

Notulen Bijeenkomst Centrale Cliëntenraad SP, 11 januari 2018 **(2^e vergadering december (week 2))**

Aanwezig: Ger Kalkman, Liliën Doelarie, Frans Pijnappels, Peter Elfferich, Erik vd Heuvel, David Hooi, Marijn Padmos, Manuel vd Straat, Ton Haddeman, Michel Tuin, Houssein El Armarnis, Leonie Steenbrink (coach/ ondersteuning) Floris van Ravesteyn, Ronald Liersen, Ton Perdaems, Lian Baardemans (coach/ondersteuner)

Afwezig: Aart Dekker, Jerry Bogarde, André de Haan, Dik Zwarts, Hendrik-Jan Poort, (na de pauze)

Voorzitter: Ger Kalkman

Notulist: Lian Baardemans

Vaststellen agenda

De agenda is bijgesteld en vastgesteld.

De voorzitter wenst iedereen de beste wensen voor 2018.

Notulen van 16 november jl.

De notulen zijn met wijziging goed gekeurd en vastgesteld.

Notulen 21 december jl.

Notulen zijn nog niet goedgekeurd. 18 januari opnieuw de notulen van 21 december agenderen. Het verzoek aan alle leden is om de notulen van te voren te lezen.

Nietigverklaring slaapwachten

De raad had vorige vergadering afgesproken om vast te houden aan de nietigverklaring. In het nieuwe jaar is door de bestuurder toegezegd dat de procedure opnieuw wordt uitgevoerd. Erik, Michel, Ton, Ger met ondersteuning willen de sollicitatiegesprekken voeren.

Naar aanleiding van de notulen - slaapwacht

Je kan een ongevraagd advies geven. De regeling slaapwacht is opgevraagd, dit omdat de centrale cliëntenraadleden nu opnieuw gevraagd zijn verzaamd advies te geven over de aanname van slaapwachtmedewerkers. De raadsleden moeten weten wat deze slaapwachten moeten doen, om te kunnen beoordelen wie zij geschikt achten.

Mededelingen:

- **Aart** heeft Lian gesproken en heeft aangegeven voorlopig niet aanwezig te kunnen zijn.
- Op 18 januari, van 10.00 uur tot 11.30 uur, is er een **presentatie van de uitkomsten van de tevredenheidsonderzoeken van de WMO-cliënten**. Het dagelijks bestuur, Hoessein, Liliën, Floris en de ondersteuners zijn aanwezig.
- 18 januari om 13.00 uur behandelen Peter en Floris met ondersteuning van Lian **de reactiebrief van de buurtcirkel**.
- **Door Pameijer worden er politieke bijeenkomsten georganiseerd**. De data staan in de cliëntennieuwsbrief. Lian zet een foto in de Whatsapp van de raad met de data. Alle bijeenkomsten zijn van 19.00 - 21.30 uur:
 - 19 februari in cafe restaurant Rustburcht, Strevelsweg 744-746 te Rotterdam. Michel, Liliën en Manuel gaan naar deze bijeenkomst
 - 22 februari in AC Spijkenisse, Jan van Scorelstraat 2-6 in Spijkenisse
 - 28 februari te Schiedam, Hoppe, Nieuwe Haven 103
- Op 22 januari is er een **E-health bijeenkomst van 15.00 - 18.00 uur**. Liliën, Marijn, Erik, Peter, Floris en misschien Hendrik-Jan gaan hier heen, Leonie stuurt de mail met adresgegevens door naar de raadsleden die zich hebben opgegeven.
- Op 21 februari van 15.00 - 17.00 uur is er een **terugkoppeling van ervaringsdeskundigen**. Erik, Frans, Ton zijn aanwezig. De voorbereiden plannen we in om half 3 in 0.19. De mail wordt doorgestuurd door Leonie.
- **30 januari is er een ontmoeting met Professor Cauffman en de centrale cliëntenraad**. Erik, Liliën, Michel, Ger, Frans, Peter, Marijn. Tijd wordt nog doorgegeven. Uitleg over hoe hij binnen

Pameijer gaat werken, kennismaken met OR en Cliëntenraden. Doel is rust krijgen in de BW en men normaal met elkaar om laten gaan.

- **RIBW Brabant bezoek op 23 april** – Hendrik-Jan neemt contact op met ICT Academie voor een bezoek.
- **25 januari** bezoek Lister Halfway House – Cliëntenraad Lister. Mee: Manuel, Lilien, Michel, Frans, Hoessein, Marijn, Ton. De raadsleden die meegaan verzamelen om 10.00 uur in de hal van het Centraal Station Rotterdam bij het hoofdloket.
- **Cliëntenvertrouwenspersoon sollicitatiegesprekken**; er wordt nog overlegt wie er wordt aangenomen, de GZ-raad heeft een andere verzwaard advies dan de centrale cliëntenraad SP. De bestuurder heeft gevraagd over de verschillende uitkomsten met elkaar in gesprek te gaan.

Nieuws vanuit de afdeling personeelszaken (HRM-afdeling)

Jacob Kamphuis is de manager van de afdeling personeelszaken.

Een aantal onderwerpen zijn nog niet afgerond:

- Op de functies binnen de ondersteunende diensten (medewerkers op het hoofdkantoor van Pameijer), waarbij deze medewerkers cliëntencontacten hebben, heeft de cliëntenmedezeggenschap verzwaard advies over de aanname. Bijvoorbeeld de receptionisten / telefonisten. Zij ontvangen cliënten en of hun telefoontjes. Zij moeten dus goed weten hoe je met cliënten omgaat, bij aanname van hen wordt de centrale raad om advies gevraagd. Alle centrale cliëntenmedezeggenschapsraden hebben met elkaar alle functies binnen het hoofdkantoor doorlopen. De raden hebben aangegeven hoe ze betrokken willen zijn bij de aanname van deze medewerkers. Bijvoorbeeld alleen bij opstellen van het profiel en/ of betrokken bij de sollicitatiegesprekken. Van sommige functies was het de raden niet duidelijk wat deze inhouden.

Afspraken:

- Lian maakt een afspraak met de centrale raad en medewerker jobcentrum. De manager personeelszaken beantwoordt de vragen van de raden waar mogelijk.
- De centrale raad SP plant elke maandag leeg voor sollicitatiegesprekken. Mocht het nodig zijn dan hoort de raad dat een aantal weken van te voren.
- Het werven van personeel moet sneller omdat goed personeel moeilijker te vinden en te behouden is tegenwoordig.
 - De raad heeft gezorgd voor meerdere cliënten die bij sollicitatiegesprekken zijn. Bijvoorbeeld Jan visser. De manager personeelszaken geeft aan dat het mogelijk is om scholing en begeleiding te krijgen over hoe je sollicitatiegesprekken zonder vooroordelen kunt voeren. Bijvoorbeeld welke vragen stel je. De raad geeft aan interesse te hebben voor deze cursus
 - Elke dag wordt naar de vacature gekeken door het jobcentrum, men is dagelijks bezig met het aantrekken van medewerkers.
 - A.s. maandag heeft het dagelijks bestuur een gesprek met een bureau over wat voor medewerkers men wil aantrekken.
 - Nu werft Pameijer nog wat ouderwets. Men wil meer bekendheid geven aan Pameijer en herkenbaarder zijn. Ook wordt nagedacht ideeën opgehaald over leuke dingen die Pameijer aan kan bieden. Dit geldt voor vrijwilligers en betaalde krachten.
 - FTE is functieplaats; je rekent niet in mensen maar in uren. 1 FTE betekent 1 fulltime equivalent. Het staat voor 36 uur, dit is binnen de zorg een fulltime werkweek.
 - Nieuwe werknemers kregen eerst een jaarcontract, nu kunnen teams en lokale cliëntenraden medewerkers ook gelijk in vaste dienst nemen als zij tevreden zijn over de medewerker en goed weten dat ze goed werk verrichten.
 - Er is door de organisatie uitgezocht welke medewerkers er langere tijd tijdelijk contracten hadden, deze medewerkers hebben een vast contract aangeboden gekregen. Cliënten horen hierbij betrokken te zijn, dat gebeurt niet altijd geeft de centrale raad aan. De praktijk is anders, de manager personeelszaken gaat hier nog meer op letten.
- De centrale raad vraagt of medewerkers carrière kunnen maken bij Pameijer. De manager geeft aan dat veel personeel lang werkt bij Pameijer. Ook biedt men medewerkers cursussen en opleidingen aan. (goede arbeidsvoorwaarden)

- De manager personeelszaken is bekend met empowerment. De organisatie biedt medewerkers en cliënten empowerment. Je talent kunnen inzetten. Dit geldt ook voor vrijwilligers.
- De organisatie biedt dus opleidingen, zorgt dat er veilig kan worden gewerkt. Arbo (veilig en gezond werken) valt onder de afdeling personeelszaken, net als het (voorkomen van) ziekteverzuim van personeel en het werven en aannemen van personeel. Van de advertentie tot en met sollicitatie selecteren en aannemen.
- Medezeggenschap op de locaties. De manager heeft de adviesbrief van de centrale raad ontvangen en maakt in samenwerking met Jan Visser een voorstel over de uitvoer van de adviezen van de raad. De raad en de manager personeelszaken zijn het met elkaar eens dat men zo vroeg mogelijk de ideeën die de personeelsafdeling heeft toets met elkaar. Dus checkt of het klopt wat is bedacht en of cliënten de ideeën prettig vinden. Daarna gaan de plannen (het beleid) naar de Raad van Bestuur. Zij geven aan wat het voorgenomen besluit zal zijn en dan krijgt de centrale raad de plannen als adviesaanvraag voorgelegd en kan de raad aanvullingen en advies geven.

Afspraken: afspraak om 'plannen medezeggenschap op de locatie' te toetsen. En per kwartaal afspraken inplannen dat de manager personeelszaken de raad bijpraat. (Kelly en Lian) De manager woont de hele vergadering bij.

- Hoe ben je een interessante werkgever? De manager personeelszaken reageert: Onze arbeidsvoorwaarden zijn concurrerend. Binnen het samenwerkingsverband met de Rotterdamse Zorg is afgesproken om met salarissen *niet* te concurreren, om met elkaar in de pas te lopen. Wel kunnen organisaties zich onderscheiden met het opleiden van personeel. (een arbeidsvoorwaarden) De salarissen staan in de collectieve arbeidsovereenkomsten (cao). Ook kan je je onderscheiden in hoe je omgaat met bijv. uitval door ziekte en door de manier van herintegratie. De raad merkt op dat er een aantal ervaringsdeskundigen bij Pameijer werken.
- Men vraagt zich af hoe het zit met de inval. Soms komt er niet iemand voor in de plaats? De manager personeelszaken is bezig met de opzet van een interne flexpool. Dat zijn medewerkers van Pameijer, die op meerdere plekken invallen en diensten draaien. De manager heeft deze medewerkers goed opgeleid, zodat zij zonder veel informatie gelijk in te zetten zijn op een voor hen onbekende plek. Eerst was een invalmedewerker vaak het minst opgeleid. Men is opgeleid in oplossingsgericht werken. De raad is gevraagd om deel te nemen aan de werving van het personeel van de flexpool. Hoe willen jullie adviseren ligt nu voor.
- Zo'n incident schrikt dat af? De manager weet dat niet zo goed. Wel weet hij dat andere zorginstellingen soms meer incidenten hebben. Hij vindt dat je de etalage niet mooier moet maken dan hoe hij is. Andere zaken zijn ook belangrijk bij incidenten:
 - goed rapporteren, niet alle medewerkers kunnen dit en/ of hebben hier genoeg tijd voor vindt de raad. Tip voor de manager personeelszaken op BW Maassluis is er 1 groene, administratie dag. Zo is het gepland wanneer de administratie wordt bijgewerkt door medewerkers en wanneer personeel aandacht heeft voor de cliënten. Tip 2: LOC doet mee aan proef over radicale vernieuwing binnen de zorg. Dit is bij de RIBW toepasbaar (niet alleen in verpleegzorg). Informatie wordt door de raad verstuurd.
 - Hoe kan je het voorkomen? Is alle informatie beschikbaar. Medewerkers worden nu geschoold en er is nazorg en opvang. Ook kan men gebruik maken van extra begeleiding in huren na een incident wat heftig is geweest.
 - En een goede samenwerking met politie.
- Medezeggenschap; hoe weten de managers de juiste WMCZ-regels of wil men dit niet weten. De manager personeelszaken ziet het belang van een filmpje over medezeggenschap en hij geeft aan dat managers een cursus WMCZ hebben kunnen volgen.(op advies van de centrale raad)
- De raad vraagt wat het gevolg is als de manager zaken niet doet die wel tot zijn taak behoren? Hier is een rol voor de lokale raad. Het is belangrijk dat personeelszaken het telkens aan de orde stelt. Verdere checks zijn er niet. Men wil niet 'politieagenten', die rol is niet belegd. Als cliënten

informatie niet hebben kunnen ze minder mondig zijn. De doelgroep die de raad vertegenwoordigt lukt het niet altijd om mondig te zijn.

De manager personeelszaken vergelijkt bovenstaande met dat medewerkers meer willen bewegen en niet willen roken. Toch zijn vaak medewerkers die al bewegen juist geabonneerd op een sportclub. En niet de medewerkers die het nodig hebben. Als mens ben je regelmatig onbewust over wat er mogelijk is. Je moet goed zoeken naar een manier om mensen uit te dagen/ uit te nodigen. Werkt straffen? Het is toch beter vindt de manager personeelszaken dat je in je lijf voelt dat je luistert naar cliënten. Dit hoor je te weten. Soms is het heel moeilijk om medezeggenschap onder aandacht te krijgen.

Hoe gaat het op de voorziening/ rondvraag

Manuel: op klus en werk is voorgelegd dat cliënten het een goed idee vinden dat mensen die zich niet hebben afgemeld de werkdag inhalen zonder vergoedingsgeld.

Michel: er zijn medewerkers aangenomen. Michel vraagt na of er cliënten zijn betrokken en of men heeft kunnen meedenken over het profiel.

David: er is nieuw personeel. David was aanwezig bij de personeelsvergadering. Er komt een verwantenavond

Floris: er komt een bijeenkomst buurtcirkelcliëntenraad