

Er is ook een [online versie](#) van deze nieuwsbrief, voor als u deze e-mail niet goed kunt lezen.



*Nieuwsbrief Infokus verschijnt minimaal viermaal per jaar en wordt gestuurd naar alle cliënten van Fokus. Dit is nieuwsbrief nummer 3 (18 mei 2020).*

1

## **Van de bestuurder: Voorkeursbeleid, laten we er samen uitkomen!**

Het voorkeursbeleid is al jarenlang een veel besproken onderwerp binnen Fokus. Daarom hebben we in 2019 een werkconferentie met onder andere de cliëntenraad en ondernemingsraad gehouden over dit onderwerp, met als titel 'voorkeur versus afkeur'. Graag schets ik hoe we binnen Fokus tegen dit onderwerp aankijken.

Vooropgesteld: persoonlijke voorkeuren voor mensen hebben we allemaal. Zo kiezen we onze eigen vrienden en partners. In een werkomgeving of bij het aangaan van een 'zorgrelatie' is dat niet altijd mogelijk. Bij het aangaan van een dienstverleningsovereenkomst met een cliënt geldt slechts de indicatie en bij het aannemen van medewerkers gaat het om hun professionaliteit en de persoonlijke vaardigheden die je van een ADL'er mag verwachten. Met de één kun je het beter vinden dan met de ander. Dat is nu eenmaal zo. Maar dat wil niet zeggen dat je niet op een normale, professionele en respectvolle manier met elkaar kunt omgaan. Daarin verdient iedereen dat hij of zij op een gelijke manier wordt behandeld.

Gelijkheid is in Nederland een groot goed en zelfs opgenomen in artikel 1 van de grondwet: 'Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan'. En toch worden we binnen Fokus regelmatig geconfronteerd met vormen van uitsluiting van medewerkers. Bijvoorbeeld het weigeren van mannelijke ADL'ers door een cliënt, en teams die in sollicitatieprocedures daarom mannelijke sollicitanten afwijzen. Dergelijke uitsluiting zien we ook als het gaat om mensen die een hoofddoek dragen of als het gaat om homoseksualiteit.

Als bestuurder heb ik een duidelijk standpunt ten aanzien van discriminatie: het mag niet, het kan niet en het wordt niet toegestaan! Medewerkers hebben recht op gelijke behandeling in gelijke gevallen en op een veilige werkplek. Cliënten hebben dat ook en hebben bovendien recht op eigen regie. Tegelijk ontstaan er daarmee dilemma's. Zijn er redenen waarvoor we ons wel een voorkeursbeleid kunnen voorstellen? En zo ja, welke? Hoe verhoudt eigen regie zich tot het gelijkheidsprincipe? En wat is er nodig om eigen regie te bewaken, maar discriminatie uit te sluiten? We hebben tijdens de werkconferentie vorig jaar uitgebreid stilgestaan bij dit soort dilemma's en gekeken of er aanvullende werkafspraken of beleid nodig was om een veilige, uitsluitingsvrije organisatie te zijn. Voor cliënten en medewerkers! We hebben naar al die zaken gekeken vanuit verschillende perspectieven, zelfs vanuit verschillende levensovertuigingen.

De tijdens de werkconferentie besproken dilemma's komen terug in een aantal hele concrete vragen die spelen. Ik wil iedereen (medewerkers en cliënten) graag duidelijk maken hoe ik daar over denk. De vragen die vaak terugkomen zijn:

### *1. Hoe gaan we om met de voorkeuren van ADL-assistenten?*

In de basis en vooral in functie zijn alle ADL-assistenten gelijk. Via onder andere scholing moeten ze allemaal bevoegd en bekwaam zijn, bijvoorbeeld voor specifieke EVA-handelingen. Dat is een functionele eis voor iedere ADL'er. De roosters worden samengesteld op basis van beschikbaarheid en geschoolde medewerkers. Zoals eerder gezegd heeft iedereen in de omgang met elkaar voorkeuren, maar dat vertaalt zich niet in aanpassingen in het rooster. Anders gezegd: voorkeuren heeft iedereen in het leven en in de omgang met elkaar, en dat leidt misschien tot andere gesprekken, maar functioneel behandelen we iedereen gelijk, cliënt en ADL-assistent.

### *2. Hoe gaan we om met de soms zeer uitgesproken afkeur van cliënten voor een mannelijke ADL'er?*

Alle ADL'ers zijn in hun functie gelijk. Tegelijk is het hebben van een voorkeur voor vrouwelijke ADL'ers een onderwerp dat soms vanuit diepe geloofsovertuiging of gebeurtenissen in iemands leven (seksueel misbruik) geladen is. Er is jurisprudentie over dit onderwerp. Het gaat hier over het zoeken van een balans tussen zoveel als mogelijk rekening houden met persoonlijke voorkeuren, als ook het gelijk behandelen en beschermen van medewerkers. Daarom kom ik tot de slotsom dat de voorkeur voor het hebben van een vrouwelijke ADL'er alleen ingevuld kan worden door 'rekening te houden met'. Als teams weten dat de cliënt een sterke voorkeur heeft, dan houden we daar bij voorkeur rekening mee bij het reageren op oproepen als dat op dat moment mogelijk is. Het kan zijn dat een cliënt daardoor wel wat langer moeten wachten. Let wel, het gaat om rekening houden met voorkeur, het is geen 'opeisbaar recht'. Dat wil zeggen dat de roosters er niet op worden aangepast. Mannelijke ADL'ers hebben immers gelijke rechten. Dit kan bijvoorbeeld in de nachtdienst spelen. Mannelijke ADL'ers hebben net zoveel recht op een nachtdienst. In voorkomende gevallen zal de cliënt worden geïnformeerd, zodat deze zelf eventueel voor alternatieven kan zorgen in de desbetreffende nacht. Ik hoop natuurlijk dat iedere ADL'er gewoon zal worden 'geaccepteerd'.

Dit alles is geen verandering ten opzichte van het huidige beleid. Het is in diverse stukken en in algemene voorwaarden ook al zo vastgelegd. Andersom blijft de vraag dan nog open hoe we wel omgaan met algemene voorkeur. Dat gaat via 'rekening houden met elkaar'. Het hebben van voorkeuren in omgang is er gewoon. Door het bespreekbaar en vooral redelijk te houden, kunnen we er invulling aan geven. Is dit beleid? Het gaat misschien wel meer om een houding, om een cultuur in hoe we met elkaar omgaan. Laten we er samen uitkomen!

*Met vriendelijke groet, Jeroen Lambriks*

## 2

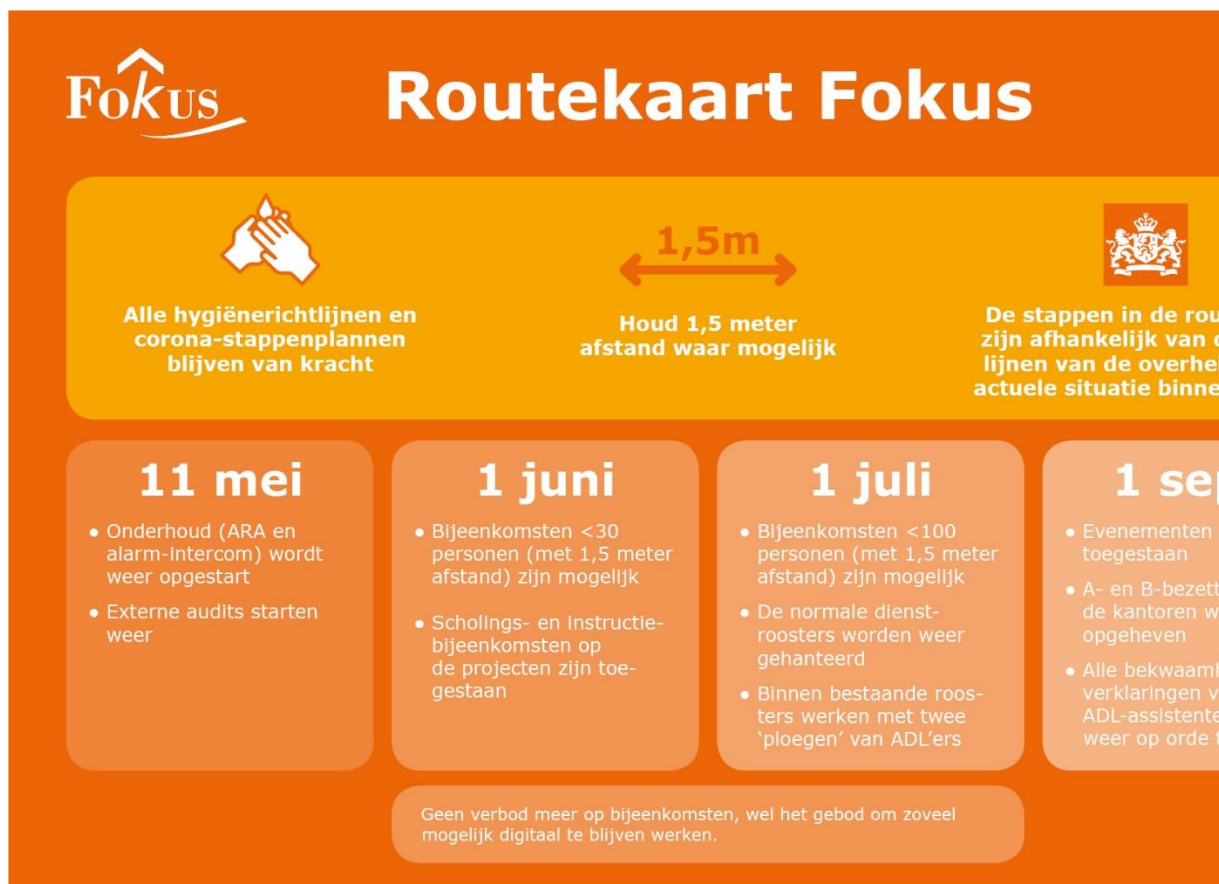
### **Routekaart Fokus 'op weg naar nieuwe normaal' gepubliceerd**

Op 6 mei heeft de overheid versoepelingen in de maatregelen rondom COVID-19 aangekondigd en een zogenoemde routekaart voor de komende maanden gepresenteerd. Duidelijk is dat we stap voor stap een versoepeling van wat er weer kan zien, maar ook dat we voor langere tijd te maken hebben met maatregelen die de verspreiding van het virus moeten voorkomen. Hierbij geldt altijd het voorbehoud dat de ontwikkeling van het virus tot bijstelling van de maatregelen kunnen leiden.

Op basis van de routekaart van de overheid is ook voor Fokus gekeken naar hoe we de komende periode om moeten gaan met de eerder ingestelde maatregelen. Hoe kunnen we het beste de stap naar het 'nieuwe normaal' laten verlopen? Hiervoor is de 'Routekaart Fokus' uitgewerkt, met daarbij de volgende belangrijke opmerkingen:

- Alle hygiënerichtlijnen en corona-stappenplannen blijven van kracht en is het van groot belang die goed te kennen en na te leven.
- We zullen voorlopig te maken hebben met de anderhalve-meter-samenleving.
- Voordat de volgende stap (versoepeling) in de Fokus-routekaart daadwerkelijk gezet kan worden, wordt de afweging gemaakt of dat gezien de actuele stand van zaken mogelijk en wenselijk is.
- We blijven laagdrempelig gebruik maken van digitale mogelijkheden voor bijvoorbeeld werkoverleggen, onderling contact, werkgroepen en ook scholing. Er is in de loop van de routekaart geen verbod meer op fysieke bijeenkomsten, maar wel een gebod om zoveel als mogelijk digitaal te werken.

De routekaart is op 13 mei in de corona-updates [op de website](#) en het medewerkersportaal gepubliceerd en nader toegelicht. En daarbij is de routekaart ook samengevat in een infographic, die je hieronder ziet staan.



### 3 Huurverhogingen Fokuswoningen niet meer dan 5,1%

Jaarlijks stelt de overheid een maximale huurverhoging voor woningen in de sociale sector vast. Fokuswoningen (ADL-clusterwoningen) vallen ook onder de sociale sector. Voor 2020 geldt dat woningcorporaties de huren voor alle huishoudens per 1 juli mogen verhogen met 5,1%. Daar bovenop mogen de huren extra verhoogd worden voor huishoudens met een inkomen boven € 43.574 per jaar. Deze zogenoemde inkomensafhankelijke huurverhoging geldt echter niet voor Fokuswoningen!

De corporatie mag de huur van uw Fokuswoning niet verhogen met meer dan 5,1%. Voor mensen met een geldige indicatie voor ADL-assistentie geldt namelijk een uitzondering. Als uw corporatie toch een voorstel doet voor een huurverhoging van meer dan 5,1%, kunt u uw corporatie hierop attenderen. Mocht uw huur toch verhoogd worden, dan kunt u tot de dag voor de datum dat de huurverhoging ingaat bezwaar aantekenen. Dit kunt u doen door het '[bezwaarschrift jaarlijkse huurverhoging zelfstandige woonruimte](#)' te downloaden op de site [www.huurcommissie.nl](http://www.huurcommissie.nl). Het bezwaarschrift dient u op te sturen naar uw corporatie, met als bijlagen een kopie van uw CIZ-indicatie (op te vragen bij het CIZ) en een verklaring van Fokus i.v.m. de inkomensafhankelijke huurverhoging voor een Fokuswoning (op te vragen bij de cliëntenadministratie van Fokus).

Wilt u meer informatie? Neem dan contact op de Cliëntenadministratie van Fokus. Zij zijn telefonisch bereikbaar via telefoonnummer (050) 521 72 40 of via e-mailadres [wonen@fokuswonen.nl](mailto:wonen@fokuswonen.nl).

#### 4 Beschikbare woningen op website

U kunt het actuele aanbod van Fokuswoningen bekijken [op onze website](#). Bovendien kunnen kandidaten desgewenst direct reageren op een woning waarvoor men belangstelling heeft. Het is ook mogelijk u op de site aan te melden voor een automatisch berichtje bij een vrijkomende woning in een Fokusproject van uw keuze. Zodra er dan een woning beschikbaar komt, ontvangt u automatisch een e-mail.

#### 5 Kijk ook regelmatig op extranet

Kijk voor actuele informatie ook regelmatig op het extranet van Fokus. Heeft u nog geen inloggegevens of bent u deze kwijt, vraag deze dan aan door op [de startpagina van het extranet](#) een 'account' of opnieuw uw wachtwoord aan te vragen.

Voor het actuele nieuws rondom het coronavirus kunt u terecht op [de website van Fokus](#). Daar worden regelmatig updates geplaatst, staan de meest relevante documenten en zijn vragen + antwoorden geplaatst.