

Jaarverslag

2009



Dit was Fatima in 2009

2 ■ FATIMA FEITELIJK Eind december waren 890 mensen in dienst van Fatima. Binnen deze groep zijn de mannen met 124 ten opzichte van 766 vrouwen

Voor u ligt het jaarverslag van 2009. Een jaar dat in het teken stond van het met warmte en betrokkenheid, én rekening houdend met de soms zeer ernstige beperkingen van onze cliënten, blijven zoeken naar de best mogelijke zorg op maat. Een jaar waarin we onze kennis en vaardigheden als expertisecentrum intern en extern opnieuw ter beschikking hebben kunnen stellen aan relevante doelgroepen.

Ook in 2009 stond in ons werk de relatie centraal: de wijze waarop de zorg verleend wordt, is net zo belangrijk als de zorg zelf. Het jaar 2009 was voor verschillende onderdelen van Fatima vooral een overgangsjaar naar een nieuwe organisatie en naar een nieuw strategisch beleidsplan. Een jaar ook waarin we nadrukkelijk naar onszelf hebben gekeken. Hoe dat precies verliep, en welke plannen we naar aanleiding van onze zoektocht hebben gemaakt, leest u verderop in dit jaarverslag.

Heeft u na het lezen van ons jaaroverzicht vragen of wilt u meer informatie over Fatima? Tijdens kantooruren kunt u met al uw vragen terecht op telefoonnummer 0314-696911. Verder geeft de website een goed beeld van wat Fatima voor u zou kunnen betekenen.



Inhoud :

Inleiding	3
Van de bestuurder	5
Begeleiding & Behandeling	7
Wonen, Dagbesteding en Zorg	9
Facilitair Bedrijf	11
Financiën & Informatisering	13
Kwaliteit, Innovatie en Communicatie	15
Personeel, Organisatie en Opleiding	17
De ondernemingsraad	19
Samenwerking in 2009	21
Deelraad cliënten	23



“Het jaar 2009 was weer
een buitengewoon boeiend jaar!”

Fatimabestuurder Ernst van Drumpt kijkt met genoegen terug op 2009. "Een jaar met veel veranderingen," vertelt hij, "We hebben keihard gewerkt aan beleid, opleidingen en medezeggenschap. In 2009 hebben we de basis gelegd voor de toekomst van Fatima als professionele, mensgerichte organisatie."

Een belangrijk thema van het afgelopen jaar was de ingrijpende organisatieverandering bij de sector Wonen, Dagbesteding en Zorg. De functie van groepshoofd verviel en er werden clusters opgericht waarbij de indeling op ZZP-typing plaatsvond. Het was een proces dat zorgvuldig en in overleg moest gebeuren en daardoor ook veel aandacht van de bestuurder vroeg. Natuurlijk gaf Manager Wonen, Dagbesteding & Zorg, Roelof Oldenhavé, leiding aan het veranderingsproces. Over zowel de uitvoering als het resultaat is Van Drumpt erg tevreden: "Uit de evaluatie blijkt dat medewerkers van de sector en de overige stafdiensten over het algemeen positief zijn over de veranderingen. Op de groepen vinden ze het vooral prettig dat de lijnen korter geworden zijn."

MEERJARENBELEIDSPLAN

Veel tijd en aandacht ging ook uit naar het meerjarenbeleidsplan voor de periode 2010 tot en met 2014. Een project waarbij veel in- en externe partijen betrokken zijn geweest, van onderzoekbureaus, via ouders en cliënten tot collega's. "Manager PO&O en KIC, Henk Veldkamp, heeft dat traject namens het MT gecoördineerd," licht Ernst van Drumpt toe,

"Ik vond met name de 'tafelgesprekken' die Henk en ik met telkens tien tot vijftien medewerkers voerden, erg prettig. Ze leverden zeer waardevolle informatie op. In Planetree vonden we uiteindelijk een concept dat bijna naadloos aansluit op onze gedachten. Nu zijn we de eerste organisatie in de gehandicaptenzorg die op basis van Planetree gaat werken."

'FANTASTISCH MOOI'

Een van de andere hoogtepunten van het jaar vond Ernst van Drumpt de installatie van de Deelraad Cliënten: „Dat vind ik echt fantastisch mooi. Voorheen werd de VCF gevraagd om leden voor de Deelraad Cliënten. Nu bestaat er dus een deelraad voor cliënten én een deelraad voor verwanten. Je ziet dat er, ondanks dat wij de zorg hebben voor veel zwaar beperkte cliënten, toch mensen zijn die -desnoods met hulp- zelf wat over hun situatie kunnen zeggen. Fantastisch dat dit kan!" Maar er zijn nog veel meer dingen uit 2009 waar Van Drumpt enthousiast over is: "Neem nou bijvoorbeeld het enorme aantal stagiaires dat wij in 2009 over de vloer hadden, zelfs uit Suriname, het grote aantal opleidingen dat wij verzorgd hebben voor onze managers, onze deelname aan de Alliantie M3 ('Menselijke Maat Mobiliseren') en de vorming van woongroep Dolfijn in het Brabantse Schaik. Een plek ver buiten onze regio, waar we zorg leveren op uitdrukkelijk verzoek van de vertegenwoordigers van de cliënten. Kortom; het was een buitengewoon boeiend jaar."



Geprikkeld door autisme: Fatima op de kaart als expertisecentrum

6

■ FATIMA FEITELIJK In 2009 werkten 42 leerlingen bij Fatima, voornamelijk van opleidingen voor verpleegkunde en sociaal pedagogisch hulpverleners

In september 2009 organiseerde de sector Begeleiding & Behandeling onder de noemer 'Geprikkeld door Autisme' allerlei activiteiten rondom het thema autisme.

Belangrijkste publiekstrekkingen waren twee symposiumdagen en de doorlopende mogelijkheid om een bezoek te brengen aan 't Hoofdkwartier. In dit multimediaal theater, gevormd door een groot hoofd van stalen stroken, konden honderden bezoekers zelf ervaren hoe het is om te leven met autisme.

Saskia Ermers, als manager Begeleiding & Behandeling verantwoordelijk voor de organisatie, kijkt met een tevreden gevoel terug op deze periode en de voorbereidingen die er aan vooraf gingen: "Met deze zeer succesvolle themaweek hebben we Fatima duidelijk op de kaart gezet als expertisecentrum."

EXPERTISECENTRUM

"Het belangrijkste argument om 'Geprikkeld door Autisme' te organiseren, was het delen en uitwisselen van kennis en zo Fatima als expertisecentrum voor de behandeling en begeleiding van mensen met een verstandelijke beperking te profileren," licht Saskia Ermers toe, "Vanuit dit uitgangspunt hebben we dan ook bewust gekozen voor twee verschillende symposia; een symposium voor behandelaars én een voor begeleiders en ouders met workshops, lezingen en netwerkmogelijkheden." Uit de evaluatie bleek dat ruim twaalfhonderd mensen Fatima in de themaweken bezocht hebben en dat zowel de behandelaars als begeleiders het evenement met een ruime voldoende (8,3 respectievelijk 7,3) waardeerden.

EEN LOCATIE

Een andere belangrijke mijlpaal van 2009 voor Fatima's sector Begeleiding & Behandeling is het besluit om alle experts op het gebied van begeleiding en behandeling van mensen met een matige tot zeer ernstige verstandelijke beperking en een complexe zorgvraag binnen Fatima op één enkele locatie te concentreren. "Nu zitten onze experts nog op verschillende plekken. Het besluit tot het formeren van een echt letterlijk expertisecentrum, betekent dat straks disciplines als orthopedagogen, logopedisten, de Arts Verstandelijk Gehandicapten, en bijvoorbeeld fysiotherapeuten in één gebouw met elkaar samen gaan werken," vertelt Saskia Ermers enthousiast.

EXPERTISE UITBREIDEN

"Het gebouw is waarschijnlijk in 2012 klaar. Het mooie van het concept is dat het niet alleen de samenwerking tussen de collega's vergemakkelijkt, maar vooral dat cliënten dan op één locatie en in beperkte tijd diverse specialisten kunnen bezoeken. Dat voordeel geldt overigens niet alleen voor onze eigen cliënten, maar juist ook voor die van andere instellingen." Andere instellingen? "Jazeker. Als expertisecentrum bieden we ook nu al zorg aan cliënten van collega-instellingen als Estinea, Lichtenvoorde en Philadelphia. Vooral de vraag naar EMDR, een behandeling na trauma, is groot. Als het gebouw af is, kunnen we onze dienstverlening verbeteren en onze expertise verder uitbreiden en delen. Een grote wens en ambitie is het realiseren van een bijbehorend observatiecentrum."



Organisatiewijzing WdZ voor veel collega's een spannende tijd

8

voor 370 cliënten. Het aantal extramurale cliënten, exclusief cliënten dagactiviteiten was op 31 december 22. Het aantal cliënten dat voor dagactivitei

Een van de belangrijkste thema's voor de sector Wonen, Dagbesteding en Zorg (WDZ) van manager Roelof Oldenhave was de organisatiewijziging in 2009: "De functie van groepshoofd verviel en we kregen clusters waarbij de indeling op ZZP-typering plaatsvond. Deze clusters kregen managers en de groepen kregen meer zelfstandigheid."

"Voor de meeste medewerkers was het even wennen. Het was voor veel collega's een spannende tijd, maar uiteindelijk is de overgang relatief soepel verlopen," vindt Roelof Oldenhave. Op 1 januari 2009 had WDZ ineens geen groepshoofden meer en startten dertien collega's in een nieuwe functie. Roelof Oldenhave: "Om die nieuwe taak goed te kunnen uitoefenen is de clustermanagers een managementontwikkelings-traject aangeboden, waarin ze gedurende de rest van het jaar twee dagen per maand getraind zijn in zaken als financiën, communicatie en coaching. Alle dertien clustermanagers hebben het scholingsproject als zeer zinvol en ondersteunend ervaren."

ZELFSTANDIGHEID

Nu er geen groepshoofden meer zijn, wordt er een groter appèl gedaan op de zelfstandigheid van de medewerkers op de groepen en de dagbesteding. "Ook dat was voor sommige collega's wel even wennen. In het begin van het jaar waren ze vaak nog zoekende naar die zelfstandigheid, maar dat ging steeds makkelijker," aldus Roelof Oldenhave, "Het is een ontwikkeling die voortduurt."

OVERLEGSTRUCTUUR

Met de functieverandering kwam er ook een verandering in overlegstructuur. "Er vinden regelmatig overleggen tussen clustermanagers en persoonlijk begeleiders plaats, maar ook twee keer per jaar tussen de persoonlijk begeleiders uit de verschillende groepen. Op die manier komen wonen en werken met elkaar in gesprek, leren ze van elkaar en wordt de onderlinge communicatie verbeterd," licht Roelof Oldenhave toe.

TERUGDRINGEN

VRIJHEIDSBEPERKENDE

MAATREGELEN

Hoewel veel energie gestoken is in de organisatie-wijzigingen, is uiteraard de belangrijkste taak van de sector, het bieden van woonruimte en zorg, niet vergeten. "Nee, absoluut niet," vertelt Roelof Oldenhave, "op het gebied van zowel wonen als dagbesteding zijn we in 2009 begonnen met het maken van plannen voor uitbreidingen en vervanging van woon- en dagbestedinglocaties. Leuk om te vermelden is dat enkele cliënten bij C1000 zijn gaan werken en enkele bij de Voedselbank.

Op het gebied van zorg zijn we begonnen met het terugdringen van vrijheidsbeperkende maatregelen. Omdat dit door wet- en regelgeving van ons verwacht wordt, maar vooral ook vanuit de eigen overtuiging dat vrijheidsbeperkende maatregelen zoveel mogelijk teruggedrongen dienen te worden. Dit past ook het beste bij ons beeld van mensgerichte zorg."



Gebouwen aanpassen aan de wensen van de gebruiker

10

Een half procent binnen ZP 2, 7,6% ZP 3, 15, 6% ZP 4, bijna 44% ZP 5, 15,9% ZP 6 en 16,5% ZP 7. ■ FATIMA FEITELIJK Financieel: Liquiditeits

Voor optimale zorg en begeleiding voor haar cliënten heeft Fatima gebouwen nodig die specifiek geschikt zijn voor dit doel. In de praktijk betekent dit dat aan ieder gebouw andere eisen gesteld moeten worden, afhankelijk van de aard van het gebruik en de gebruiker.

Mensen met ernstige meervoudige beperkingen hebben andere behoeften dan mensen met een lichtere beperking. Dat geldt natuurlijk ook voor de medewerkers; kantoorpersoneel stelt immers andere eisen aan haar werkplek dan keukenpersoneel. De sector Facilitair Bedrijf heeft de taak alle gebouwen zo in te richten, te onderhouden en te ontwikkelen dat er voor iedere woon- of werkwens een geschikte ruimte is. "Afgelopen jaar heeft voor ons vooral in het teken gestaan van plannen maken voor de toekomst, op basis van de strategische keuzes van Fatima," vertelt William Dogger, manager Facilitair Bedrijf, "De nieuwe klantwensen staan bij ons centraal. Oftewel, hoe moeten gebouwen ingericht worden op basis van de activiteiten die plaatsvinden en de nieuwe klantwensen van de gebruikers. Nu, maar ook later."

LANGE TERMIJN HUISVESTINGSPLAN (LTHP)

De plannen zijn verwoord in het Lange Termijn Huisvestingsplan (LTHP) dat in samenwerking met de afdeling huisvesting van Carantegroep gemaakt is. Hierin staat precies wat Fatima nu aan gebouwen heeft, wat de verwachte behoeften en wensen zijn en welke investeringen voor onderhoud en nieuwbouw

gedaan zullen moeten worden. "Een tijd-rovende bezigheid," licht William Dogger toe, "Dat moest heel zorgvuldig gebeuren, omdat er veel geld mee gemoeid is en omdat we cliënten en medewerkers huisvesting en dagbestedingsplekken willen bieden die aansluiten op hun wensen en behoeften."

PROJECTEN VOORBEREID

"Wij hebben veel bouwprojecten opgestart of voorbereid," vertelt William Dogger, "Denk aan de nieuwbouw voor het kort verblijfshuis in samenwerking met de Christoffelschool, de vervanging van het oude Fratershuis door een nieuw, 't Brewinc in Doetinchem, de Norman Belvillestraat en op het Fatimaterrein het ontwikkelen van een expertisecentrum en de nieuwbouw van de dagbesteding. Allemaal projecten die in 2009 voorbereid zijn en in 2010, 2011 en 2012 uitgevoerd zullen worden."

BRANDVEILIGHEID

De sector Facilitair Bedrijf is echter veel meer dan alleen de huisvesting. Zo verzorgde de afdeling naast alle andere reguliere taken ook weer het onderhoud. Extra aandacht ging in 2009 uit naar brandveiligheid. "We hebben alle gebouwen onderzocht op het gebied van brandveiligheid en vervolgens een BHV beleidsplan geschreven, en ontruimingsplannen per gebouw. In deze plannen staan ook de maatregelen die nodig zijn om de brandveiligheid te optimaliseren. Naar aanleiding daarvan hebben we in 2009 ook een nieuwe brandmeldcentrale geïnstalleerd" besluit William.



Invoering zorgzwaartepakket én een gezonde financiële situatie

12

bedrijfsopbrengsten]: 2009 3,4% ■ FATIMA FEITELIJK Solvabiliteit [Eigen vermogen gedeeld door het balanstotaal]: 2009 19,7% ■ FATIMA FEITELIJK

Voor de sector Financiën & Informatisering (F&I) stond 2009 voor een groot deel in het teken van de naderende veranderingen in het declaratiesysteem. Jacqueline Hunting, manager F&I, geeft tekst en uitleg over de gevolgen van de invoering van het Zorgzwaartepakket (ZZP):

“Tot 2009 ontvingen we een vast bedrag per dag per cliënt. Vanaf 2010 geldt de nieuwe regeling volgens de Zorgzwaartepakket (ZZP) financiering. Hoe meer zorg en begeleiding een cliënt nodig heeft, hoe hoger het bedrag is dat we kunnen declareren. Dat is dus een hele andere benadering. Omdat in 2009 beide declaratievormen nog toegepast werden, was 2009 voor mijn afdeling een heel vreemd jaar.”

INVLOEDEN VAN BUITENAF

Door de overgangsfase werd 2009 een jaar van voorbereidingen op het nieuwe systeem. “We hebben ons onder meer voorbereid op het nieuwe declaratiesysteem door een aantal proefleveringen aan het Zorgkantoor te doen,” licht Jacqueline Hunting toe. Uiteraard was de invoering van de ZZP niet de enige invloed van buitenaf met gevolgen op het financieel beleid in 2009. Onder invloed van de economische crisis en nieuwe wetgeving zijn banken strenger als het gaat om lenen van geld, bijvoorbeeld voor nieuw- en verbouw. Dit heeft zijn weerslag op de bouwplannen van Fatima. “Banken stellen nu hogere eisen aan het weerstandsvermogen en vragen een hogere mate van

solvabiliteit,” licht Jacqueline Hunting toe, “Dat betekent dat we zullen moeten sparen om (ver)bouwprojecten te kunnen financieren. We streven vooralsnog naar een budgetratio van 20%”.

‘FINANCIEEL GEZONDE ORGANISATIE’

Budgetratio? Een vakterm die wat extra uitleg vergt: “De financiële situatie van Fatima wordt weergegeven door middel van kengetallen als budgetratio, solvabiliteit en resultaatratio. De budgetratio (het eigen vermogen ten opzichte van de som van de bedrijfsopbrengsten) steeg van 13,4, naar 15,8%, de solvabiliteit (het eigen vermogen ten opzichten van de schulden op langere termijn) van 16,5 naar 19,7% en de resultaatratio (het exploitatie-resultaat gedeeld door het totale budget) steeg van 1,1% naar 3,4%.” legt Jacqueline Hunting uit. Conclusie? “Deze cijfers tonen aan dat Fatima een financieel gezonde organisatie is. En dat willen we graag zo houden.”

Naast de veranderingen als gevolg van wetgeving vormen technische ontwikkelingen als domotica, elektronische uitwisseling van gegevens en informatiebeveiliging een steeds nadrukkelijker uitdaging voor de ICT organisatie van Fatima. Om antwoord te krijgen op de vraag hoe de eigen ICT organisatie op dit moment functioneert en op welke wijze Fatima aansluiting kan vinden bij de nieuwe ontwikkelingen, is er een onderzoek gedaan. Met de uitkomsten van dit onderzoek zal in 2010 een belangrijke en noodzakelijke stap in professionalisering van ICT worden gezet.



Op weg naar een flonkerende toekomst

14

zagen we een laag verzuimpercentage, te weten 4,46% (begroot 5%). ■ FATIMA FEITELIJK In totaal hebben zich 302 medewerkers aangemeld voor d

De stafafdelingen Kwaliteit, Innovatie en Communicatie (KIC) en PO&O zijn sleutelafdelingen op het gebied van bedrijfsvoering. KIC en PO&O ontwikkelen onder meer het beleid op het gebied van personeel, communicatie, innovatie en kwaliteit. Henk Veldkamp is manager van beide afdelingen. Hij licht eerst het jaar van de afdeling KIC toe.

“Als manager KIC heb ik veel tijd besteed aan het beleidsplan 2010 – 2014,” vertelt Henk Veldkamp, “We hebben eerst als managementteam uitgebreid nagedacht over welke kant het op zou moeten, daarna hebben we onder meer onderzocht of het beeld dat anderen van Fatima hebben overeenkomt met het beeld dat wij voor ogen hebben. Daarnaast hebben we veel tijd ingepland om met medewerkers op lunchbijeenkomsten in gesprek te gaan en in alle rust met cliënten en hun ouders gesproken. Op basis van de uitkomsten van al die onderzoeken hebben we de brochure ‘Fatima Anders’ samengesteld, waarin de voorgenomen beleidsrichting werd uitgelegd. Hierover zijn later in het jaar klankbordbijeenkomsten gehouden met cliënten, medewerkers, leidinggevenden en ouders en verwanten. Zeer intensief, maar vooral heel nuttig. Dat heeft uiteindelijk geleid tot een breed gedragen plan waarin mensgerichte zorg centraal staat. Voor het realiseren van onze ambitieuze plannen is het zorgconcept Planetree, dat we vanaf 2010 als eerste instelling in de gehandicaptenzorg in Nederland gaan invoeren, een van de belangrijkste pijlers.”

NIEUW KWALITEITSSYSTEEM

Een ander aandachtspunt binnen de sector was het zoeken van een nieuw, passend kwaliteitssysteem. In 2009 verviel namelijk de verplichting vanuit het Zorgkantoor om te werken met het HKZ-systeem. “Een goed moment om een systeem te introduceren dat op onze wensen is aangepast,” vindt Henk Veldkamp, “In het nieuwe systeem willen we de positieve punten van HKZ vasthouden en een aantal elementen aanpassen en toevoegen om kwaliteitsbesef dichter bij de werkvloer te brengen. Het bevat minder protocollen en is mede daardoor minder bureaucratisch geworden.” Het nieuwe systeem zal waarschijnlijk in 2011 volledig in gebruik zijn.

ARCHIVERING

Binnen Fatima bewaren verschillende medewerkers enorm veel documenten, maar omdat er nog geen eenduidig beleid is, gebeurt dat op diverse plekken. “Op basis van een inventarisatie hebben we een schatting gedaan,” vertelt Mark van IJzendoorn, die namens KIC de projectleider is, “En we kwamen uit op bijna een miljoen documenten die nu ergens binnen Fatima bewaard worden.” Reden genoeg voor het opzetten van een projectplan archivering, waarvan het onderzoek meteen de eerste fase was. “In 2010 zullen we kijken of we in de toekomst een groot aantal documenten kunnen digitaliseren,” licht Mark toe, “Bij ASVZ, die ook lid is van de Carantegroep, maken ze al gebruik van zo’n systeem. Wij moeten in 2010 de baten en lasten daarvan op een rijtje zetten.”



Fatima zorgt voor je kinderen deze zomervakantie

16

van Fatima tot lid van het bestuur van de werkgeversvereniging benoemd. ■ FATIMA FEITELIJK Gedurende het jaar zijn in totaal honderdnegen vacatu

De stafafdelingen Personeel, Opleiding en Organisatie (PO&O) en Kwaliteit, Innovatie en Communicatie (KIC) zijn sleutelafdelingen op het gebied van bedrijfsvoering. PO&O ontwikkelt het beleid op het gebied van personeel en organisatie. Henk Veldkamp is manager PO&O. Hij en een aantal collega's leggen uit hoe het jaar van de afdeling Personeel en Organisatie er uit zag.

In 2009 bezuinigde TNT Post flink op het personeel, terwijl Fatima op zoek was naar nieuwe persoonlijk begeleiders. "Dat lijkt misschien een rare combinatie, maar postbodes beschikken over het algemeen over goede sociale vaardigheden," zegt Dorry Hollander, personeelsadviseur. "In samenwerking met TNT hebben we vijf ex-postbodes in dienst genomen als persoonlijk begeleider met een opleidingstraject op maat. Ze doen het zo goed dat we in 2010 weer drie postbodes willen gaan werven."

ZOMERFEEST

Om de kwaliteit en continuïteit van de zorg aan de cliënten ook in de zomermaanden te waarborgen, is Fatima in 2009 gestart met tijdelijke kinderopvang voor de kinderen van medewerkers, op de hoofdlocatie in Nieuw Wehl. "Het bleek voor veel van onze medewerkers moeilijk opvang te vinden voor hun kinderen tijdens de zomermaanden," licht PO&O beleidsmedewerker Ellen Plumers toe, "Dus hebben wij voor de kinderen gezorgd. Zo konden sommige moeders zelfs extra diensten draaien. En de kinderen hadden het erg naar hun zin."

OPLEIDINGEN & TRAININGEN

In het Managementontwikkelingstraject (MO) dat met Hogeschool Windesheim werd opgezet, deden de nieuwe clustermanagers kennis en vaardigheden op. "In een traject van ongeveer anderhalf jaar kregen ze maandelijks twee dagen training over zaken als financiën, communicatie, coaching en intervisie," vertelt opleidingscoördinator Wil Nelis, "Er deden ook managementtrainees mee. Een goede zet, zo bleek achteraf, want een van de managers ging met zwangerschapsverlof en kon door een management-trainee tijdelijk vervangen worden." Voor de medewerkers van de Pedagogisch Psychologische Dienst (PPD) is een training 'Didactische Vaardigheden' ontwikkeld. "Een op maat gemaakte training, waar we trots op zijn," licht Wil Nelis toe, "Je ziet dat collega's vakinhoudelijk soms ijzersterk zijn, maar op didactisch gebied ondersteuning kunnen gebruiken. Alle deelnemers gaven aan dat ze er veel aan hebben gehad en dat ze de docent zeer inspirerend vonden."

SUC6 CLIËTENOPLEIDINGEN

"Echt een vernieuwing was de start van Suc6 cliëntenopleidingen," aldus Wil Nelis, "Edith van Raaij heeft de opleidingen samengesteld en verzameld. De eerste succesvolle trainingen hebben zelfs al eind 2009 plaatsgevonden."

WERKEN MET VISIE EN AMBITIE

Naast al deze nieuwe ontwikkelingen ging het project 'Werken met visie en ambitie' ook gewoon verder. "In 2009 is het aanbod nog beter afgestemd op de vraag van de collega's. We zien dat de trainingen bijdragen aan verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening."



Stevige gesprekspartner voor allerlei onderwerpen

18

jonger dan 25 jaar en 27 ouder dan 50 jaar. ■ FATIMA FEITELIJK Honderdachtenveertig medewerkers hebben Fatima verlaten, hiervan waren

De OR heeft een aantal wettelijke bevoegdheden op basis waarvan zij haar taken verricht: adviesrecht, instemmingsrecht, initiatiefrecht en recht op informatie.

In de praktijk betekent dit dat de OR de bestuurder van Fatima adviseert, om informatie vraagt, zelf initiatieven neemt om bepaalde zaken te veranderen of onder de aandacht te brengen en bovendien officieel in moet stemmen met bepaalde besluiten. OR-leden leggen uit wat ze in 2009 allemaal voorbij zagen komen aan onderwerpen: "In 2009 verleenden we aan tien notities instemming, gaven we over vijf notities advies en vroegen we informatie over drie onderwerpen." Wat waren nou de meest besproken onderwerpen uit 2009? "De organisatieverandering binnen Wonen, Dagbesteding en Zorg, de nieuwe CAO, en dan met name het onderdeel Persoonlijk Budget Levensfase (PBL) én ook nog de regeling Kleding. We hebben de achterban in zes bijeenkomsten geïnformeerd over de activiteiten van de OR en de OR-verkiezingen voor 2010 voorbereid." Tussendoor vond de raad zelfs nog tijd om aan de eigen kwaliteit te werken.

ORGANISATIEONTWIKKELING

Veel aandacht besteedde de OR aan de organisatieontwikkeling binnen Wonen, Dagbesteding en Zorg. Een van de leden: "Voor de OR was het van groot belang dat bij de overgang van groepshoofden naar clustermanagers de betrokken medewerkers een goede werkplek zouden krijgen en dat afdelingshoofden waarvan de positie verviel hun salaris konden behouden. De OR is ge-

lukkig vroegtijdig bij het proces betrokken. Na veel overleg hebben we ingestemd met de sociale paragraaf uit het organisatie veranderingsplan."

PERSOONLIJK BUDGET LEVENSFASE

In december 2009 is landelijk een nieuwe CAO gehandicaptenzorg overeengekomen. Onderdeel van die CAO was het Persoonlijk Budget Levensfase (PBL), een regeling waarin werknemers in de gehandicaptenzorg uren kunnen sparen voor bijvoorbeeld vrije tijd, studie of extra budget voor de levensloopregeling. Door die regeling vervielen de bestaande 'vergrijzingsuren'. Een OR-lid: "De OR vond het van belang dat steeds duidelijk gecommuniceerd werd wat de status van de CAO-besprekingen was. De achterban werd dan ook in diverse bijeenkomsten op de hoogte gehouden en geïnformeerd over de voortgang en in het bijzonder de plannen met PBL." Verder kwam een voorstel om tot een uniforme regeling over bedrijfskleding te komen, uit een eigen achterban bijeenkomst. Het voorstel van de OR hierover is door het MT overgenomen en uitgevoerd.

EIGEN ONTWIKKELING

Omdat de OR haar eigen kwaliteit van werk ook belangrijk vindt, namen OR-leden deel aan scholingsprojecten en bijeenkomsten met andere ondernemingsraden om van elkaars ervaringen te leren, zowel binnen Carantegroepverband als regionaal met andere zorginstellingen. Ondanks een periode van onderbezetting heeft de ondernemingsraad van Fatima in 2009 haar stem weer nadrukkelijk laten horen bij het opstellen en uitvoeren van allerlei beleidszaken.



Het geheel is meer dan de som der delen

20

■ FATIMA FEITELIJK Dit jaar zijn negenendertig baby's van Fatimamedewerksters geboren. ■ FATIMA FEITELIJK Aan de zomerfeesten hebben vijftien

Fatima heeft in de loop der jaren de krachten gebundeld met een aantal partners. In 2009 werkten we onder meer nauw samen met een aantal organisaties binnen de zorg, zoals Carante Groep, Alliantie M3, werkgeversverenigingen en diverse scholen.

Carante Groep is een samenwerkingsverband van zelfstandige zorgaanbieders. De aangesloten organisaties zijn regionaal actief, maar wel verspreid over het grootste deel van Nederland. De groep biedt met 15.000 medewerkers zorg, begeleiding en ondersteuning op maat aan 17.000 cliënten. Carante Groep werkt in de zorg voor mensen met een lichamelijke en verstandelijke beperking, de psychiatrie, welzijn en jeugdhulpverlening, met andere woorden carebreed.

ALLIANTIE M3

Fatima is daarnaast aangesloten bij Alliantie M3. Alliantie M3 is een netwerkorganisatie van 15 kleine tot middelgrote zorginstellingen, die als missie heeft de menselijke maat binnen de zorg te mobiliseren. De bestuurder van Fatima is tevens voorzitter van Alliantie M3. Kernthema's van de Alliantie zijn:

- Een tegenwicht bieden aan de bureaucrativering, die de professionele zorgverlening aan onze cliënten niet ten goede komt;
- De menselijke maat in de zorgverlening centraal stellen;
- De professionaliteit van de zorgverlener prominent naar voren brengen;
- Een permanente dialoog bewerkstelligen tussen cliënten, ouders, zorgverlener, management en bestuur.

WERKGEVERSVERENIGINGEN

Fatima is aangesloten bij de werkgeversvereniging Zorg en Welzijn Oost-Nederland. De Werkgeversvereniging is een sectorbrede vereniging van zorg- en welzijnsinstellingen in Oost-Nederland. De vereniging werkt aan een gezamenlijke, regionale aanpak van vraagstukken rond HRM-beleid, sectorale profilering en imago, waarbij strategie en beleid wordt gecombineerd met praktische dienstverlening en service aan leden. Daarnaast is Fatima ook onderdeel van de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN). De VGN is de brancheorganisatie voor de aanbieders van zorg- en dienstverlening aan mensen met een beperking. Het doel van de VGN is op een pro-actieve wijze de collectieve belangenbehartiging voor 154 leden te verzorgen. De VGN streeft naar gunstige voorwaarden en een actieve belangenbehartiging op het vlak van financiering, wet- en regelgeving, werkgeverszaken en de inhoud van de zorg.

SAMENWERKING ONDERWIJSINSTELLINGEN

Ten behoeve van scholing van cliënten heeft Fatima samenwerkingsovereenkomsten met diverse onderwijsinstellingen. Bijvoorbeeld met Mariëndael, locaties Didam en Arnhem, beide voor zeer moeilijk lerenden. Verder zijn er samenwerkingsovereenkomsten gesloten met ROC Rijn IJssel in Arnhem en het Graafschapcollege te Doetinchem. Ook het bieden van stageplaatsen (jaarlijks rond de 200, die variëren van snuffelstage tot en met niveau 5) krijgt veel aandacht. Het management ontwikkelingstraject, dat gevolgd wordt door alle clustermanagers, wordt verzorgd door Hogeschool Windesheim uit Zwolle.



“Het is fijn dat er naar ons geluisterd wordt”

22

Zorg beter met vrijwilligers en het traject “Werving en behoud van diverse groepen vrijwilligers”. ■ FATIMA FEITELIJK Dit jaar was extra aandacht v

Voor de Deelraad Cliënten was 2009 een bijzonder jaar; hun eerste jaar zelfs. De leden werden officieel geïnstalleerd en vergaderden meteen al regelmatig. Het belangrijkste onderwerp van de vergaderingen was 'de achterban'. Maar ook andere onderwerpen kwamen uitgebreid aan de orde.

"Achterban is op zich al een onduidelijk begrip, laat staan voor mensen met een verstandelijke beperking." vertelt Maïke Visser, die de Deelraad Cliënten begeleidt en adviseert. Om de deelraadleden te helpen begrijpen wat de achterban is en voor wie ze het doen, heeft Maïke het begrip een jaar lang uitgelegd. "Ik stelde elke keer weer vragen als 'Waarom zijn we bij elkaar? 'Voor wie doen we dit nu eigenlijk?' En, misschien wel de belangrijkste vraag: 'Wat denk je dat Pietje of Jantje die zelf niet goed kunnen praten, van dit onderwerp zouden vinden?'"

ZEGGENSCHAP

Om het belang van hun werk nog beter uit te kunnen leggen en de raadsleden te laten zien dat er inderdaad cliënten zijn die niet kunnen praten of niet goed voor zich zelf kunnen opkomen, bezocht Maïke met alle deelraadleden diverse woningen. "Wij begrijpen nu wat een achterban is en kunnen nu vertellen wat ze willen," aldus de leden van de raad.

Natuurlijk heeft de deelraad cliënten zich ook nog met andere zaken beziggehouden. Maïke somt de

belangrijkste op: "Het kwartaalrooster van de vrije tijd is nu in beeldtaal. Ook het menu wordt nu in beeldtaal gemaakt voor zeventien cliënten die hier, individueel of groepsgewijs, gebruik van maken. Bovendien staat het menu in beeldtaal nu ook op intranet. Verder hebben we ons bij radio Optimaal, op de open dag van Fatima en op een bijeenkomst voorgesteld en uitgelegd wat wij als Deelraad Cliënten doen. Een van de leden van de raad: "Wij hoorden klachten over verkeerd parkeren hier bij Fatima. Sommige bewoners kunnen niet goed zien en lopen daardoor tegen auto's aan. Een van ons doet nu een brief achter de ruitenwisser van auto's die verkeerd staan." Maïke vult aan: "Minstens zo belangrijk vonden we het onderwerp bedtijd. Sommige cliënten willen later naar bed of vroeger opstaan. Over het algemeen liggen de cliënten vrij vroeg in bed in verband met de dienstschema's van medewerkers. Die proberen nu meer rekening te houden met de wensen van cliënten. "

TOEKOMST

Het is de bedoeling de Deelraad Cliënten in 2010 verder te ontwikkelen, zodat er sprake is van echte medezeggenschap. "Het gaat stap voor stap, maar samen geven we medezeggenschap steeds meer gestalte. Met intensieve begeleiding zie je de leden groeien in hun taak. Vanaf 2010 organiseren we ook voor de achterban bijeenkomsten."

Foto's:

Communicatie Fatima en Carante Groep

Huub Luijten Fotografie

Ontwerp:

Lapis Vivus grafisch ontwerp

Teksten en eindredactie:

Communicatie Fatima

(Sander Damen en Marieke Timmer)

