaan, ook op facilitair gebied: bijvoorbeeld om kamers binnen te komen. Ook is er meer expertise nodig indien de zorg verdicht en wordt het mogelijk lastig op een groep van 10 personen. Kijkend naar de stip op de horizon: Abrona 10, 15 of 20 jaar vooruit: waar kom je dan uit en wat zegt dat over de footprint.
Erik van Gelder geeft aan dat hij dat niet in zijn eentje kan oplossen: dit dient samen met Zorg "aangevlogen" te worden. Hij dient grotendeels te voldoen aan de vraag die zij hebben. Vanzelfsprekend worden zaken, die met lichamelijke beperkingen te maken hebben, opgepakt in de ontwikkelingen die thans gaande zijn.
- Frits Kramp geeft aan dat er locaties zijn waar het urgent is dat er wat gaat gebeuren zoals bijvoorbeeld de Valkenier. Men is daar ca. 14 jaar geleden begonnen e.e.a. op te knappen en nieuwbouw te plegen. Dat is gecancelled i.v.m. het kostenplaatje. Er wonen veelal oudere mensen: spreker is benieuwd naar de status van de Valkenier.
- Erik van Gelder is zich bewust van de urgentie en geeft aan dat de Valkenier bovenaan de agenda staat en dat momenteel gewerkt wordt aan het plan van eisen.
- De tijdsduur wordt geschat op een aantal jaren.
- Frits Kramp geeft aan dat er een grote hoeveelheid dossiers beschikbaar zijn en het is handig als die ook gebruikt worden.

7. Achterbanavond

- **Besloten** wordt de bijeenkomst te verplaatsen naar 25 november a.s.. Dan staat immers ook een reguliere CFA vergadering gepland.
- Locatie zal zijn het Lichtpunt
- Via de lokale familieraden en PO'ers zal worden gecommuniceerd dat de achterbanavond van 7 oktober a.s. geen doorgang zal vinden.

De thema's zullen zijn:

- Abrona terugblikken en vooruitkijken
- Filmpjes "toekomstvisie van de VGN"

- Medezeggenschap

8. Status werving nieuwe leden CFA

- Er zijn helaas geen aanmeldingen ontvangen naar aanleiding van de oproep. Naar Toke is de verwachting uitgesproken dat de CFA van Abrona een paar stapjes meer verwacht in deze zowel op centraal- als lokaal niveau. Er is wel toegezegd dat er wat gaat gebeuren maar dat is nog niet concreet.
- **Besloten** wordt de vacaturemelding mee te zenden met de uitnodiging voor de achterbanavond.
- Flori Bets zal het aantal bezoeken aan cfaabrona.nl opvragen. Actie: **Flori Bets**.

9. Diverse overleggen: wie woont wat bij?

- 7 december - 17.00 – 19.00 uur - themabespreking CCA / CFA/ OR met MT / RVB
Ron van Dort en Gerda Klokke zullen deze themabespreking bijwonen.
- 8 december - 09.00 – 10.00 uur - financiële commissie CCA / CFA
Ernst Blankestijn en Frits Kramp zullen deze bijeenkomst bijwonen.

10. Conceptverslag vergadering d.d. 2 september 2021

Het concept verslag van de vergadering d.d. 2 september wordt doorgenomen en wordt, na enkele tekstuele aanpassingen, akkoord bevonden.

Doorlopende actie- en besluitenlijst

- Hendrik-Jan de Wolf zal separaat uitgenodigd worden t.b.v. de toelichting van de tijdelijke sluiting van het Lichtpunt.
- Nicole Verhoeven zal bij Jeannette van den Born navraag doen naar de status van de Wet Zorg en Dwang, onvrijwillige zorg. Actie: **Nicole Verhoeven**.

11. Rondvraag

- Frits Kramp neemt op 5 oktober a.s. afscheid van de LRF van de Valkenier.
- Flori Bets ziet graag de volgende vergadering het onderwerp “inseinen LFR bij organisatieproblemen op de locatie” geagendeerd om te bespreken met bestuurder. Dit zal worden geagendeerd. Actie: **Nicole Verhoeven**.
- Gerda Klokke is benieuwd naar de status van het onderwerp “gebreken aan kleding na terugkomst wasserij”. Foto’s hiertoe zijn aan Eric Tonn aangeboden. Bij Eric Tonn zal de status opgevraagd worden en hem zal gevraagd schriftelijk te reageren. Actie: **Nicole Verhoeven**.
- “Doorbetaling bij afwezigheid” wordt bijgehouden door het Zorgkantoor. Ernst Blankestijn is van mening dat dit een aaneengesloten periode van afwezigheid betreft maar niet of iemand in het weekend naar huis gaat. Deze regeling roept vragen op: navraag bij bestuurder zal dan ook gedaan worden. Actie: **Nicole Verhoeven**.
- Jaap Zwitser verwijst naar de aan bestuurder verzonden brief inz. Het Lichtpunt.

Besloten wordt nadere informatie af te wachten en over 2 à 3 weken bestuurder per formele brief nogmaals te vragen in te gaan op door de CFA gestelde vragen.

- Jaap en Frits willen graag een extra vergadering plannen inz. de werkgroep WMCZ. De CFA staat hier achter.

12. Sluiting

Niets meer aan de orde zijn de sluit de voorzitter de CFA vergadering om 20.45 uur.