

Notulen Bijeenkomst Centrale Cliëntenraad SP, 4 augustus 2016 (week 31)

- Aanwezig:** Frans Pijnappels, Peter Elfferich, Michel Tuin, Ronald Liersen, Ger Kalkman, Johan Baars, Lian Baardemans (coach/ ondersteuning), Leonie Steenbrink (coach/ondersteuner), Aart Dekker, Jerry Bogarde, Miriam Wolff, Dik Zwarts, Houssein El Armarnis
- Afwezig:** Floris van Ravesteyn, Hendrik-Jan Poort, Ton Perdaems, Manuel vd Straat, Vilas Gonzalez
- Voorzitter:** Jerry Bogarde
- Notulist:** Leonie Steenbrink
- Aspirant lid:** Liliën Doelarie (2^e keer)

Vaststellen notulen 21 juli 2016

De notulen zijn zonder wijzigingen vastgesteld.

Mededelingen

- *Ricardo Mekken*– Ricardo heeft een ongeluk gehad. Hij is nu weer thuis gelukkig, maar moet waarschijnlijk lang herstellen.
- *Uitje Avifauna*- Ronald meldt zich af, Jerry, Michel, Miriam, Aart, Hoessein, Peter, Ger, Lian, Floris, Manuel, Leonie, Liliën, meldt zich aan. Vilas blijft even de vraag.
- *P Vijf* – De CR heeft samen met CR GZ een advies erover opgesteld en dit verstuurd. Nog geen reactie ontvangen.
- *Lokale medezeggenschap* – alle voorzieningen is gevraagd hoe de lokale medezeggenschap is geregeld. De teams hebben grotendeels ingevuld dat zij medezeggenschap hebben georganiseerd. DB heeft verder gevraagd en het blijkt dat er niet overal medezeggenschap is en dat als er iets is georganiseerd, dit niet volgens de WMCZ is. Het is een van de doelen van Pameijer voor 2016, maar dit lijkt niet erg haalbaar. Het inzetten van ervaringsdeskundigen lijkt ook niet altijd te helpen. De vraag is: en nu? Wat gaat men eraan doen als de medezeggenschap niet goed geregeld blijft? Dit bespreek het DB maandag met Mirjam Althuisius, beleidsmedewerker.
- *BW IJsselmonde* – de cliënten lijken niet goed geïnformeerd te zijn over de reorganisatie en de gevolgen. 6 september schuiven Jerry en Lian aan bij de bewonersvergadering met de bewoners van BW IJsselmonde, hun manager en Arnold van Doorn (RvB) om het hierover te hebben.
- *Raad van Toezicht* Er zijn een aantal mensen benaderd om te solliciteren voor de Raad van Toezicht. 12 (ongeveer 11-16u) september zijn de sollicitatiegesprekken met het DB, Floris, Aart en Lian. Het DB let, zeker na de afgelopen voordracht, goed op het profiel. Men wil nog een gesprek over het profiel, aangezien de vorige kandidaat een andere terugkoppeling kreeg over de afwijzing dan dat de CR kreeg.
- *Cliëntenraad Mozaïk* was gestopt, maar nu zijn ze weer gestart.
- *Rolbeschrijving* coach/ondersteuners wordt opnieuw beoordeeld op de taken en de functieomschrijving. Er wordt gekeken waar de raad recht op heeft aan ondersteuning en welke salarisschaal hierbij hoort. Het geldt niet zozeer voor Lian en Leonie, aangezien zij al een contract hebben, maar wel voor als er ooit een nieuwe coach/ondersteuner wordt gezocht.
- *Van kas naar pas:* als het goed is krijgen alle cliënten een brief over dat er voortaan geen contant geld meer aan cliënten wordt gegeven voor bijvoorbeeld voedingsgeld. Bij BW Tagoreplaats heeft iedereen een rekening. O.a. Team Oud Beijerland en de Catering wordt nog contant uitgekeerd. Men is voornemens dit ook via de rekening te gaan doen, cliënten horen dan eerst een brief hierover te krijgen. Het was voor veel cliënten al geregeld, maar tijdens het regelen kwamen veel problemen naar boven, waardoor het even is uitgesteld. Bij toeval kwam het DB erachter dat het nu toch wordt ingevoerd. Er bleek ook een mail met vertrouwelijke cliëntgegevens intern verspreid te zijn, dit is gemeld aan Arend Vreugdenhil (raad van bestuur).

Rondvraag

Michel: een cliënt heeft een vraag over de prullenbak in de keuken: deze zou geen deksel mogen hebben i.v.m. brandveiligheid. De cliënt vindt het echter niet hygiënisch en wil een andere bak. Het DB zoekt dit uit.

Aart: er zijn een aantal punten waarbij het lijkt alsof er met de pet naar de medezeggenschap wordt gegooid. O.a. dat de sollicitatieprocedure niet wordt gevolgd door cliënten te betrekken. Het afstemmen van het moment van het Gezamenlijk Overleg op de centrale cliëntenraadsvergaderingen lukt ook niet meteen. Een aantal nieuwe cliënten zegt: 'alles wordt geregeld, je mag niets zeggen'.

Hoessein: problemen met het toilet zijn opgelost.

Aart: De bewoners spreken elkaar niet vaak bij de koffie, men is niet erg actief. Het DB heeft dit ook aangegeven bij de Raad van Bestuur.

Ronald: een oud begeleider kwam even buurten. Er werd ook verteld dat men op zoek is naar een beter pand voor de bewoners van BW Talingstraat (Team Charlois). Er wordt ook aan de bewoners gevraagd wat zij belangrijk vinden.

Peter: Er is GO geweest en de buurtcirkeldeelnemers hebben koffie bij Nika gedronken.

Liliën: AC Buuf&Co AC Delfshaven) gaat op zich weer goed, mede doordat men er goede maaltijden serveert. Men kan er komen eten, mits ze zich voor 13.00 opgeven en ze zijn ingeschreven als cliënt.

Frans: GO wordt nieuw leven ingeblazen. CR Spijkenisse wordt ook in september weer opgestart.

Johan: Meer dagdelen gaat men naar de kerk of andere locaties in Oud Beijerland.

Gast: Miriam Hopmans i.v.m. leerlijnen

Miriam Hopmans, beleidsadviseur HRM & Ontwikkeling Pameijer is te gast om de cliëntenraad bij te praten over de afronding van Ertoe Doen, het project waarbij alle medewerkers van Pameijer over Pameijer en de veranderingen konden leren. Afgelopen 2 jaar is er geëxperimenteerd met hoe medewerkers op te leiden. Er is namelijk besloten dat medewerkers een aantal lesmodules 'leerlijnen' volgen waarbij men leert over de nieuwe portfolio van Pameijer. Er wordt nu gekeken: wat heeft men geleerd en hoe gaat men in de toekomst daar verder aan werken? Dat stuk gaat ook naar de CR.

Ertoe Doen bestond uit 2 fases: de 1^{ste} fase ertoe doen is door alle medewerkers afgerond. De 2^{de} fase bestaat uit +/- 3 dagen en 8 leerlijnen: behandelaar Mozaik, behandel coördinator Pameijer, pedagogisch medewerker Naschoolse Dagbehandeling, wooncoach, leerwerkcoach, arrangeur, gezinsondersteuner en wijkteammedewerker. Al deze leerlijnen hebben een bepaalde basis waarin de nieuwe eisen en verwachtingen worden geleerd. Er zijn veel vragen over kennis van bijvoorbeeld psychiatrie, deze zijn hierin meegenomen en worden ook voortgezet, zodat alle medewerkers goed hun rol kunnen vervullen. Niet alle medewerkers hebben de leerlijnen al gevolgd. Er wordt vooral gekeken naar wat men zelf wil leren. Pameijer biedt trainingen en coaching on the job aan> Dat betekent dat medewerkers op het eigen werk getraind worden door bijvoorbeeld collega's van andere locaties. Je kan bij hen uitleg en ondersteuning krijgen. Het is niet duidelijk of vrijwilligers ook aan kunnen sluiten bij de trainingen.

Er wordt ook gekeken naar het aanbod van de trainingen en hoe men dit goed kan toepassen. Er zijn daarom 'leerprincipes' bedacht: zodat je passend kan leren, precies wanneer je wat nodig hebt.

Er zijn daarvoor 'opleidingsadviseurs' HRM (personeelszaken, ondersteuning van deskundigheid van medewerkers). Er wordt door deze opleidingsadviseurs ook een 'opleidingsmatrix' gemaakt, waar instaat wat je voor je rol aan kennis en kunde nodig hebt als medewerker in welke rol. De leerlijnen worden daarin beschreven voor elke rol. De wens is dat de medewerker regie heeft over het eigen leren en dat het team samen kan kijken wat ze nodig hebben voor het resultaat voor hun cliënten. Dit past beter bij zelforganisatie. Het is niet vastgelegd dat cliënten moeten worden betrokken bij de keuze waar het team in moet worden geschoold. Het lijkt Miriam wel verstandig. De opleidingsadviseurs weten meer over hoe dit in de praktijk gaat, tip: nodig hen uit.

Bij de opleidingsmatrix zijn ervaringsdeskundigen betrokken voor het cliëntperspectief. Zij nemen de cliëntervaring mee en bevragen cliënten die ze ontmoeten hierover. De ervaringsdeskundigen zijn soms in dienst van Pameijer en geven soms zelf begeleiding of werken als ondersteunend medewerker.

Bij een voorziening is sinds Ertoe Doen meer eigen regie door medewerkers, maar komen cliënten minder buiten en wordt er minder naar ze geluisterd. Miriam: Wellicht komt dit ook door de veranderingen in de zorg. Men wordt wel geleerd om bijvoorbeeld cliënten te ondersteunen bij het opbouwen van een netwerk. Door de reorganisatie waren er zoveel veranderingen dat leren soms even op een tweede plan kwam.

Er wordt geen reclame gemaakt om trainingen te volgen en er komt ook geen overzicht met trainingen die medewerkers kunnen volgen. De organisatie wil kijken: wat is er nodig en hoe gaan medewerkers zelf op zoek? Half september komt de opleidingsmatrix en dan kan personeelszaken melden wat medewerkers nodig hebben. Dat wordt dan georganiseerd. Voor trainingen voor vrijwilligers kan de raad Ruut Koogje benaderen,

Pameijer heeft een afspraak gemaakt met de zorgkantoren dat men meer methodisch gaat werken. D.m.v. klantenpanels die audits houden krijgt men te horen hoe de cliënten de zorg ervaren. Voor meer informatie kan men terecht bij Jessica van Oeveren, zij had dit in mei jl. toegezegd.

Het is de bedoeling dat medewerkers meer kennis krijgen over hun werk, passend binnen de veranderingen van de zorg.