



Notulen Bijeenkomst Centrale Cliëntenraad Sociale Psychiatrie (CCRSP) 1 mei 2025 (week 18)

Aanwezig: Floris, Liliën, Manuel, Lian (coach/ ondersteuner), Wessel, Herman, Bert, Rami, Erik, Marijn, Vincent, Leonie, Marcel, Peter (allen op kantoor)
Afwezig: Hendrik-Jan (met kennisgeving)
Voorzitter: Erik
Notulist: Leonie (coach/ ondersteuner)
Gasten: Aimée, Raad van Bestuur (RvB), en Diana, manager personeelszaken (HRM) na 14.00

Opening en vaststellen agenda

De agenda is vastgesteld.

De cliëntenraad bespreekt vandaag de stukken over de organisatieversterking. Zij bereiden vragen (V) voor die Aimée en Diana kunnen beantwoorden (A). Soms deelt de raad al een advies of aandachtspunt. Aimée ontvangt het advies graag in mei, Pameijer is in afwachting en onrust. Aimée is beschikbaar voor vragen.

Vragen, in willekeurige volgorde:

(V) **Buurtcirkel**- hoe wordt deze hieraan gekoppeld? Wat wordt de rol van de buurtcirkelcoach? (Samenwerken in de wijk/ netwerk) Niet elk team heeft bijvoorbeeld een Buurtcirkelcoach, waar valt deze onder?

(A) Deze adviesaanvraag raakt de buurtcirkels niet. In aankomend project Netwerkgroep wordt de Buurtcirkel wel genoemd als mooi voorbeeld. Doel is dat teams meer in netwerken gaan werken. Buurtcirkelcoaches doen dit nu al.

Advies CCRSP: betrek de Buurtcirkelcoaches nu al bij de teams.

(V) Bij gelijke functie – gelijk betaald. Meewerkend teamleider wordt in schaal 50 betaald. Oud-managers krijgen nog in schaal 65 betaald, voor hetzelfde werk. Mag dit en hoe is dit gecheckt? (Europese wet- en regelgeving verbiedt **ongelijkheid in betaling** voor hetzelfde werk)

(A) Het werk van de zorgmanager gaat veranderen. Regiomanager kent hetzelfde salaris voor hetzelfde soort werk.

Meewerkend teamleider kent andere inschaling, want dat is ander werk. Het is een doorgroei kans tussen de functies wooncoach en manager.

Op basis van het sociaal plan houdt een manager die teamleider wordt zijn salaris. De nieuwe functie is lager ingeschaald. De oud-manager werkt dan met een 'salarisgarantie' in functie meewerkend teamleider. Hierdoor is dit wettelijk mogelijk.

Aandachtspunt CCRSP: er zijn mogelijk scheve gezichten van meewerkend teamleiders ten opzichte van oud-managers die meer verdienen voor hetzelfde werk.

(V) Kan **wooncoach A** ook solliciteren?

(A) Wooncoach A: stel: over een jaar, meer senior nodig, dan kan wooncoach A doorgroeien. Senior functie-eis is nu voor HBO. Meewerkend teamleider is hbo-werkniveau, eventueel met test. Regiomanager is ten minste hbo-niveau.

(V) Wooncoaches B die nu op **meer locaties** werken, moeten een keuze maken voor een team. Kan een senior wel bij meer teams werken?

(A) Diana zoekt dit na.

(V) Teams willen een leidinggevende maar toch **zelfstandig werken**, hoe zit dit?

(A) Medewerkers vinden prettig om ruimte te hebben om te doen wat nuttig en nodig is, maar ook iemand dichtbij om keuzes te maken en knopen door te hakken. Bijvoorbeeld over de onderlinge samenwerking. Dat wordt met 100 medewerkers voor 1 manager te ingewikkeld. Ook zoeken medewerkers vaak naar 'de bedoeling', protocollen enz. Een meewerkend teamleider kan dat aangeven en letten op 'de regels', bijvoorbeeld 2x per jaar evalueren.

Sommige teams loopt het nu goed zelfstandig. Daarom meewerkend teamleiders die coachend kunnen werken en ruimte kunnen blijven bieden.

(V) **Wie neemt welk besluit en heeft welk takenpakket? Waar mag ik wie op aanspreken, bijvoorbeeld voor de medezeggenschap? De raad geeft een aantal voorbeelden:**

- **Rookbeleid** (A) beleid wordt geschreven door de ondersteunende diensten- dit verandert niet. 'Handhaven'- doen we de zaken zoals ze zijn afgesproken- gaan de meewerkend teamleider en de manager doen. Bijvoorbeeld: er moet per locatie een bepaald rookbeleid worden uitgevoerd. Dit wordt dan door de meewerkend teamleider zo uitgevoerd. Zaken als voedingsgeld, CVP en bewassing blijven centraal. Personeelszaken voor de teams doet ook de meewerkend teamleider. Inwerken doet de senior medewerker.
- **Een goed idee bij cliënten/ team en dan?** (A) Cliëntenmedezeggenschap: meewerkend teamleider kan met de senior medewerker sparren over de zorg. De regiomanager is er nog, verbindt zich met de Thuishavens en medezeggenschap. MZ kan beter worden geregeld: managers staan nu te veel op afstand. Er komt een extra hiërarchische laag. Iets wat groter is dan één team, specifiek voor die regio hoort bij de regiomanager. Meewerkend teamleider-manager-regiomanager-RvB hebben er ook een verantwoordelijkheid in.
- **Samenwerkingsverbanden** (A) dit hangt af van op welk niveau de samenwerking is. Bijvoorbeeld Thuishavens in grote wooncomplexen (verzorgingshuizen, wooncorporatie, andere zorgorganisaties). Daar ter plekke gaat de meewerkend teamleider erover. In de regio de regiomanager. Raad van bestuur heeft contact met de bestuurders van wooncorporaties.
- **Tags in plaats van sleutels** (A) bepaalt de meewerkend teamleider. Als het ingewikkelder ligt dan sluit de manager aan. Dit gaat over facilitair beleid.
- **Medezeggenschap** vraagt lokaal veel aandacht om het bij de cliënten te laten passen, dus meewerkend teamleider. De manager wordt ook verwacht bij de lokale cliëntenraad/ GO. De manager moet weten wat er leeft en speelt en dit ophalen bij de cliënten. De rol van de AFU is meer het ondersteunen van cliënten en er wordt nog nagedacht om dit bijvoorbeeld kruislings onafhankelijker te organiseren.

Advies CCRSP:

- Maak van tevoren heel duidelijk wie waar over gaat, voor er naar elkaar wordt gewezen.
- De kennis en deskundigheid over de WMCZ ligt bij de werkgroep WMCZ, leidt verantwoordelijke medewerkers hiervoor op. (Diana zegt toe dit ook mee te zullen nemen in het opleidingsprogramma)

(V) **Blijft de arrangeur doen wat hij doet?**

(A) Deze rol verandert niet. Manager Herkent blijft. Voorzitter regiomanager is voor het dagelijkse aanspreekbaar. De arrangeur zal met de meewerkend teamleider het eerste contact hebben. Een nieuw project in de regio kunnen bijvoorbeeld de arrangeurs daar oppakken, bijvoorbeeld semimuraal. Ook het uitvoeren van de evaluaties.

(V) **Bij wie kan degene terecht als een team iets niet goed oppakt? (Wie doet wat?)**

(A) de arrangeur zal dan de meewerkend teamleider inschakelen.

(V) **Regio-indeling- wie houdt verbinding tussen de regio's (tegen eilandvorming en te grote verschillen en voor samenwerking.**

(A) RvB blijft leidinggevende van de regiomanagers in een verbindende rol. Nu organiseren de managers dit zelf. Mogelijk doen de voorzitters van de regio's dit ook straks. De managers ochtenden, waarbij de RvB en managers elkaar bijpraten, blijven. Diana kijkt of er nog meer nodig is in overleg op belangrijke momenten, van elkaar leren, niet overal het wiel zelf hoeven uitvinden. Gebruikmaken van elkaars kennis bij bijvoorbeeld bij pilots. RvB en managers hebben hier een belangrijke rol in.

Aimée vertelt dat er binnen Woont de kennis over LVB nodig was, die er wel was bij Groeit Op.

Ook managers die ergens beter op hun plek zijn worden uitgewisseld om Pameijer als geheel beter te maken.

Er is ook geleerd van bijvoorbeeld reorganisaties bij andere zorgorganisaties. Zoals de voorzitter van de regiomanagers, die kan je beter geen leidinggevende van andere regiomanagers laten zijn.

Aandachtspunt CCRSP: samenwerking: lijnen naar bestuur, leren van elkaar, bij personeelstekort uitwisseling van medewerkers, kwaliteit van dienstverlening door consistente afspraken- op de werkvloer terug kunnen vinden wat er centraal wordt afgesproken.

(V) Blz. 7- zijn dit doelen? **Hoe wordt geborgd wat er aan cliënten wordt beloofd?**

Eigenaarschap, op kwaliteit van dienstverlening en medezeggenschap.

(A) Wij willen investeren in kwaliteit van dienstverlening en kennis delen hierover.

Myrthe, RvB, is ook hiermee bezig. Er komen plannen aan over Vakmanschap- belangrijke investering. Opleiden van mensen met nieuwe functie zoals regiomanager, seniors, meewerkend teamleiders. Ook bijvoorbeeld kennis & kunde van ziektebeelden, doelgroepen, basiskennis psychiatrie en hoe je hiermee omgaat. Ervaringsdeskundigheid als bron van kennis en de waarde hiervan. Inzet van gedragsdeskundigen, kwaliteit.

Het betrekken van cliënten zou nu ook al moeten hierbij.

Opleiding van medewerkers is heel verschillend, dus er moet binnen Pameijer ook bijgeschoold worden. De raad van bestuur denkt over deze onderwerpen na en zegt toe dat de voornemens hierover te zijner tijd wordt aangeboden aan medezeggenschap.

(V) Het woord '**plaatsen**' is verwarrend: medewerkers worden vanzelf senior als ze geen meewerkend teamleider willen worden.

(A) Plaatsen- wordt nu 'benoemen'. Wanneer er in de toekomst een vacature is voor een senior dan is er een sollicitatiegesprek met de lokale raad.

Advies CCRSP: maak een proces om lokale medezeggenschap te betrekken bij de evaluatiegesprekken van medewerkers, zoals nu bij sollicitaties al gebeurt.

(V) **Hoe worden cliënten betrokken tijdens de uitvoering/ na de uitvoering?**

(A) Aimée wil cliëntenraden vragen hoe het gaat en signalen uitwisselen.

Advies CCRSP: zorg voor evaluatie met cliënten. Aimée zegt hier al Ja tegen. Praktisch kunnen teams bijvoorbeeld bij de viermaandsrapportage actief ophalen bij cliënten.

(V) Wie betreft de **cliënten van Mozaik** bij deze plannen?

(A) Aimée en Diana zoeken dit uit met Myrthe en koppelen dit terug via de bestuurssecretaris of bestuursadviseur.

(V) wie bepaalt de **teamsamenstelling**?

(A) dit doet de manager met de meewerkend teamleider.

Advies CCRSP:

- Teamsamenstelling is sinds de vorige reorganisatie verzwaard advies. Dit vraagt om actief ophalen door en over medewerkers bij cliënten. Gebruik de toolkit van toen.
- Voer een ook adviesgesprek tussen lokale cliënten(raad) met de B die senior wordt. Dit gaat over de inhoud: wat adviseren de cliënten over wat er nog te leren valt bijvoorbeeld?
- Bij de Meewerkend teamleider wordt er al een adviesgesprek gevoerd met cliënten.
- Zorg dat in een lokale raad/ gezamenlijk overleg wordt afgesproken wie de adviesgesprekken voert.
- Informeert de cliënten per wanneer dit plan in gaat, bijvoorbeeld in de gezamenlijke ruimte, op een digibord, een poster en in Gezamenlijk Overleg (GO).