



## 10-Punten Herstelplan FNV en CNV voor de Trans:

1. Herstel de veiligheid van client en medewerker
2. Stop de bezuinigingen op de inzet van alle directe zorg binnen de Trans
3. Zorg voor financieel herstel op een verantwoorde wijze
4. Herstel het oorspronkelijke dienstenpatroon
5. Herstel de basisroosters
6. Rooster de medewerkers weer op AL hun contracturen in en scheldt minuren kwijt
7. Stop de reorganisatie van de dagbesteding
8. Zorg voor juiste scholing van medewerkers zodat ze goede zorg kunnen verlenen
9. Betrek medewerkers, verwanten en waar mogelijk cliënten bij het herstelplan
10. Excuses aan medewerkers, verwanten en cliënten voor het mismanagement

### **Ad. 1: Herstel de veiligheid van client en medewerker**

Er moeten voldoende medewerkers ingeroosterd worden om veilig te kunnen werken, binnen alle onderdelen van de Trans: wonen, werken, dagbesteding. Vaste medewerkers die de cliënten kennen; voldoende medewerkers ingeroosterd zodat een achterwacht ook een echte achterwacht kan zijn bij escalaties; voldoende medewerkers zodat ze weer kunnen doen waarvoor ze bij de Trans werken: begeleiden van cliënten in plaats van oppassen.

### **Ad.2: Stop de bezuinigingen op de inzet van alle directe zorg binnen de Trans:**

Het roer moet radicaal om. De huidige koers heeft alleen maar geleid tot een grotere chaos, meer ziekteverzuim, meer uitzendkrachten, vertrek van medewerkers. Het verlies is in zeven maanden tijd bijna verdubbeld. Geen rekentool gebruiken waarbij de overhead alleen maar groter wordt ten koste van de handen aan het bed. Uitgangspunt moet zijn: wat is er nodig om goede zorg te verlenen en dat gaan we doen.

### **Ad. 3: Zorg voor financieel herstel op een verantwoorde wijze:**

Rust in de roosters, voldoende bezetting zal leiden tot een daling van het ziekteverzuim en minder inzet van uitzendkrachten. Zet gekwalificeerd personeel in op het zo snel mogelijk op orde brengen van de indicaties en de Meerzorg aanvragen. Ga met medewerkers in gesprek over hoe er bezuinigd kan worden, bijvoorbeeld door de dure Booschappendienst op te zeggen. Herstel van de rust, een uitweg uit de chaos en het weer leveren van kwalitatief goede zorg zal leiden tot meer cliënten en dus een financieel gezondere basis.

### **Ad. 4: Herstel het oorspronkelijke dienstenpatroon**

Vanuit bezuinigingsoogpunt zijn diensten uit het rooster gehaald of ingekort. Hierdoor moeten cliënten eerder naar bed worden gebracht of krijgen ze minder dagbesteding. Medewerkers kunnen hierdoor niet hun contracturen werken. Die uren moeten wel gewoon betaald worden, dus ook hier geldt weer: goedkoop is duurkoop.

**Ad. 5: Herstel de basisroosters**

Er is geen rust in de roosters. Medewerkers krijgen pas kort van tevoren te horen wanneer ze moeten werken. Doordat ze veel minuren hebben is onduidelijk waar en wanneer ze die moeten werken. Deze handelwijze is in strijd met de cao. Met alle medewerkers moet een jaarlijks arbeids- en rusttijdenpatroon worden overeengekomen waarbij afgesproken wordt op welke dagen gewerkt wordt. Dat ontbreekt nu bij de Trans en is strijd met de cao. De basisroosters moeten weer worden hersteld.

**Ad. 6: Rooster de medewerkers weer op AL hun contracturen in en scheldt minuren kwijt**

Veel medewerkers worden onder hun contracturen ingeroosterd. Ze hebben heel veel 'minuren', die ze volgens de Trans in moeten halen. Mensen zitten thuis, terwijl ze willen werken maar ze worden niet ingeroosterd. Tegelijkertijd staan hun collega's alleen op een groep. De een heeft de wereld aan plusuren terwijl de collega uit hetzelfde team heel veel minuren heeft. Volgens cao moeten medewerkers 100% ingeroosterd worden. Breng rust in de roosters door alle medewerkers een basisrooster te geven dat start met 0 minuren.

**Ad. 7: Stop de reorganisatie van de dagbesteding**

De reorganisatie bij de dagbesteding (sluiting / samenvoeging van groepen) moet gestopt worden. Er ligt geen goed onderbouwd plan en er is geen adviesaanvraag gedaan bij de OR. Er is totale onduidelijkheid over het aantal formatieplaatsen dat al dan niet boventallig is. Een adviesaanvraag bij de OR moet worden gedaan op een moment dat de OR nog invloed kan uitoefenen op het te nemen besluit. Daarom moeten alle plannen niet on hold worden gezet, maar volledig van tafel. Er moet een goed onderbouwd plan gemaakt worden, waarin duidelijkheid wordt gegeven over nut en noodzaak van de voorgenomen besluiten (zoals het sluiten / samenvoegen van locaties). Dit plan moet financieel goed gemotiveerd worden. De OR moet ruim de tijd krijgen om dit plan te beoordelen en daarbij deskundigen te raadplegen.

**Ad. 8: Zorg voor juiste scholing van medewerkers zodat ze goede zorg kunnen verlenen**

Medewerkers geven aan dat ze regelmatig gevraagd hebben om scholing zodat ze complexe zorg kunnen verlenen. Als het eindelijk gepland wordt, moeten ze voor of aansluitend aan een dienst deze scholing volgen. Of het gaat nog verder ten koste van de bezetting. Stel medewerkers in staat om deze scholing daadwerkelijk te kunnen volgen. Faciliteer ze aan alle kanten!

**Ad. 9: Betrek medewerkers, verwanten en waar mogelijk cliënten bij het herstelplan**

Werk toe naar een Trans waar dagbesteding, wonen, nachtzorg en ambulant niet tegen elkaar uitgespeeld worden. Waar kwalitatief goede zorg wordt verleend en waar medewerkers weer trots op kunnen zijn. Waar ouders en verwanten met plezier de zorg voor hun kind, broer of zus aan overdragen. Waar het veilig en liefdevol is. Dat kan door gezamenlijk aan een herstelplan te werken waarbij ook echt geluisterd wordt naar medewerkers, verwanten en waar mogelijk cliënten. Waarbij hun stem telt. Want zij weten het beste wat er nodig is, juist nu.

**Ad. 10: Excuses aan medewerkers, verwanten en cliënten voor het mismanagement**

Dit jaar stond voor heel veel medewerkers, verwanten (niet alleen van cliënten, maar óók van medewerkers) en cliënten in het teken van spanning, verdriet, vermoeidheid, proberen

door te blijven gaan, slapeloosheid, angst. Allemaal door de chaos die gecreëerd is door het rampzalige beleid dat gevoerd is. Besluit nu om het roer om te gooien en toe te werken naar een herstel. Daar hoort ook bij dat directie en Raad van Bestuur hun oprechte en openbare excuses aanbieden aan medewerkers, verwanten en cliënten voor het door dit beleid veroorzaakte leed.