

Aan de gemeenteraad

Behandeld door	A. Ahmić	Datum	4 november 2021
Doorkiesnummer	030-2865297	Kenmerk	9027354
E-mail	a.ahmic@utrecht.nl	Onderwerp	Transitie hulp bij het huishouden; toezegging 20/T412
Bijlage(n)	-	Beleidsveld	Maatschappelijke ondersteuning

Geachte leden van de raad,

Recent informeerden we uw raad per [brief](#) over de definitieve gunning van de aanbesteding Hulp bij het huishouden. In deze brief is toegezegd dat wij uw raad na het zomerreces uitgebreider informeren over het implementatie- en overgangstraject. In de voorliggende brief blikken wij terug op de afgelopen maanden en gaan wij in op de stand van zaken rondom de transitie Hulp bij het huishouden.

Continuïteit voor cliënten en medewerkers staat voorop

Voor de gemeente is een van de belangrijkste uitgangspunten van de transitie Hulp bij het huishouden het maximaal behouden van zorgcontinuïteit. We willen de impact op cliënten en medewerkers zo klein mogelijk houden en we willen dat cliënten zo veel mogelijk hun vaste hulp kunnen behouden. Als stad voelen we niet alleen een verantwoordelijkheid en plicht naar onze cliënten, maar naar al onze inwoners in brede zin, dus ook medewerkers. Ook de huidige arbeidsmarkt en de oplopende wachtlijst maakt dat we des te meer willen dat zo veel mogelijk medewerkers overstappen naar één van de gegunde partijen. Zo kunnen we zorgcontinuïteit maximaal blijven waarborgen en continuïteit voor medewerkers waarborgen.

We zien er als gemeente op toe dat bij de overstap van medewerkers de CAO VVT wordt nageleefd. Dit betekent dat medewerkers die overstappen van een latende naar een gegunde partij, dit doen met behoud van hun arbeidsvoorwaarden. We hebben echter niet alleen een wettelijke rol te vervullen in deze transitie, maar ook een maatschappelijke. In dat kader zijn we continu in gesprek met zowel latende als gegunde partijen over hoe de continuïteit voor cliënten en medewerkers maximaal geborgd kan worden. Wij hebben vertrouwen in wat de gegunde partijen Docura Thuiszorg, Zorgwacht, Emile Thuiszorg en Tzorg tot nu toe laten zien en de mate waarin ze zich inspinnen om samen met ons de transitie goed en zorgvuldig vorm te geven.

Brede communicatie

De zomer stond in het teken van het informeren van cliënten, medewerkers en latende partijen. We hebben breed gecommuniceerd met een brief aan cliënten en medewerkers, informatiesheets voor professionals (waaronder Buurteam), Q&A's, websiteteksten en persbericht. De communicatieberichten zijn afgestemd met de Wmo cliëntenraad, latende en gegunde partijen.

Gedurende de zomermaanden hebben de latende partijen zowel van de gemeente als van de vier gegunde partijen herhaaldelijke communicatieberichten ontvangen. Hierin werd uiteengezet wat de partijen kunnen verwachten van de transitie en werd hen medewerking gevraagd om gezamenlijk de

Burgemeester en wethouders

Datum 4 november 2021
Ons kenmerk 9027354

continuïteit voor cliënten en medewerkers te borgen. De latende partijen zijn tevens individueel benaderd door de contractmanager voor het voeren van maatwerkgesprekken. Onder het huidige contract zijn de latende partijen eraan gehouden om alle gegevens die noodzakelijk zijn voor een goede overdracht aan andere contractpartijen en de gemeente Utrecht aan te leveren en goed over te dragen.

Contractverleningen

De latende partijen hebben het verzoek gekregen om in te stemmen met een contractverlenging tot 1 mei 2022. Dit geeft ons meer tijd om de transitie van cliënten en hulpen goed te organiseren. Vijf van de gecontracteerde partijen hebben aangegeven het contract niet te willen verlengen. De contracten met deze partijen lopen zodoende einde van dit jaar af. Om die reden heeft de transitie van cliënten en medewerkers van deze partijen de grootste prioriteit.

Oplopende wachtlijst

In de loop van de zomermaanden kregen we te maken met een oplopende wachtlijst. Dit is een bekend fenomeen in de Hulp bij het huishouden, door vakanties kampen de aanbieders elke zomer met capaciteitsproblemen. Maar we zagen ook de invloed van beëindiging van de coronamaatregelen en daarmee vertrek van personeel naar andere sectoren zoals de horeca. Landelijk is er op dit moment een groot tekort aan voldoende personeel voor de hulp bij het huishouden. Het is zodoende voor partijen een uitdaging om medewerkers vast te houden tot afloop van het huidige contract Hulp bij het huishouden.

Naar aanleiding van deze signalen is actief afgestemd met alle partijen om ervoor te zorgen dat zo veel mogelijk cliënten zo snel mogelijk geplaatst kunnen worden. De gegunde partijen nemen hun verantwoordelijkheid in het partnerschap en zetten zich maximaal in om cliënten zo snel mogelijk in zorg te nemen.

Op peildatum 21 oktober 2021 bedraagt de wachtlijst 286 personen. Daarvan gaat het in 56 gevallen om cliënten die eerder al HbH ontvingen maar waar nu geen HbH meer geleverd kan worden door een tekort aan personeel. Deze cliënten krijgen voorrang, net als spoedaanvragen (35 cliënten).

Krappe arbeidsmarkt

De transitie van de Hulp bij het huishouden in Utrecht en de oplopende wachtlijst speelt zich af tegen de context van een arbeidsmarkt die krappere is dan ooit tevoren. Nooit eerder waren er zo veel vacatures. Dit maakt het extra ingewikkeld om personeel te behouden en nieuw personeel aan te trekken. We zien deze tendens niet alleen in onze stad in de HbH, maar landelijk in vrijwel alle takken van de zorg.

Om de uitdagingen in de arbeidsmarkt het hoofd te bieden, is een werkgroep 'Werving en Arbeidsmarkt' in het leven geroepen, bestaande uit vertegenwoordigers van de vier gegunde partijen en de gemeente (WSP, Social Return en Beleid). Deze werkgroep heeft als opdracht om minstens voor de duur van de transitieperiode (tot 1 mei 2022) een gezamenlijk wervingsbeleid te ontwikkelen op het boeien, binden en verbinden van huidige en nieuwe medewerkers HbH en hierbij uitvoering te geven aan de concrete acties die hieruit voortvloeien (zoals het organiseren van informatiemarkten en het ontwikkelen van een wervingsfilm). De eerste twee informatiemarkten zijn medio oktober georganiseerd op twee locaties in de stad. Daarnaast was er een derde, digitale, informatiemarkt.

De opkomst op de informatiemarkten viel tegen. Er waren in totaal 46 medewerkers aanwezig bij de twee fysieke informatiemarkten en de digitale informatiemarkt.

Communicatie met medewerkers

De gemeente heeft zicht op het aantal inwoners dat hulp ontvangt, niet op de personeelsbestanden van de aanbieders. Voor de communicatie met medewerkers zijn we dan ook afhankelijk van de medewerking van de aanbieders. Wij hebben voorsnog geen volledig zicht op het aantal medewerkers dat de intentie heeft om over te stappen naar één van de gegunde partijen.

Aan de latende partijen is meermaals de oproep gedaan om geanonimiseerde personeelsbestanden te delen met de gegunde aanbieders, zodat de overdracht van medewerkers goed georganiseerd kan worden. Ook zijn de latende partijen meermaals verzocht om informatie te delen met hun

medewerkers (informatiesheet, Q&A, brief, flyer). Van individuele medewerkers en van de FNV hebben we signalen ontvangen dat deze informatie niet of onvoldoende is gedeeld met medewerkers. De lage opkomst op de informatiemarkten bevestigt dit beeld.

Medewerkers zijn naast de informatiemarkten welkom voor persoonlijke kennismakingsgesprekken. De gegunde partijen voeren verder één op één gesprekken met de latende aanbieders om afspraken te maken over de overname van medewerkers en hun cliënten.

Bestuurlijk gesprek FNV

Op 15 oktober vond een bestuurlijk gesprek plaats met een vertegenwoordiging van de FNV. Het was een zeer waardevol gesprek waarin medewerkers in de Hulp bij het huishouden hun vragen en zorgen direct konden delen. In het gesprek is aandacht gevraagd voor het ontwikkelen van de signalerende rol van hulpen (door middel van werkoverleggen en opleidingen), het oplopende personeelstekort, het in stand houden van medewerker-cliënt relaties in relatie tot de gebiedsindeling, het behoud van arbeidsvoorwaarden van medewerkers, het werken met onderaannemers om zorgcontinuïteit te waarborgen en het goed informeren van medewerkers.

De FNV heeft aangeboden om met de gemeente samen te werken in het tot stand brengen van een directe communicatielijnt met medewerkers. Vertegenwoordigers van de FNV sluiten aan bij de werkgroep 'Werving en Arbeidsmarkt' om in de driehoek werkgevers – FNV – gemeente een vervolg te organiseren op de informatiemarkten. De hoop is dat zodoende meer medewerkers direct bereikt kunnen worden. Ook is de afspraak gemaakt dat het bestuurlijk overleg met de FNV frequent gepland wordt voor de duur van de transitieperiode.

Rol gemeente in de transitie

De gemeente heeft een wettelijke en een maatschappelijke rol. Op basis van artikel 2.6.5 Wmo 2015 moet de gemeente erop toezien dat de transitie goed verloopt en dat de partijen de geldende wet- en regelgeving en CAO VVT naleven. De gemeente heeft een toezichhoudende rol op het proces van de transitie en de continuïteit van de dienstverlening.

De gemeente ziet erop toe dat overleg plaatsvindt tussen de zittende en de toekomstige aanbieder(s) over overname van betrokken personeel. De wettelijke verplichting van de gemeente beperkt zich tot het toezien dat er daadwerkelijk overleg plaatsvindt tussen de nieuwe aanbieders en de 'vertrekkende aanbieders'. Dat overleg moet open en zorgvuldig worden gevoerd. De gemeente kan de aanbieders in dat kader niets verplichten ten aanzien van de overname van personeel en de voorwaarden waaronder dat zal plaatsvinden. Wel ziet de gemeente toe op de naleving van de wet- en regelgeving en de CAO VVT.

In het kader van de maatschappelijke rol van de gemeente is het van belang de impact op cliënten en medewerkers zo klein mogelijk te houden en is het belangrijk dat cliënten zo veel mogelijk hun vaste hulp kunnen behouden. Om dit te kunnen waarborgen vraagt de gemeente de gegunde aanbieders de CAO VVT ruimhartig na te leven.

Met de latende partijen wordt gesproken in de reguliere contracttafels en in individuele gesprekken met de contractmanager. Ook zijn de latende partijen uitgenodigd voor een bestuurlijk gesprek over de transitie en een goede afronding van de werkzaamheden.

Overname van personeel conform CAO VVT

In de CAO VVT is een aparte regeling overeengekomen om de rechtspositie van de medewerkers werkzaam als Hulp bij het Huishouden te beschermen, te weten artikel 12.2 "Rechtspositie hulp bij het huishouden bij overname Wmo". Dat artikel luidt als volgt:

Artikel 12.2. Rechtspositie hulp bij het huishouden bij overname Wmo

- 1. Dit artikel treedt in werking op 1 april 2020*
- 2. Een gemeente kan besluiten een andere dan jouw werkgever te contracteren voor het uitvoeren van de voorziening hulp bij het huishouden als bedoeld in de Wmo 2015. Als je in dat kader als uitvoerend Hulp bij het Huishouden in dienst treedt bij een andere werkgever,*

Datum 4 november 2021
Ons kenmerk 9027354

dan zal die werkgever verplicht je arbeidsvoorwaarden, waaronder je salaris en je dienstjaren aan je toe kennen, die laatstelijk op jou van toepassing waren bij je oude werkgever.

3. *Indien als gevolg van een nieuwe aanbesteding sprake is van een situatie dat werkzaamheden overgaan van je huidige aanbieder naar één nieuwe werkgever, dan zal een nieuwe werkgever aan alle betrokken werknemers een arbeidsovereenkomst aanbieden met minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden. Als de aanbesteding in percelen wordt opgedeeld, dan worden de werknemers toebedeeld aan de aanbieder per perceel.*

Uitgangspunt daarbij is dat de relatie tussen cliënt en medewerker zo veel als mogelijk behouden blijft.

De gemeente vindt het, gezien haar maatschappelijke rol, belangrijk dat de gegunde partijen dit artikel ruimhartig toepassen.

Op 6 oktober hebben de gegunde partijen een uitgebreid informatiebericht gedeeld met de latende partijen. Hierin komt artikel 12.2. CAO VVT aan bod, worden de partijen nogmaals verzocht om personeelsgegevens te delen en wordt ingegaan op de planning van de transitie.

Communicatie met cliënten

De cliënten hebben in juli een brief ontvangen met de aankondiging dat er naar verwachting in november opnieuw gecommuniceerd gaat worden. In de volgende brief aan cliënten maken we duidelijk welke situatie gaat gelden voor de cliënt; blijft deze bij de huidige aanbieder of gaat deze over naar een nieuwe aanbieder? Uit de overleggen tussen de gegunde en de latende partijen moet de komende weken helderheid komen over welke medewerkers met hun cliënten naar welke partij overstappen. Voor een deel van de cliënten geldt dat zij voorlopig nog hulp bij het huishouden zullen ontvangen van de huidige aanbieders die hebben ingestemd met contractverlenging tot 1 mei 2022.

De Wmo cliëntenraad wordt nauw betrokken bij de transitie en de communicatie met cliënten. Er is regelmatig afstemming en overleg over de stand van zaken.

Tot slot

De komende maanden werken we verder aan de transitie. Mocht er aanleiding toe zijn, informeren wij u opnieuw over de verdere voortgang van de implementatie in aanloop naar de nieuwe contractperiode.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris,

de burgemeester,