



Samenvatting

Fokus op de Toekomst

Kernrapport van het veranderteam



Opgesteld door het veranderteam Fokus op de Toekomst
Augustus 2026



1. Managementsamenvatting

Fokus staat op een keerpunt. De samenleving verandert. Mensen worden ouder en blijven langer zelfstandig thuis wonen. Dat geldt ook voor cliënten van Fokus. Daardoor hebben zij vaker hulp nodig bij ingewikkelde vragen. ADL-assistenten zijn daar niet voor opgeleid. Tegelijk is het moeilijk om nieuwe mensen te vinden voor dit werk. Daardoor staat het personeel steeds meer onder druk. Samenwerken met andere zorgverleners wordt dus steeds belangrijker.

Iedereen wil behouden wat Fokus uniek maakt: eigen regie en 24-uurs assistentie op afroep. Fokus hoeft dus niet opnieuw te bedenken wie zij is. Maar we moeten wel duidelijk maken wat dat in de praktijk betekent. Wat kunnen we wel bieden? En wat niet? Als dat helder is, moeten we ons daar ook aan houden. Elke dag, op elke locatie. Het veranderteam heeft zich het afgelopen half jaar met deze vraag beziggehouden.

Wat dit rapport vraagt van de bestuurder en het MT

Uit alle gesprekken komen zes thema's naar voren. Daarnaast zijn er punten die we verder moeten uitzoeken. Hieronder staat per thema welke richting het veranderteam ziet. En welke keuze de bestuurder daarover moet maken.

Thema	Kernrichting (van ... naar ...)	Belangrijkste keuze voor de bestuurder
1. Wie we zijn en hoe ver gaat eigen regie?	Nu zijn de grenzen van eigen regie onduidelijk. Ze moeten voor iedereen helder zijn en goed uit te leggen.	Wat hoort wel en niet bij Fokus? En kunnen we zwaardere zorg bieden?
2. Cliënten vinden, binden en behouden	Nu hangt het van de woningen af wie er binnenkomt. We willen zelf actief zoeken naar cliënten die bij ons passen.	Blijven we ons richten op de cliënten die we nu hebben? Of ook op andere groepen?
3. Medewerkers vinden, binden en behouden	Nu zoeken we vooral nieuwe mensen. Belangrijker is dat we onze mensen houden en laten groeien.	Blijft iedereen ADL-assistent? Of komen er ook andere functies bij?
4. Zichtbaarheid & samenwerking met de buitenwereld	Weinig mensen en organisaties kennen Fokus. We willen zichtbaar zijn en meedoen in de zorgwereld om ons heen.	Met wie moeten we samenwerken? Wat doen we zelf, en wat laten we door anderen doen?
5. Hoe we met elkaar praten en omgaan	Nu praten we vaak pas als er iets misgaat, en op elke locatie anders. We willen op vaste momenten met elkaar in gesprek.	Hier hoeft de bestuurder geen grote keuze te maken. Dit is een kwestie van doen.
6. Sturing, duidelijke rollen en uitvoering	Nu hangt het te veel af van wie er werkt. Het moet vastliggen in hoe we werken.	Wat mogen locaties en teams zelf beslissen? En wat beslissen we centraal?



Of deze richtingen slagen, hangt niet alleen af van de keuzes zelf. Er is meer voor nodig:

- iemand die verantwoordelijk is voor een onderwerp, en die regelmatig kijkt hoe het gaat
- een organisatie waarin mensen elkaar vertrouwen en elkaar durven aanspreken
- een organisatie waar mensen graag willen werken
- manieren om te meten of we vooruitgaan
- de ruimte om in kleine stappen te leren en te verbeteren

Rode draad

Twee woorden kwamen in alle gesprekken terug:

- **Verbinding.** Met cliënten, met medewerkers, met elkaar binnen Fokus, met de buitenwereld en met partners waarmee we samenwerken.
- **Duidelijkheid.** Over wie we zijn, over wat we van elkaar verwachten, over wie waarvoor verantwoordelijk is, over grenzen, en over hoe we afspraken uitvoeren.

Er is nog iets dat minstens zo belangrijk is. Veel van wat nodig is, is al eerder bedacht, opgeschreven of besloten. We weten meestal wel wat er moet gebeuren. En de wil is er ook. Het gaat mis bij het uitvoeren: we brengen plannen niet in de praktijk, we houden ons er niet altijd aan, en we durven geen knopen door te hakken. Een zin die vaak viel: "we praten veel, we doen te weinig."

Conclusie van het veranderteam

Fokus moet keuzes maken voor de toekomst. Maar we moeten ook aan de slag met wat er vandaag misgaat. Veel van wat daarvoor nodig is, weten we al. Daar hoeven we niet op grote keuzes te wachten.

Het gaat om verbinding en duidelijkheid. Dichtbij, in het dagelijks contact met cliënten en medewerkers. Dat begint bij de basis: cliënten en medewerkers vinden, aan Fokus binden en daarna behouden.

Voor cliënten betekent dat:

- **vinden:** gericht zoeken naar cliënten die bij Fokus passen
- **binden:** nieuwe cliënten goed begeleiden bij de start
- **behouden:** goed contact houden en goede zorg leveren

Voor medewerkers geldt hetzelfde:

- **vinden:** gericht zoeken naar nieuwe collega's;
- **binden:** nieuwe collega's goed inwerken;
- **behouden:** een fijn team, waardering en kansen om te groeien.

Lukt dit, dan zet Fokus al grote stappen naar een betere toekomst.



Om dit voor elkaar te krijgen, ziet het veranderteam drie belangrijke richtingen:

VAN	NAAR
Onzichtbaar	Zichtbaar
Samenwerken als het toevallig nodig is	Vaste samenwerking met andere (zorg)partijen
Óver elkaar praten	Mét elkaar praten

Slotwoord

Fokus weet in grote lijnen al wát er moet gebeuren, en beschikt over grote betrokkenheid van cliënten en medewerkers om dat ook waar te maken. Wat ontbreekt, is niet inzicht, maar de vertaalslag naar de praktijk en het ook echt gaan dóen.