

Online bijeenkomst Fokus op de Toekomst

18 juni 2026, 10.00 – 12.00 uur

Deze online bijeenkomst was de tweede in een reeks online bijeenkomsten in het kader van het verandertraject 'Fokus op de Toekomst'. Het doel was om cliënten, medewerkers en leidinggevenden met elkaar in gesprek te brengen over de toekomst van Fokus als organisatie voor ADL-assistentie. Twee informatieve animatiefilmpjes werden getoond als gedeeld vertrekpunt, waarna de bestuurder Vincent Schouten de strategische uitgangspunten toelichtte.

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

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

Vervolgens gingen deelnemers in kleine groepen en plenair in gesprek over twee centrale vragen: hoe kan Fokus cliënten en medewerkers ondersteunen als meer dan alleen ADL-assistentie nodig is, en hoe kan Fokus samenwerken met andere partijen? De opbrengst van alle bijeenkomsten wordt gebundeld en uiterlijk 1 oktober 2026 vertaald naar een concreet plan voor de toekomst.

Kampvuorgesprek 1 (in break out-rooms)



Deelnemers gingen uiteen in vijf groepen om de volgende vraag te beantwoorden: Hoe kan Fokus ervoor zorgen dat een cliënt veilig kan blijven wonen en een medewerker goed zijn werk kan blijven doen, ook als er meer nodig is dan ADL-assistentie?

Terugkoppeling groep 1

- Doorstroom van cliënten verdient aandacht; als een situatie niet meer passend is, moet er perspectief zijn op doorverwijzing.
- Contact en communicatie met externe en samenwerkingspartners en het in kaart brengen van ketenpartners is belangrijk.
- De mentorfunctie zou een aparte, meer geformaliseerde rol moeten krijgen, vergelijkbaar met praktijkopleiding, gericht op toekomstbestendige scholing.
- Bekendheid van Fokus moet vergroot worden, zowel richting cliënten als richting potentieel personeel.
- Aanvullend werd functiedifferentiatie benoemd: ADL-assistenten in verschillende rollen, met uiteenlopend takenpakket.

Terugkoppeling groep 2

- Eigen regie is essentieel, maar heeft ook grenzen: wat als een cliënt niet direct geholpen kan worden – hoe ga je hier samen mee om, hoe los je het op?

- Bij instroom moet niet alleen worden verteld wat Fokus biedt, maar ook eerlijk worden gecommuniceerd over wachttijden en andere beperkingen.
- De wisselwerking tussen medewerkers en cliënten vraagt professioneel gedrag van beide kanten: een slechte dag mag niet worden afgewenteld op de ander.
- Fokus is onvoldoende bekend bij huisartsen, ziekenhuizen en andere verwijzers; dit leidt tot misverstanden bij ontslag of doorverwijzing.
- De rol van Fokus bij signalering van vereenzaming of achteruitgang is belangrijk, maar ook ingewikkeld: wanneer grijp je in en wie is dan verantwoordelijk?

Terugkoppeling groep 3

- Oproepbaarheid en wachttijden moeten beheersbaar blijven; inzicht voor cliënten in drukke momenten (bijv. via een app, mits toegankelijk voor iedereen) kan helpen bij planning.
- Duidelijkheid over het werkelijke aantal benodigde ADL-uren per cliënt is wenselijk.
- Alle medewerkers zouden op hetzelfde niveau bevoegd en bekwaam moeten zijn; investeren in opleiding (incl. verzorgenden) is noodzakelijk.
- Minder verloop in directie, HR en leidinggevenden is wenselijk; het hoge verloop heeft voor onrust gezorgd.
- De bereikbaarheidsdienst in het weekend schiet tekort: bij incidenten voelen medewerkers zich niet voldoende gesteund; er is behoefte aan een helder protocol en iemand die achtervang biedt.
- Medewerkers missen een duidelijk protocol voor wat te doen als er iets ernstigs met een cliënt gebeurt (buiten 112 bellen).

Terugkoppeling groep 4

- Scholing moet worden uitgebreid en bij de sollicitatieprocedure moet meer aandacht zijn voor empathie en houding.
- Nieuwe medewerkers moeten beter worden voorbereid op de complexiteit van de doelgroep: niet alleen ADL-assistentie, maar ook de bredere zorgcontext.
- Teamleiders weten niet altijd naar welke externe organisaties ze kunnen doorverwijzen bij vragen buiten het ADL-domein; een 'zorgkaart' per locatie/gemeente is gewenst.
- Fokus is nog steeds te onbekend bij externe partijen; de mooie missie en werkwijze worden onvoldoende uitgedragen.
- Revalidatiecentra zijn een kansrijke samenwerkingspartner omdat juist daar mensen vandaan komen die mogelijk bij Fokus kunnen wonen.

Terugkoppeling groep 5

- Twee cliënten met een stabiele, zelfstandige situatie benadrukten dat betutteling onacceptabel is: afspraken over dienstverlening moeten in gezamenlijk overleg worden gemaakt, niet eenzijdig worden opgelegd.
- Flexibiliteit in ochtendtijden is belangrijk, ook voor persoonlijk gebruik (bijv. vroeg vertrekken voor een uitje), niet alleen voor werk.
- De afstand tot het hoofdkantoor voelt groot; meer persoonlijk contact met bestuurders wordt gewaardeerd.
- Bij cliënten met bredere zorgbehoeften geldt: Fokus mag signaleren en attenderen, maar moet oppassen niet de rol van gemeente of andere instanties over te nemen.
- Veiligheid van ADL-assistenten is een reëel aandachtspunt bij cliënten met GGZ-problematiek of agressief gedrag.

- Professionele bejegening geldt voor beide kanten; ook ADL-assistenten die persoonlijke problemen meebrengen naar de werkplek beïnvloeden het welzijn van cliënten.
- Cliënten moeten hun voorkeur kunnen uitspreken bij intieme handelingen (bijv. geen mannelijke assistent gewenst), zonder dat dit als discriminatie wordt bestempeld.

Kampvuurgesprek 2 – Plenair gesprek over samenwerking



Hoe kan Fokus samenwerken met andere partijen om cliënten goed te blijven ondersteunen?
De volgende ideeën en zorgen kwamen naar voren:

- Kennismakingsbijeenkomsten in de wijk: zorgorganisaties in de buurt uitnodigen om te vertellen wat zij doen en vice versa. Dit vergroot wederzijdse bekendheid en opent de deur voor concrete samenwerking (bijv. stomazorg, revalidatie).
- Gespecialiseerde ADL-rol voor zorgkaart: één medewerker per locatie die zich verdiept in het lokale zorgaanbod en cliënten en collega's kan adviseren over doorverwijzing. Dit biedt ook kansen voor medewerkers die bredere betrokkenheid zoeken.
- Stichting Buurkracht: concreet voorbeeld van een organisatie die buurtbewoners mobiliseert rondom duurzaamheid, ontmoeting én zorg en veiligheid. Gemeenten zijn opdrachtgever en kunnen als verbindende schakel dienen.
- Waarschuwing tegen institutionalisering: meerdere deelnemers benadrukten dat samenwerken niet mag betekenen dat Fokus een instelling wordt. Als een cliënt de benodigde zorg te zwaar wordt voor Fokus, moet eerlijk worden gekeken of iemand nog wel bij Fokus past.
- Sociaal netwerk niet overbelasten: partners en naasten zijn bewust niet als mantelzorger gekozen. Dat moet zo blijven; extra taken mogen niet via de achterdeur op hun bord terechtkomen.
- Doorstroom en grenzen stellen: cliënten die minder dan een minimumdrempel aan ADL-uren afnemen én cliënten die de capaciteit van Fokus overschrijden, verdienen een duidelijk doorstroombeleid in samenwerking met WMO en andere partijen.
- Diversiteit zichtbaar houden: Fokus heeft zowel zeer zelfstandige als meer zorgintensieve cliënten. In de communicatie naar buiten moet dit beeld niet worden gereduceerd tot één type cliënt.
- Evaluatiesysteem herstellen: vroeger konden cliënten jaarlijks anoniem feedback geven op ADL-assistenten. Dit systeem is afgeschaft maar wordt nu gemist; het wordt gezien als een waardevol instrument voor wederzijds leren.
- Toegankelijkheid van digitale oplossingen: bij ideeën zoals een app voor inzicht in drukte moet rekening worden gehouden met het feit dat niet alle cliënten beschikken over een smartphone.