



Notulen van de vergadering van de CFA d.d. 12 maart 2024

- Aanwezig:** Ernst Blankestijn (voorzitter), Ron van Dort, Ron Ebing, Gerda Klokke, Alie Maas, Robert de Ruijter
- Gasten:** Toke Piket, bestuurder (agendapunt 2)
Elmer de Boer, lid raad van toezicht (agendapunt 2)
Kenneth de Boer, coach
- Afwezig:** Thea van Schaik
- Verslag:** Wilma Hoolhorst

1. Opening en vaststellen van de agenda

Ernst meldt het bericht van verhindering, heet allen welkom en geeft Toke het woord.

2. Onderwerpen te bespreken met Toke Piket en Elmer de Boer

Bij het overleg met Toke Piket is Elmer de Boer (lid van de raad van toezicht) wat onverwacht aanwezig.

Toke zegt het prettig te vinden om even terug te kijken op de extra CFA-vergadering over de veranderaanpak (op 27 februari) en nog enkele punten te willen bespreken.

- Achterbanbijeenkomsten CFA: Ernst vertelt dat het de bedoeling is om over een aantal punten met de achterban van gedachten te wisselen. Idee is om het kleinschalig te doen, in (de nabijheid van) verschillende locaties. Zo is de voorgenomen grondslagwijziging van de statuten (het loslaten van de christelijke identiteit) een van de onderwerpen waarover de CFA met de achterban in gesprek wil gaan. Toke denkt dat de uitkomst daarvan niet eenduidig zal zijn. Ernst vindt het belangrijk om toch op te halen wat er leeft en hoe diep het wordt beleefd. De CFA wil over wezenlijke zaken niet zomaar een standpunt innemen, maar na de achterban te hebben gehoord, een gewogen advies uitbrengen. Aanvullend wordt opgemerkt dat veel verwanten voor Abrona hebben gekozen vanwege de christelijke identiteit. De naam Abrona (ontmoetingsplek) is Bijbels. Bij veranderingen hebben verwanten zeker het recht om daar goed over geïnformeerd te worden. Duidelijk is dat de samenleving verandert, en daarmee ook de achtergrond van cliënten en medewerkers. Elmer vult aan dat Abrona een ontmoetingsplek is voor mensen met verschillende achtergronden. Dat is precies wat de statutenwijziging beoogt; iedereen is welkom, met welke achtergrond of overtuiging dan ook.

In dit verband komt ook ter sprake dat de afstand tussen begeleiding en verwanten soms erg voelbaar is. Zij stellen zich op als professional, maar een verwant is dat na alle jaren van mantelzorgen ook.

Toke vindt dit een belangrijk thema, waar we eens met elkaar over door moeten praten. Elkaar ruimte geven, elkaar horen, zien en waarderen, is belangrijk bij de samenwerking tussen cliënten, verwanten en medewerkers.

Ook het onderwerp medezeggenschap zal worden besproken in de achterbanbijeenkomsten. Doel is hiermee een aanzet geven tot meer betrokkenheid.

De CFA praat vanavond zelf nog over de achterbanbijeenkomsten door, en zal Toke uiterlijk donderdag a.s. laten weten hoe de planning eruit zal zien en wanneer er een reactie te verwachten is op de statutenwijziging.

- Tweede onderwerp dat Toke wil aanstippen is de Veranderaanpak. Deze is met de CCA, CFA, OR en raad van toezicht gedeeld, en a.s. donderdag spreken we er in breder verband met elkaar over door. In de toegestuurde mail zit een document met vragen; het is fijn als dat 'huiswerk' donderdag is voorbereid. Terugkijkend op de bijeenkomst met de CFA wordt opgemerkt, dat daar is gesteld, dat bewoners nog veel kunnen leren. In het verleden waren verwanten mogelijk te beschermend en betuttelend, maar cliënten hebben nu veel ruimte en vrijheid om zich te ontwikkelen. De leerbaarheid van cliënten moet echter niet worden overschat, daar bestaat wel wat vrees over bij de CFA. Als het vooral gaat om het behoud van bepaalde vaardigheden, gaat leeftijd ook een rol spelen. Dat geldt voor de cliënt, maar ook voor de verwant. Duidelijk is dat de tijden zijn veranderd. Voor een stabiele organisatie moeten de pijlers structuur, door regels en wetgeving, en cultuur, in balans zijn. Op cultuur is nu verandering nodig. Het is belangrijk dat de verandering van onderaf wordt ingezet, met invloed van de begeleiders. Toke geeft aan dat in het gezamenlijke gesprek, vanuit de teams, de verandering bottom up gestalte krijgt. Opgemerkt wordt dat de voorgenomen statutenwijziging ook onder cultuur valt.

Door het strategisch vastgoed- en doelgroepenbeleid verandert de structuur ook. Er wordt veel aandacht besteed aan leren en zelfstandig(er) worden, maar het is essentieel dat het belang van cliënten voorop blijft staan, en dat er oog is voor mensen die tussen de wal en het schip dreigen te vallen.

Toke stelt dat een deel van de cliënten verandering gemakkelijk zal oppakken en veel wil gaan ontdekken. Een andere groep zal meegaan als zij goede voorbeelden zien, maar er zullen zeker cliënten zijn waar het moeilijk voor is om die stappen te zetten. Juist daarover moet ook in de teams het gesprek worden gevoerd.

Voor de CFA is duidelijk dat het gaat om maatwerk, om passende zorg. Een cliënt met een hoog ZZP heeft andere zorg nodig dan een cliënt met een laag ZZP. Daarnaast krijgt het sociale netwerk van de cliënt ook te maken met vergrijzing. De ondersteuning die geboden kan worden, zal daardoor terug lopen. Misschien kunnen vrijwilligers die zich betrokken voelen bij een locatie een rol vervullen. Het is ook zaak om te kijken naar locaties waar dit al wel goed loopt. Hoe is de cultuur daar?

Duidelijk is dat we aan het begin staan van een lange weg, waarbij het levensgeluk van de cliënten voorop staat.

- Laatste onderwerp dat Toke en Elmer willen bespreken gaat over de contacten met CCA, CFA en OR. Vanuit de reglementen WMCZ en de statuten en reglementen van Abrona, wil de raad van toezicht graag tweemaal per jaar een overlegvergadering hebben met de medezeggenschapsorganen over een aantal voorbereide onderwerpen, in aanwezigheid van de bestuurder. Het blijft altijd mogelijk om informeel overleg te hebben met een lid van de raad van toezicht, maar de bestuurder wil daarover wel geïnformeerd worden. Elmer zegt in de raad van toezicht te zijn benoemd op voordracht van de CCA en CFA. Uit dien hoofde is hij graag bereikbaar voor beide raden. Hij wil er daarom graag zijn om onderwerpen te bespreken waar de raden zorgen over hebben, of extra aandacht voor willen vragen. Naast de te beleggen periodieke overleggen (bijvoorbeeld in een gedeelte van de reguliere CFA-vergadering), kan – in afstemming met Toke – via het bestuurssecretariaat een extra contactmoment met hem worden aangevraagd. Duidelijk is dat Toke, als voorzitter van de raad van bestuur, voor de CFA gesprekspartner is. Vanuit de CFA wordt aangegeven dat de informatievoorziening vanuit de raad van toezicht erg beperkt is en meer transparantie wenselijk zou zijn. Toke legt de taken uit van de raad van toezicht en zegt dat daar genomen besluiten niet openbaar zijn. In de jaarrekening en het bestuursverslag staan de

onderwerpen die in de raad van toezicht aan de orde zijn geweest; de discussies die eraan vooraf zijn gegaan worden niet gedeeld.
Elmer vult aan dat in de overleggen tussen CFA en hem ook vragen gesteld mogen worden over een genomen besluit; wat waren daarbij de overwegingen?
Toke stelt voor dat zij samen met Kenneth gaat bekijken hoe aan het hele proces rond deze overleggen vorm gegeven kan worden.
Het lijkt Ernst goed als Kenneth dit onderwerp ook in het jaarplan CCA/CFA opneemt.

Ernst rondt bespreking met Toke en Elmer af onder dankzegging voor hun aanwezigheid en toelichting, waarna zij de vergadering verlaten.

Kenneth vertelt nog dat het door de CCA erg wordt gewaardeerd dat een lid van de raad van toezicht regelmatig aansluit bij een vergadering. Dat zal voor de CFA zeker ook gelden. Een goede onderlinge verstandhouding is waardevol. De CFA zal voor de overleggen met leden van de raad van toezicht de agenda bepalen.

3. Veranderaanpak Abrona

De deelnemers aan de bijeenkomst donderdag a.s. kijken nog even naar het toegezonden 'huiswerk' en zullen in de gemixte groepjes input leveren.
De CFA wil pleiten voor een soort klankbordgroep, die hoort wat er binnen de organisatie gaat gebeuren en daarin meedenkt. CCA, CFA en OR zouden daarin vertegenwoordigd moeten zijn.
Het veranderplan moet vooral ook op de locaties gaan leven, want daar gebeurt het. Begeleiders moeten in feite eigenaar worden van de verandering.
Het verhaal over de verandering klinkt mooi en bevlogen, maar de CFA moet kritisch blijven volgen wat er gebeurt, en blijven benadrukken dat formele routes voor medezeggenschap gevolgd moeten worden. De impact van de veranderaanpak op lokaal niveau is groot. Extra aandacht is vooral ook nodig voor de cliënten bij wie het niet lukt om te leren of zelfstandig(er) te wonen.
De veranderaanpak vraagt ook wat van de begeleiders. Zij moeten veel meer in gesprek met verwanten en het netwerk van de cliënt. Medezeggenschap is daar een onderdeel van. Onze achterban kan daar overigens ook zelf stappen in zetten.

4. Vastgoedbeleid / doelgroepenbeleid – terugblik

De door Erik van Gelder op 28 februari gehouden presentatie over het vastgoedbeleid was een gedegen en transparant verhaal.
Voor een deel heeft Abrona te maken met overheidsbeleid, waar men het beste van moet maken. Er wordt integer gekeken naar minder plezierige consequenties; die zijn niet van tafel maar er wordt goed afgewogen. In de praktijk blijken trajecten soms erg langdurig, en soms verlopen zaken knullig.
Ervaring uit de CFA is dat er bij lege plekken niet altijd lijkt te worden gekeken of de cliënt daar wel past; het vullen van de lege plek gaat voor.
Voor mensen die herplaatst moeten worden is ook niet altijd een passende plek.
Het is voor een verwant lastig om bij een plaatsing snel aan te voelen of een doelgroep past bij de cliënt.
Goed en transparant communiceren over het strategisch vastgoedbeleid naar cliënten en verwanten is een taak van de raad van bestuur.
In de presentatie gaf Erik een beeld van waar de eerste drie à vier jaar vooral de aandacht naar uit zal gaan. Bij verbouw/nieuwbouwplannen gaat het vaak om processen van jaren; overheidsbeleid, gemeentepolitiek, samenwerking met andere organisaties zijn allerlei aspecten waar men mee te maken krijgt.
Afgesproken is dat met de CFA eens per jaar een actualisatie van het vastgoedbeleid wordt gedeeld, en grotere veranderingen zullen tussendoor worden gemeld.

In algemene zin wordt opgemerkt dat een verhuizing voor een cliënt zeer ingrijpend is. Daar wordt niet altijd voldoende aandacht aan besteed. Het is daarom ook zaak dat de cliënt die ambulant gaat wonen heel goede begeleiding krijgt en niet ineens op zichzelf is terug geworpen.

Doelgroepenbeleid en strategisch vastgoedbeleid zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Veel aspecten daarvan moeten in de lokale medezeggenschap aan de orde komen. De CFA moet dat proces goed bewaken. Tegelijkertijd zou er ook een 'plan B' achter de hand moeten zijn als zaken, zoals rond de (her-)plaatsing van cliënten, anders lopen dan nu wordt voorzien.

Er wordt nog even stilgestaan bij de complexe gang van zaken rond de Brazzerie. Bij de beoogde overname door een partij blijken er wat hick ups te zijn. Het betrekken van medezeggenschap is belangrijk; er is echter geen lokale raad. Assistent-medewerkers van de Brazzerie worden ook niet ondersteund door medewerkers op hun woonlocatie. Een CCA-lid sluit desgevraagd nu aan bij de overleggen. Het betrekken van CCA of CFA lijkt niet altijd goed geborgd als ergens geen lokale medezeggenschap is. Kenneth heeft het plan om een voorstel naar de bestuurder te sturen over het praktisch inrichten van medezeggenschap rond verbouwingen, verhuizingen, en dergelijke, zodat er voor managers een standaardproces is dat ze kunnen doorlopen. Dit heeft overigens meer betrekking op woonlocaties. Kenneth deelt het voorstel met CCA en CFA.

Bij de discussie wordt ook het punt hygiëne/schoonmaak betrokken. Dat is op een aantal locaties waar verwanten van CFA-leden wonen ondermaats. Het is goed om ook het punt 'schoonmaak' weer eens op de agenda te zetten bij het overleg met de bestuurder. Kenneth heeft de aandachtsfunctionarissen medezeggenschap op de locaties geïnformeerd over de medezeggenschapsregeling en hen een voorbeeld jaarplan voor een lokale raad gestuurd. Hygiëne/schoonmaak kan een goed onderwerp voor een lokaal jaarplan zijn.

Kenneth wil de aandachtsfunctionarissen medezeggenschap wat meer gaan betrekken. Zij zijn binnen een locatie in feite de vaste contactpersoon voor medezeggenschap. Kenneth zal een overzicht dat hij daarvan heeft delen binnen de CFA. Een tweede adviseur medezeggenschap wordt nu gezocht; deze zal zich wat meer gaan richten op de lokale medezeggenschap.

Ernst stelt dat aandachtsfunctionarissen ook goed kunnen worden ingezet om verwanten te mobiliseren naar de achterbanbijeenkomst te komen.

5. Productdefiniëring / vervoer

De CFA heeft van Abrona vernomen dat het door de CFA opgehaalde standpunt van het Zorg Instituut Nederland is voorgelegd aan, en op dit moment wordt bestudeerd door, advocatenkantoor Dirkzwager. De CFA wacht de uitkomst daarvan af.

6. Jaarplan 2024 CCA/CFA

Ernst neemt de punten door, die in het jaarplan zijn benoemd. Schoonmaak is zojuist als toe te voegen punt genoemd. Het onderwerp Medezeggenschap zal Kenneth in het jaarplan herformuleren. Op de CFA-agenda wordt dit een vast agendapunt, mede in het kader van de veranderaanpak.

7. Achterbanbijeenkomsten

Zoals eerder vanavond besproken, zijn de aanpassing van de statuten, medezeggenschap (mede in het kader van de veranderaanpak) en de productdefiniëring de te bespreken thema's tijdens de achterbanbijeenkomsten. Omdat er vooral vragen

blijken te zijn over de wasverzorging door CleanLease, is het prettig als iemand met kennis van zaken aanwezig is.

Als vorm wordt gedacht aan een kringgesprek, met als gespreksleiders bij voorkeur de teamleiders van de locatie waar het gesprek plaatsvindt.

Gedacht wordt aan 3, of maximaal 4, bijeenkomsten.

Ernst vult de door Kenneth opgestelde opzet aan en deelt deze met de CFA. Begin volgende week heeft Kenneth de reacties binnen en kan hij verder met de organisatie.

8. Teambuilding 2024

Dit jaar zullen er zich in de samenstelling van de CFA enkele wijzigingen voordoen.

Ernst wil daarom in een teambuildingsbijeenkomst hier verder met elkaar over doorspreken. Wie wil welke taken op zich nemen?

Ieder denkt alvast na over de eigen wenselijke rol en ambities.

Ondersteuning van de CFA blijft in elk geval beschikbaar via Kenneth, en de secretariële werkzaamheden blijven belegd bij Wilma.

Robert zoekt via mail met de overige CFA-leden contact, Ernst gaat de teambuilding in gang zetten.

9. Notulen vergadering d.d. 30 januari 2024

De notulen worden met dankzegging aan de notulist vastgesteld.

10. Wie woont wat bij?

- Ontmoetingen met de Raad van Toezicht:
 - 14-03-2024, 13.30-17.30 uur: Strategie Abrona - Gerda, Ron E., Ron v.D., Ernst, Robert, Thea
 - 24-10-2024, 13.30-17.30 uur: Onderwerp nog niet bekend – op dit moment hebben zich aangemeld: Gerda, Ron E.
- Interne reflectie kwaliteitsrapport 2023:
 - 27-03-2024, 10.00-11.00 uur: Alie, Gerda, Robbert
- Overleg inzake statuten:
 - 03-04-2024, 10.00-10.30 uur: CCA/CFA en geestelijk verzorger, iedereen die (digitaal) wil aansluiten is welkom.
- Overleg met het zorgkantoor (indien gewenst 1 of 2 vertegenwoordigers namens de CFA):
 - 18-04-2024, 10.30-12.00 uur: Voorjaarsoverleg (namens Abrona zijn aanwezig Toke, Jeannette, Dennis, Pascale, namens de CCA Nick en Jeffrey): Alie, Robert, Ron E.
 - 11-07-2024, 10.00-12.00 uur: Kwaliteitsdialoog (namens Abrona zijn aanwezig Toke, Anita, Mattie, Dennis, namens de CCA Nick) Robert, Alie, Ron E.
- Themabijeenkomsten CCA/CFA/OR/MT, op dit moment hebben zich aangemeld:
 - 03-07-2024, 15.00-16.30 uur: Gerda, Ron E., Thea
 - 11-09-2024, 15.00-16.30 uur: Gerda, Ron E., Thea (tenzij met vakantie)
 - 11-12-2024, 15.00-16.30 uur: Gerda, Ron E., Thea

11. Ingekomen stukken

De ingekomen stukken worden voor kennisgeving aangenomen.

Kenneth geeft aan dat Voedingsbeleid een te bespreken onderwerp voor de CFA wordt.

12. Rondvraag

Gevraagd wordt of CFA-leden al ervaringen hebben opgedaan met bespreking van het verkorte ondersteuningsplan. Voor de gehele bespreking is maar één uur uitgetrokken en de zorgaspecten zijn erg summier beschreven.

In het eerstvolgende agendaoverleg met de bestuurder zal de CFA-delegatie vragen wat precies de rol is van de PB/PO bij het ondersteuningsplan, wat de formele status is, en hoe erover wordt gecommuniceerd naar andere begeleiders en de achterban. Verder zou er elke drie maanden een evaluatieoverleg plaatsvinden, dat gebeurt in de praktijk niet. Kennelijk is het er in de praktijk mee werken anders dan de eerder besproken theorie.

13. Sluiting

Onder dankzegging voor ieders inbreng sluit Ernst de vergadering om 22.15 uur.