



## **Notulen    Bijeenkomst Centrale Cliëntenraad Sociale Psychiatrie** **2 december '21 (1<sup>e</sup> vergadering van december (week 48))**

**Aanwezig:** Frans, Peter, Floris, Marijn, Ton, Hendrik-Jan, Vincent, Wessel, Leonie (coach/ondersteuner) (online), Erik (op kantoor)  
**Afwezig:** Manuel, Liliën, Aart, Miriam, Lian (met kennisgeving) Hoessein, John (zonder kennisgeving)  
**Voorzitter:** Erik  
**Notulist:** Leonie (coach/ ondersteuner)  
**Gast:** Eipie

### **Agenda vaststellen**

De agenda is vastgesteld.

### **Notulen 18 november 2021**

*De notulen worden besproken en vastgesteld.*

#### **14.15 uur – 14.45 uur Verloop medewerkers Pameijer**

*Eipie is de strategisch beleidsmedewerker bij personeelszaken van Pameijer.*

*Ze werkt aan een plan om te kijken hoe we de medewerkers van Pameijer langer kunnen behouden.*

*Ze heeft onderzocht waarom begeleiders vertrekken. De cliëntenraad SP heeft regelmatig aangekaart dat cliënten deskundige begeleiders willen en niet te veel wisselingen op de locaties.*

Over behoud van medewerkers is onderzoek gedaan. Pameijer is best in staat nieuwe mensen aan te nemen, 1 op de 10 medewerkers is nieuw. Maar er gingen ook best veel mensen weg. 270 in totaal, de helft daarvan ging binnen 2 jaar al weg. Een helft daarvan al binnen een jaar. Dit was de reden voor Eipie om te onderzoeken: nemen we de goede mensen aan en hoe zorgen we dat die mensen langer dan 2 jaar blijven? Collega's en cliënten moeten wennen aan nieuwe gezichten, sollicitatiegesprekken voeren, medewerkers inwerken enz. vroeg aan managers of ze het herkennen. Ze heeft gekeken naar leeftijdsgroepen en functiegroepen. Ook zijn er interviews gehouden met nieuwe medewerkers om te kijken naar wat er (minder) goed ging bij het aannemen. En interviews met mensen met 'coronabanen' en met de inwerkcoaches, degenen die verantwoordelijk zijn voor het inwerken.

Veel is vaag bij een sollicitatie: wat zoeken we en waarom? Dan kan er een goede voorselectie vanuit het Jobcenter zijn en ook daarna vanuit het team. Nieuwe medewerkers ontvangen een contract vaak te laat, waardoor ze bijvoorbeeld hun huidige contract niet durven opzeggen. Soms is er een VOG-vertraging of weten nieuwe medewerkers niet waar ze het moeten vragen. Met de administratie wordt gekeken hoe alles sneller kan worden geregeld.

CR: neem je de cliënten ook mee in het voorgesprek, wat voor iemand zoeken we? Eipie: dit kan een onderdeel hiervan zijn, ik denk dat sommige teams niet helemaal scherp hebben hoe en wanneer je cliënten betreft.

We kijken nog niet naar elders nieuwe medewerkers werven, zolang dit alles niet op orde is.

Behoud medewerkers: aanstellingsbeleid is aangepast: nieuwe medewerkers krijgen nu nog maar 1x een jaarcontract en dan een vast contract. Zorg dat er een einde proeftijd gesprek is en dan na 9 maanden een vervolgggesprek om te kijken hoe het contract kan worden verlengd. Managers krijgen nu automatisch een herinnering hieraan. In de praktijk zijn grote verschillen in het inwerken en hoe contact met nieuwe medewerkers wordt gehouden. Positieve voorbeelden: welkom moment, koffiedrinken met nieuwe team en bewoners. Slechte voorbeelden: zelf moeten bellen voor het contract, moeten vragen hoe het rooster eruit ziet, of je voor je eten moet zorgen enz. Inwerken geldt dit ook voor: iedereen hoort een eigen inwerk-buddy te hebben. Uit de interviews blijkt dat sommige nieuwe medewerkers én inwerkcoaches dit niet weten.

Nieuwe medewerkers krijgen te laat autorisaties voor programma's dossiers en computers/telefoons. Teams kennen de hulpmiddelen niet om hun nieuwe collega goed in te werken. Gekeken naar inwerken en 100 dagen programma. Het moet kloppen met elkaar.

Exitgesprekken worden wel gevoerd, maar niet volgens een bepaalde methode, daardoor is er weinig informatie uit te krijgen. Eipie zorgt dat medewerkers die vertrekken nu een digitaal interview krijgen, dat is onafhankelijker. Dit is al een paar maanden bezig, maar er is nog te weinig respons. Er is ook een Medewerkersonderzoek, respons is ook laag. Er is een onderzoek met de Rotterdamse Zorg om te vragen wat er nodig is dat medewerkers blijven.

Eipie kijkt ook naar de 'medewerkersreis', wat de loopbaan is voor medewerkers. Loopbaan wordt vaak genoemd als reden om weg te gaan. Pameijer is best een 'platte' organisatie. Bestuur, manager, B, A en assistenten. Er zit geen teamleiders-laag tussen. Je kan ook wisselen van locatie bijvoorbeeld als je je wilt ontwikkelen. Hier wordt weinig over gesproken. Floris: je kan ook arrangeur worden.

CR: wordt er met medewerkers die langer werken geëvalueerd en besproken wat zij in de toekomst willen? Eipie: dit doen we te weinig binnen Pameijer. Er wordt niet standaard gevraagd: hoe zit je erbij, wat heb je nodig? Door zelforganisatie ligt dit bij de teams, maar daar ondersteunen wij te weinig op. Het is goed om terug te gaan naar een jaarlijkse afspraak, omdat je dit anders vergeet.

CR: ik zie dat een exitgesprek te laat wordt gevoerd. Bijvoorbeeld een medewerker zegt tegen een manager: ik wil weg, dan wordt er geen vraag gesteld: waarom? Wij zien dit als een signaal dat het niet goed gaat. Soms gaan in één team ineens meer medewerkers weg, wat wordt er dan gedaan?

Eipie: je zit als manager of team in een stramien, soms worden signalen niet meer gehoord. CR: dit horen wij ook. Nieuwe plannen worden door een team soms niet gehoord, dan haken medewerkers ook af. Eipie: ik hoor van teams waar het goed gaat dat signalen als dit worden opgepakt.

CR: Aantrekkelijk werkgeverschap: wat helpt medewerkers bij Pameijer te blijven? Eipie: samen ontwikkelen, eerder in gesprek wat er binnen de kaders van de dienstverlening van de organisatie kan.

Wanneer er vragen zijn kan men terecht bij Eipie. Eipie stuurt de sheets aan de cliëntenraad, deze kan je opvragen via [cliëntenraad.sp@pameijer.nl](mailto:cliëntenraad.sp@pameijer.nl).

## Mededelingen

- *Successen en wat heeft het dagelijks bestuur de afgelopen 2 weken gedaan:*
  - *Platformoverleg cliëntenraden Rijnmond – hoe verder?* Platform ging niet door i.v.m. ziekte.
  - *Vaccinatiegroep – wat is de stand van zaken?* Ton en Erik waren hierbij. De boosterprijs wordt via de teams geregeld, door de eigen locatie. Er wordt geen verschil gemaakt tussen WMO/WLZ intramuraal. Ook heeft het DB afgelopen maandag namens de CR een ongeraagd verzwaard advies gestuurd. Hierin adviseert de raad om zelftests aan te bieden aan cliënten die dit niet zelf kunnen betalen.
- *Werkgroep WMCZ- stand van zaken* – aanstaande maandag is het 2<sup>e</sup> gesprek.
- *95 jaar Pameijer klankbordgroep (digitaal) 22 november*, John en Erik waren hiervoor aangemeld, hoe was het? In december krijgen alle cliënten een vooraankondiging voor een evenement in april, op een plek in groot Rotterdam Rijnmond. Het is een uitstapje, je mag ook een introducee meenemen, je begeleider, opa, vriend, net wie jij uitkiest.
- *Grijs met Kleur- instemmingsaanvraag Aart, Ton en Frans – wat is er afgesproken?* In de instemmingsaanvraag staat dat Pameijer een manier vindt om cliënten die ouder worden ook bij Pameijer kunnen te blijven wonen. Medewerkers worden getraind hierin. Het sluit aan bij de eerdere adviezen van de cliëntenraad SP, daarom is ermee ingestemd.
- *CVP-afspraak adviseur 16 december a.s. 10.00* DB, Floris, Vincent melden zich aan digitaal.
- *Voortaan worden alleen **voornamen** gebruikt in de notulen.*
- *Volgende vergaderingen – afspraken:* vergaderingen zijn digitaal, wanneer er weer live mag worden vergaderd dan laat het DB dit weten.

## Veiligheidsrondes

Willen jullie informatie ophalen bij andere cliënten van je locatie in bijvoorbeeld GO: welke tips zijn er voor medewerkers als het gaat om veiligheid op je locatie. Wat zie je op je locatie wat veiliger kan. Deze punten worden doorgegeven aan de projectleider.

- Camera's bij de voordeur om te zien wie er aanbelt en in de gang.
- De belangrijkste tip hierbij is dat dit met de lokale cliënten wordt opgepakt. DB zal dit en de tips van vorig overleg aan de projectleider teruggeven.

## Rondvraag

*Marijn:* de inloop is weer open, een mondkapje is er verplicht.

*Peter:* we hebben soep gegeten op de BW, dat was fijn. De Buurtcirkel viert helaas geen Sint vanwege corona. Het GO ging ook niet door.

*Vincent.:* de ontmoetingsruimte is gelukkig opengebleven. De eerste boosterprikken worden maandag gezet, ik ben tevreden over hoe het team dit heeft geregeld.

*Floris:* een maand geleden ben ik met Erik bij de opening van woonvoorziening Welschen 2 geweest, mooie gezamenlijke woonkamer en eigen studio's met een keuken en douche. Er is ook een woonkamer voor de buurtbewoners. Goed om visitekaartjes van de cliëntenraad te gebruiken voor meer bekendheid. Tip voor de kerst: met de metro naar Rhoon en vanaf daar lopen naar Intratuin, daar is een mooie kerstmarkt.

*Erik:* nog geen bewonersoverleg, er is weinig interesse daarvoor. Er wordt nog motivatie gevraagd van het team om bewoners enthousiast te maken. Er is een incident geweest met een medebewoner, gelukkig is zij nu weer thuis. Er zijn openstaande vacatures, men is druk bezig deze te vervullen.

Erik bedankt de aanwezigen voor hun inbreng.