

Online bijeenkomst Fokus op de Toekomst

Donderdagavond 18 juni, 19.00 – 21.00 uur

Deze online bijeenkomst was de laatste van een reeks bijeenkomsten in het kader van het project 'Fokus op de Toekomst'. Het doel was cliënten en medewerkers van Fokus actief te betrekken bij het nadenken over de toekomstbestendigheid van de organisatie. Via een kampvuurgesprek, eerst in kleine groepjes en daarna plenair, gaven deelnemers advies over twee centrale vragen:

- hoe kunnen wij met elkaar ervoor zorgen dat onze cliënten veilig thuis kunnen wonen en onze medewerkers hun werk goed en met plezier kunnen doen, ook als er meer nodig is dan alleen ADL-assistentie?
- en hoe kan Fokus samenwerken met andere zorgorganisaties, de wijk/buurt, vrijwilligers, familie en naasten?

Het belang van een gedeeld begrip van de noodzaak tot verandering werd getoond aan de hand van twee animatievideo's die zijn gemaakt door twee Fokus-collega's.

[Fokus op de Toekomst: uit balans \(animatie\) - aangepaste ondertiteling](#)

[Fokus op de Toekomst: eigen regie \(animatie\)](#)

Kampvuurgesprek 1



Hoe kunnen wij met elkaar ervoor zorgen dat onze cliënten veilig thuis kunnen wonen en onze medewerkers hun werk goed en met plezier kunnen doen, ook als er meer nodig is dan alleen ADL-assistentie?

Groep 1

- Meer kennis over slimme technologie binnen Fokus. Commerciële oplossingen (smart home, spraakbesturing, alarmsystemen) hebben de traditionele WMO-alarmsystemen al ingehaald. Fokus mist interne expertise om cliënten hierin te begeleiden. Suggestie: een online forum waar cliënten en collega's kennis uitwisselen.
- Een cliënt wees op dubbele standaarden in het beleid, waarbij subjectieve beleving van medewerkers kan leiden tot afwijking van vastgesteld beleid (bijv. bij transferonderzoeken). Oproep voor consequente beleidstoepassing.
- Samenwerking en planning: cliënten en ADL-assistenten moeten beter op elkaar afgestemd moeten raken. In een krappe personeelsmarkt is transparantie over drukte en beschikbaarheid cruciaal. Cliënten redeneren soms te individualistisch; meer inzicht in de planning zou hen in staat stellen zich aan te passen. Idee: een app of systeem dat drukte in de oproepen inzichtelijk maakt.

- Communicatie bij veranderingen: bij de samenvoeging van twee projecten zijn cliënten onvoldoende meegenomen, wat tot grote onvrede leidde. Boodschap: neem cliënten tijdig mee in veranderingen en geef hen inspraak.
- Regionale uitwisseling van ADL-assistenten om de bezettingsproblemen op te vangen. Dit gebeurt al incidenteel, maar zou systematischer kunnen.
- Bredere doelgroep en complexiteit: zorgen over het binnenhalen van cliënten met complexere zorgbehoeften. Dit leidt tot meer processen en ondermijnt de kracht van Fokus. Voorzichtigheid geboden.
- AI en technologie: AI kan veel bieden, maar mag het menselijk contact niet volledig vervangen. Balans is essentieel.

Groep 2

- Fokus is te onzichtbaar bij potentiële cliënten én op de arbeidsmarkt, waardoor woningen leeg blijven en er te weinig nieuwe medewerkers worden aangetrokken.
- Lokale projectvariatie: In kleinere, dorpse projecten gelden soms andere sociale normen dan in stedelijke projecten. Medewerkers verlaten projecten waar ze wonen omdat ze cliënten buiten werktijd niet meer mogen groeten. Oproep voor meer project-specifiek beleid, met ruimte voor maatwerk.
- Medewerkers met zwaardere of meer verantwoordelijkheden (bijv. beademing/CTB) verdienen niet altijd meer dan collega's met lichtere taken. Oproep voor passende financiële waardering, vergelijkbaar met andere zorgsectoren.
- Strikte protocollen (bijv. rondom insuline-aanpassing) werken soms belemmerend voor cliënten die zelf goed weten wat ze nodig hebben. Meer ruimte voor eigen inzicht van cliënten, met behoud van bescherming voor medewerkers.
- Cliënten die bewust voor Fokus kozen met het oog op toekomstige zorgbehoefte (bijv. beademing) mogen niet geconfronteerd worden met gewijzigde spelregels terwijl ze al in het systeem zitten.

Groep 3

- Heldere, eerlijke communicatie over kaders (wat valt wel/niet onder ADL) is essentieel, in menselijke maat. Als iets niet lukt: overleg met de cliënt.
- Nieuwe medewerkers worden onder druk gezet extra uren te werken, wat leidt tot uitval. Een vaste medewerkersbasis is cruciaal.
- Praktijkgerichte scholing werkt goed, zoals een gastspreker over ALS. Meer van dit soort initiatieven gewenst.
- Samenwerking met externe partijen: altijd na overleg met de cliënt, nooit zomaar.
- Roostering en werk-privébalans: betere en gelijkmatige roostering is nodig. Parttimers die vijf dagen per week worden ingezet komen niet tot een goede balans.

Groep 4

- Eigen regie als voorwaarde: Zolang een cliënt helder van geest is regie over het eigen leven kan voeren, is een belangrijke basis gelegd. Lichamelijke achteruitgang is beter op te vangen dan cognitieve.
- Zorgplannen zijn nu te summier; aanpassingen zijn noodzakelijk.
- Hand- en spandiensten concretiseren: dit is nu een grijs gebied dat tot misverstanden en misbruik leidt. Duidelijke kaders scheppen helderheid voor iedereen.

- Discriminatie op basis van geslacht of geloof: er werd uitgebreid gesproken over het weigeren van mannelijke ADL-assistenten door cliënten. Sommige ADL-assistenten ervaren dit als kwetsend, het geeft een gevoel van nutteloosheid en minderwaardigheid. Het leidt ook tot een ongelijke werklast: vrouwelijke collega's dragen onevenredig veel. De groep was van mening dat discriminatie niet acceptabel is, maar dat er zeker nuances zijn daar waar het gaat om trauma-gerelateerde situaties.
- Benutting van aanwezige expertise: er zijn medewerkers met IG-opleiding of helpende-plus opleiding die deze kennis niet kunnen inzetten bij Fokus, waardoor zij naar andere organisaties vertrekken. Oproep om deze expertise actief te benutten en verder te specialiseren (bijv. bloedsuiker prikken).

Kampvuurgesprek 2



De tweede vraag (Hoe kan Fokus samenwerken met andere partijen - zorginstellingen, buurtorganisaties, vrijwilligers, mantelzorg etc?) wordt volledig plenair behandeld.

Belangrijkste ingebrachte punten:

- Mantelzorg is geen structurele oplossing. Cliënten hebben bewust voor Fokus gekozen om hun naasten niet te belasten. Mantelzorg mag geen structureel karakter krijgen. Communicatie is echter altijd de sleutel tot een oplossing, ook in crisistijden.
- Benut interne expertise eerst: voordat externe samenwerking wordt gezocht, moet de aanwezige interne kennis (opgeleide medewerkers) worden benut.
- Vrijwilligers als aanvulling, niet als vervanging: vrijwilligers kunnen kleine taken overnemen (bijv. een gevallen pen oprapen), maar nooit onder de verantwoordelijkheid van Fokus functioneren zonder supervisie. Aansprakelijkheid is een serieus punt. Vrijwilligers mogen ADL-assistenten nooit vervangen.
- Mantelzorg verandert de relatie: als iemand uit je directe kring zorg verleent, verandert de persoonlijke relatie, wat ten koste kan gaan van beide partijen.
- Unieke kennispositie benutten: Fokus heeft in vijftig jaar een waardevolle kennisbank opgebouwd. Revalidatiecentra en andere organisaties kennen Fokus. Deze positie moet actief worden ingezet bij samenwerking.
- Uitbreiden van het dienstenaanbod: in plaats van uitbesteden, zou Fokus kunnen kijken hoe het meer zorg kan aanbieden, waardoor meer financieel vermogen ontstaat voor betere arbeidsvoorwaarden en meer personeel. Dit versterkt de organisatie van binnenuit. Kanttekening van Leona: uitbreiden richting zwaardere zorg kan de WLZ-grens raken, met consequenties voor de financieringsstructuur.
- Huishoudelijke hulp als uitbreiding: Fokus zou kunnen overwegen ook huishoudelijke hulp aan te bieden als dienst.
- Gevaar van te grote afhankelijkheid van VWS-beleid: als Fokus zijn aanbod uitbreidt maar de overheid besluit huishoudelijke hulp via WMO te schrappen, staat de organisatie opnieuw

voor een probleem. VWS moet worden meegenomen in de gesprekken over een totaalpakket voor deze doelgroep.

- Uniek concept beschermen: het gedachtegoed en het unieke aanbod van Fokus mogen niet worden 'weggegeven' in de zoektocht naar samenwerking of verbreding.

Conclusie

Deze gesprekken laten zien dat Fokus voor een aantal samenhangende uitdagingen staat: er is behoefte aan duidelijker en consistentere beleid, betere communicatie en samenwerking, en een sterkere personeelsbasis. Tegelijk willen cliënten hun eigen regie behouden, terwijl de organisatie zoekt naar een goede balans tussen maatwerk, werkbaarheid en het behoud van het unieke Fokus-concept. Innovatie en samenwerking bieden kansen, maar moeten dit fundament ondersteunen en niet ondermijnen.