

Raadsinformatiebijeenkomst 3 november 2020

Visie Toekomst Hulp bij Huishouden

Geachte raadsleden en andere toehoorders,

We hebben kennisgenomen van de Visie Toekomst Hulp bij het Huishouden en willen daar graag het volgende over kwijt.

Vooraf

In 2015 hebben we ons sterk gemaakt om voor Hulp bij het Huishouden structureel voldoende uren beschikbaar te stellen. Het aantal uur ging in 2016 van 78 naar 105 uur per jaar. Verder drongen we aan op huisbezoeken, dit wordt sinds 2016 gedaan door buurtteammedewerkers. Op deze manier kan er meer zicht komen op wie je voor je hebt en hoe iemand leeft.

Meer dan poetsen

We hebben altijd aangegeven dat Hulp bij het Huishouden meer is dan alleen poetsen en zorgen dat het huis leefbaar blijft, hoe belangrijk dit ook is. Het is ook signaleren hoe het met de cliënt gaat, daarvoor is het nodig dat er een klik is tussen cliënt en hulp. De hulp moet contact kunnen leggen met andere (welzijns-)organisaties in de wijk wanneer dat nodig is en daar dus zicht op hebben. Deze punten kwamen in een verbeterplan waaraan sinds 2016 hard gewerkt is, en zien we ook nu weer terug in de toekomstvisie.

We kunnen ons helemaal vinden in de integrale aanpak van deze toekomstvisie. Juist die verbinding tussen binnenshuis en buitenshuis is van belang en hebben we ook altijd benadrukt. De selectie van aanbieders zal daarmee een andere worden dan die in 2015 toen het alleen om een poetsbeurt ging van 1,5 uur in de week.

Profiel van hulpen in de huishouding

We zullen op zoek moeten naar aanbieders die zich wekelijks inspinnen voor een leefbaar huis en tegelijkertijd het welzijn van de cliënt in het snotje kunnen houden en weten wat te doen wanneer dit niet heel goed loopt. Om dit waar te maken is een sensitieve vaste hulp waar de cliënt een klik mee heeft broodnodig.

Financiering

Vraag is wel hoe e.e.a. gefinancierd moet worden: hulpen met meer sensitiviteit, wellicht een extra opleiding en extra tijd om verbinding in de wijk te leggen. Verder vernamen we dat het door de coronacrisis minder moeilijk is geworden om mensen te vinden die in de thuiszorg willen werken. Op zich goed nieuws dat de wachtlijsten daarmee slinken.

Personeel motiveren

Houd er wel rekening mee dat een deel daarvan weer terug zal willen naar de oude baan als de coronacrisis is bezworen. Kijk naar goede arbeidsvoorwaarden (eerlijk salaris) en ruimte voor zelfstandigheid. Kijk ook naar de reistijd tussen cliënten. Met krappe contracten of 0-urencontracten waarmee werknemers (nu) moeilijk kunnen rondkomen zul je mensen niet voor de lange termijn kunnen motiveren om in de thuiszorg te blijven werken.

Adviserende rol

In de zg. dialooggerichte aanbesteding wordt met aanbieders overlegd hoe je dit vormgeeft. De gemeente nodigde ons uit om hierin een rol te spelen. Een uitnodiging die we graag

aanvaarden. We willen hierin een adviserende rol, geen beoordelende zodat we onze onafhankelijkheid kunnen bewaren.

N.b. Verder wil ik nog graag wijzen op een ander punt uit het verbeterplan: de inzet van Onafhankelijke Cliënt Ondersteuning, ondergebracht bij U Centraal. Sinds 2019 is Utrecht koploper op dit gebied, we zijn benieuwd hoe dit loopt. Wellicht iets om apart op terug te komen?

Dank voor uw aandacht,

Mede namens Wmo Cliëntenraad en Cosbo,

Annelies de Jong
Directeur Solgu