

Centrale Familieraad Abrona

NOTULEN VAN DE VERGADERING VAN DE CENTRALE FAMILIERAAD ABRONA D.D. 16 JULI 2020

- Aanwezig:** Ernst Blankestijn (EB) voorzitter, Ron van Dort (RvD), Jan Neels (JN), Anton Egink (AE)
- Gasten:** Jaap Zwitser (JZ), Toke Piket (TP) en Jeroen van Vliet (JvV) (agendapunten 3 en 5)
- Afwezig:** Flori Bets, Frits Kramp, Alie Maas, Sabine Terheggen
- Verslag:** Wilma Hoolhorst (WH)
-

1. Opening en vaststelling

EB opent de vergadering om 18.00 uur en heet allen welkom. De agenda wordt conform voorstel vastgesteld.

2. Notulen CFA-vergaderingen

2.1. CFA-vergadering d.d. 4 juni 2020

De tekst wordt ongewijzigd vastgesteld.

Er zijn geen opmerkingen naar aanleiding van de notulen.

2.2. Extra CFA-vergadering d.d. 2 juli 2020

De tekst:

- Pag. 2, Mededelingen, toegevoegd wordt: "De CFA constateert dat de kennis van teamleiders over medezeggenschap(sreglementen) niet altijd toereikend is. Dit aandachtspunt behoort te worden geborgd in het introductieprogramma van nieuwe teamleiders."

Met opnemings van deze aanvulling worden de notulen vastgesteld.

Er zijn geen opmerkingen naar aanleiding van de notulen.

Actielijst CFA

- Opstellen brief dagvergoeding bij afwezigheid cliënten vanwege corona: De CFA wacht op antwoord van Tanja Derhaag. WH informeert hier naar. (noot notulist: Vanwege aansluitende vakanties van Tanja (vanaf 17 juli) en WH belegt WH dit punt bij LvdL.

3. Overleg met de bestuurder

Naast TP sluit ook JvV direct aan. EB heet beiden welkom.

- *Stand van zaken hotel Abrona:* Over de sluiting is in Oudewater veel commotie ontstaan met verschillende negatieve publiciteitsuitingen. Goed nieuws is dat voor bijna alle cliënten een passende nieuwe dagbesteding/werkplek is gevonden, soms ook bij reguliere bedrijven en/of dichterbij de woonplaats. Het ging in totaal om 19 cliënten, waarvan 2 in Oudewater wonen. Tien mensen werden vanuit het hotel begeleid, maar hadden een andere werkplek. De herplaatsing van medewerkers verloopt ook goed, voor veel is er een nieuwe plek gevonden, bijvoorbeeld via een zorgopleiding. Het verkoopproces van het hotel verloopt uiteraard volgens de richtlijnen van het College Sanering Zorg, dat een en ander nauwlettend volgt. Burgemeester & Wethouders van Oudewater kijken bij de shortlist mee wat, in een afweging van prijs en kwaliteit, voor Oudewater de beste koper zou zijn. Abrona hoopt dat de verkoop van het pand voor het einde van het jaar rond is. Over geconstateerde onrechtmatigheden in het hotel is aangifte bij de politie gedaan. Naar aanleiding van signalen die TP ontving, is er voor gekozen om diepgaand onderzoek te laten doen via bedrijfsrecherche. De uitkomsten daarvan worden over twee weken opgeleverd. Hier zullen ongetwijfeld leerpunten uit naar voren komen. Een Abrona-delegatie is op uitnodiging aanwezig geweest bij een openbare forumbijeenkomst in Oudewater. De presentatie die TP daar heeft gedeeld ontvangt de CFA (via WH) ook. Bespreking van dit onderwerp afsluitend vertelt TP dat Abrona dichterbij zijn kerntaak moet blijven; begeleiden, ondersteunen, en behandelen. De keuze voor afstoting van

het hotel is laat gemaakt. Nieuwe ontwikkelingen in zorgland, zoals een inkooppercentage dat daalt van 96 naar 94%, én toenemende concurrentie in de Wmo, maakt duidelijk dat we helder moet hebben waar we echt van zijn én goed in zijn.

- *Stand van zaken Abrona Goed en Gezond*

Abrona heeft met de aanvankelijke planning van brede communicatie over het Masterplan veel last gehad van de coronacrisis, en daardoor is er achterstand opgelopen. De CFA was voorstander van een concretiseringslag van het Masterplan. Mede hierdoor is besloten om tot een scherpere interventie te komen. Projecten die de focuslocaties op peil moeten brengen krijgen prioriteit. Er wordt bijvoorbeeld veel geïnvesteerd in nieuwe medewerkers en het aanbieden van opleidingsplekken, zodat uitzendkrachten kunnen worden uitgefaseerd. De eerste positieve signalen komen daaruit nu naar voren. De coronacrisis is overigens wel een goed moment voor mensen om de stap te maken naar een baan in de zorg. Kanttekening van JvV hierbij is dat deze nieuw aan te boren groep nog wel moet worden opgeleid. Daarbij komt dat veel uitzendkrachten werken op locaties met een complexe zorgvraag; daar is over het algemeen minder animo voor. Deze locaties moeten dan ook aantrekkelijker worden gemaakt. Ook GLZ-locaties krijgen te maken met een intensievere zorgvraag, Triple C, wellicht in een 'light variant' wordt daar ook belangrijker. Als het vliegwiel eenmaal gaat draaien kunnen nieuwe medewerkers hierover leren van bestaande. Daarnaast moeten we leren pragmatischer te werken, bijvoorbeeld rond het ondersteuningsplan. Controle daarop is ook van belang.

JvV vertelt dat rond planning en roostering consciëntieus berekend gaat worden welke formatie op basis van de inkomsten inzetbaar is op locaties. Met dat kader kunnen teamleiders aan de slag. Als de uitkomsten bekend zijn, krijgt de CFA hier een korte presentatie over.

JN merkt op dat een CFA-delegatie aanwezig was bij de sessie Strategisch Vastgoed. Het is jammer dat de documenten die daarbij hoorden niet zijn gedeeld. EB geeft aan dat in de vertoonde presentatie informatie stond die nodig is om een project gefundeerd te kunnen beoordelen. TP zegt toe de informatie nog volgende week aan de CFA te verstrekken. Wellicht is het zinvol om hierover in een reguliere CFA-vergadering nog eens met elkaar over door te praten.

Op een vraag van JN over Faros antwoordt TP dat zij in juni een goed gesprek heeft gehad met een vertegenwoordiging van de FR; in november wordt hier een vervolg aan gegeven, dan zal meer duidelijk zijn over het vastgoedbeleid.

Over de voortgang van het Masterplan vertelt TP verder nog dat een '8 kwartalen roadmap' door Olaf van der Heide (manager Bedrijfsvoering a.i.) wordt opgesteld waarin is opgenomen wat we in welke periode gaan uitvoeren.

JZ noemt het project Doelgroepen ook relevant. TP zegt dat dit nog niet klaar is, in september zullen hier meer beelden over ontstaan. Het project is als basis voor veel zaken inderdaad van belang.

Olaf werkt op dit moment ook aan uitgangspunten voor de begrotingen van 2021 en 2022; deze zullen een andere opbouw krijgen. In september volgt daar een voorstel voor. TP vindt het belangrijk dat de CFA daarbij meekijkt. EB vraagt in dit verband aandacht voor het gegeven dat een en ander niet synchroon loopt met de begrotingsgesprekken van de teamleiders op de locaties. Als de begrotingscyclus verandert dient dat breed gecommuniceerd te worden, vooral ook vanwege de inspraakmomenten voor de locaties. De CFA agendeert dit punt op 6 augustus, als Olaf bij de CFA-vergadering aanwezig is. TP en JvV koppelen dit alvast terug aan Olaf.

De jaarrekening 2019 maakt duidelijk dat het eindresultaat 2019 300.000,- positief bedraagt. Tegenover een verlies van circa 8 miljoen op de zorgexploitatie staat een bedrag van circa 8 miljoen aan incidentele baten, zoals verkopen van vastgoed en een vrijval uit omgekeerde integratie. Het proces om tot de jaarrekening te komen verliep moeizaam en zal worden geëvalueerd.

- *Stand van zaken de Zinvolle Dag*

De impact van corona maakt duidelijk dat we de dagbesteding anders vorm moeten geven. JvV vult aan dat in de praktijk de 1,5 meter richtlijn moeilijk is te handhaven bij cliënten. Dit betekent dat je met kleinere groepen moet werken, maar wel dezelfde formatie inzet. Dat is onbetaalbaar. Er is een kans dat Abrona over de periode tot 1 juli 700.000,- euro van de overheid krijgt ter compensatie. De verwachting is dat Abrona daarmee dit jaar op -3,3 miljoen euro zal uitkomen. Ook vervoer is een complicerende

factor bij de dagbesteding. TP vraagt de CFA om hierin met Abrona mee te denken. Zij heeft in VGU-verband een bijeenkomst belegd om met collega-instellingen te bespreken welke oplossingen zij zien en hoe er wellicht is samen te werken. Tot het gedeeltelijk opstarten van de dagbesteding is deels overgegaan door druk van verwanten en gemeenten, maar de manier waarop het nu verloopt is onbetaalbaar.

Om te beginnen is het noodzakelijk dat wonen en dagbesteding worden ontward, zodat duidelijk wordt wat de geldstromen van de verschillende locaties zijn. De visie op zinnvolle dag, de effecten van corona en het beeld naar een andere manier richting de toekomst moeten opnieuw in kaart worden gebracht. Ageeth en JvV hebben de opdracht om twee teamleiders aan te stellen die zich hiermee bezig zullen houden.

JN en AE merken op dat dagbesteding een onderdeel is van de zinnvolle dag; ook wonen, leren en vrijetijdsbesteding maken daar deel van uit. JvV stelt dat de visienotitie daarom ook vollediger en concreter moet worden.

Op 6 augustus zal de CFA met Olaf ook doorspreken over de programmaorganisatie, die kaders en overzicht van het Masterplan geeft aan de hand van de al eerder genoemde 8 kwartalen roadmap.

- Agnes van der Biezen is per 1 september a.s. aangesteld als manager HR en Organisatieontwikkeling. Agnes heeft een brede ervaring in de zorg. Jule Miessen, die een mooie start heeft gemaakt met HR-visie en -beleid, verzorgt een warme overdracht. De CFA heeft nog openstaande vragen over het HR-beleid. TP vraagt Jule om die te beantwoorden.
- Intranettoegang voor CFA: de licentiekosten voor toegang tot het intranet zijn erg hoog. Voorgesteld wordt om het DB/CFA een licentie te geven. TP benadrukt dat het Intranet expliciet is bedoeld voor berichtgeving aan en tussen medewerkers; zij gaat er daarom vanuit dat de CFA de inhoud als zodanig beschouwt en daar geen vragen over zal stellen. WH vraagt de toegang voor het DB aan.
- Zoals al besproken is Olaf van der Heide gestart. EB heeft digitaal kennis gemaakt. Olaf heeft zijn eerste bevindingen opgesteld en prioriteiten bepaald. Zijn focus ligt op het Masterplan Abrona Goed en Gezond.
- WMCZ: De medewerkers van de afdeling Medezeggenschap hebben de opdracht gekregen om te kijken hoe de verbinding op een aantal onderwerpen verbeterd kan worden, aan de hand van een realistisch tijdpad en een einddatum. TP had de CFA hierover formeel even moeten informeren. Désirée Hoogstraten zal vervolgens de reglementen aanpassen.

Er blijkt wat verwarring te zijn bij een medewerker van de afdeling MZ die dit op zou pakken. TP zal dit richting haar nogmaals bekrachtigen.

JZ wijst in dit verband naar de Handreiking (van Kansplus). Hij zal deze voor publicatie naar JN sturen.

Frits Kramp, JN en JZ zijn namens de CFA aanspreekpunt voor Abrona.

De verbinding met de lokale familieraden verloopt overigens moeizaam. Los van het gegeven dat er niet veel lokale raden zijn, wordt ook contact met de teamleiders gemist.

Om meer zicht te krijgen op een aantal locaties, wil de CFA de betreffende teamleiders dan ook periodiek gaan uitnodigen. De CFA wil dit vanaf september gaan effectueren.

TP neemt dat bij de uitwerking van de opdracht mee, evenals de aanvullende opmerking dat de gemiddelde teamleider slecht op de hoogte is van medezeggenschap.

Ageeth en JvV buigen zich op dit moment over een clustering van locaties, in de uitwerking moet dit dan even aan het voornemen van de CFA worden gekoppeld zodat er samenhang ontstaat.

4. Informatie uit verschillende gremia

Dit punt wordt niet ter vergadering besproken.

5. Kennismaking met Jeroen van Vliet (manager Zorg)

De CFA-leden stellen zich kort aan JvV voor.

JvV is sinds 1 juli volledig werkzaam bij Abrona. Hij heeft 22 jaar gewerkt als interimmanager in de GGZ, VG, VVT, algemene ziekenhuizen met een uitstapje naar een woningbouwvereniging voor ouderenzorg. JvV is geschoold als architect en heeft van daaruit bij een adviesbureau gewerkt. Hij heeft nu bewust gekozen voor een functie in de VG-sector. Ten opzichte van bijvoorbeeld de GGZ, waar vooral medici bepalend zijn, heeft een manager binnen de VG veel inbreng en dat maakt de functie interessant.

De volledige omvang van de financiële opdracht die er bij Abrona ligt is hem inmiddels duidelijk. Het is een uitdaging, maar ook een grote klus om Abrona weer financieel gezond te krijgen. JvV zet er in elk geval met enthousiasme zijn schouders onder. Er gaan gelukkig ook veel dingen goed, en Abrona is een heel leuke organisatie met veel medewerkers die graag vooruit willen en de juiste insteek hebben. Dat inspireert. Ageeth en JvV verdelen taken en hebben en houden intensieve afstemming. Het is JvV duidelijk dat teamleiders dichter bij de medewerkers moeten staan zodat zij echte teams kunnen smeden. Zelforganisatie kan mooi zijn, maar alleen als een team er aan toe is of er naar toe kan groeien. Dat is niet overal gebeurd. Het gaat meer om hoe zelfstandig je kunt zijn; als individu, of als team, zonder daar het label 'zelforganisatie' op te plakken. Wasmachines kopen en uitzendbureaus contracteren zijn geen taken voor zorgprofessionals. Die activiteiten gaan we daar weghalen, bijvoorbeeld door facilitaire inkoop centraal te houden. De medewerker in het team kan zich dan meer richten op zelfsturend zijn als zorgprofessional. EB dankt TP en JvV voor hun inbreng, waarna zij om 20.15 uur de vergadering verlaten.

6. Vervolg Masterplan Abrona Goed en Gezond

Dit onderwerp is bij agendapunt 3 ruimschoots aan de orde geweest.

7. Huishoudelijke zaken CFA

7.1. Koppeling LFR / teamleider / CFA-leden

Dit onderwerp komt de volgende vergadering terug.

7.2. Aandachtsgebieden CFA-leden

Dit onderwerp komt terug als de CFA in grotere samenstelling bijeen is.

7.3. Rooster van optreden

EB doet in de vergadering van 6 augustus a.s. een voorstel voor een (toegestane) afwijking van de reglementen, zodat de zittingstermijn van RvD verlengd kan worden.

7.4. Vergaderdata CFA 6 augustus, 24 september, 29 oktober, 10 december

Voorgesteld wordt om de CFA-vergaderingen beurtelings digitaal en live te laten plaatsvinden.

8. Terugkoppeling werkgroepen en bijeenkomsten

8.1. Bijeenkomst Leiderschapsprogramma 6-7-2020: De CFA is door Alie Maas geïnformeerd.

8.2. Sessie Strategisch Vastgoed 6-7-2020: TP heeft eerder vanavond toegezegd dat de CFA de daar besproken stukken toegezonden krijgt.

8.3. Bijeenkomst met GOM 8-7-2020: RvD vertelt dat met (een nieuwe rayonleider van) GOM is gesproken over contractverlenging van twee jaar. Als social return zou GOM eigen bijeenkomsten in 't Lichtpunt laten plaatsvinden, teamleider Ramon Makkink gaat voorstellen om de social return te laten plaatsvinden door middel van een cursusaanbod aan cliënten. Het is wellicht een idee om de rayonleider eens kort in een CFA-vergadering uit te nodigen. Cliënten zouden via GOM-cursussen schoonmaakvaardigheden kunnen aanleren die zij als dagbesteding zouden kunnen uitvoeren. Het gaat hierbij niet om de schoonmaak van de eigen woonruimte. In de productdefiniëring staat daarover dat Abrona zorgt voor de schoonmaak van woonruimten van cliënten. Dit staat haaks op zelfstandigheid en zou alleen moeten gelden als de cliënt dit niet zelf kan en/of er afspraken over in het ondersteuningsplan staan.

9. Rondvraag

- Medezeggenschap en de relatie daarover met teamleiders: dit onderwerp wordt in september geagendeerd.
- Op 6 augustus wordt er wederom fysiek vergaderd. Een en ander is nog even afhankelijk van de technische middelen van Abrona (voor het geval enkelen de voorkeur geven aan het digitaal aanwezig zijn). Bij een uitbreiding van het aantal CFA-vergaderingen is het wenselijk vaker digitaal te vergaderen. Er is dan bijvoorbeeld een onderscheid te maken tussen thematische onderwerpen en zaken die meer discussie vragen.

- WMCZ: Het is van belang dat de werkgroep WMCZ zo spoedig mogelijk bijeenkomt. Een onderwerp als decentraal gaan werken of juist niet, vraagt om aandacht. JN vraagt de CCA hoe deze raad dit ziet. Ondanks inspanningen blijkt het moeilijk een afvaardiging naar de werkgroep te krijgen. De CFA zal wel alvast van start gaan. JN plant op korte termijn een afspraak met Frits, Jaap en zichzelf.
- WH stuurt een vergaderverzoek aan alle CFA-leden voor de extra-vergadering van 6 augustus, en regelt de vergaderruimte en catering.

10. Sluiting

EB sluit om 20.50 uur de vergadering.

Aldus vastgesteld op 8 augustus 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		
2	Opstellen brief dagvergoeding bij afwezigheid cliënten vanwege Corona. De CFA wacht op antwoord van TD. LvdL informeert.	RvD LvdL	Mei 2020 Juli 2020
	16 juli 2020		
1	CFA ontvangt presentatie Forumbijeenkomst Oudewater	WH	Juli 2020
2	Aandachtspunt: Presentatie uitkomsten berekening formatie/inkomsten – toegezegd door JvV zodra gereed	LvdL	Augustus 2020
3	Sessie Strategisch Vastgoed: de CFA ontvangt de daar besproken documenten	TP	Juli 2020
4	Bespreekpunten 6-8-2020 met Olaf van der Heide: Aanpassing begrotingscyclus versus inspraak locaties 8 Kwartalen roadmap / programmaorganisatie	LvdL	Augustus 2020
5	HR-beleid: CFA wacht nog op antwoord van Jule Miessen	TP	Augustus 2020
6	Toegang DB/CFA tot Intranet	WH	Juli 2020
7	Handreiking KansPlus: stuurt deze naar JN	JZ	Juli 2020

8	Koppeling LFR/Teamleider/CFA-leden – op 24-9-2020 op agenda	LvdL	September 2020
9	Aandachtsgebieden CFA-leden – op 24-9-2020 op agenda	LvdL	September 2020
10	Rooster van aftreden: doet voorstel in vergadering op 6-8-2020	EB	Augustus 2020
11	Aandachtspunt: Rayonleider GOM uitnodigen over cursussen cliënten en mogelijke inzet als dagbesteding	LvdL	Augustus 2020
12	WMCZ: roept de werkgroep bijeen en informeert bij CCA	JN	Juli/augustus 2020
13	Uitnodiging/catering CFA-vergadering 6-8-2020	WH	Juli 2020
	Uit eerdere vergaderingen		
3.	Bijeenkomst lokale familieraden en achterbanavond		Najaar 2020
5.	Opvolging uitgebrachte adviezen		Kwartaal