

14 5/10

Memo

2018-016113/in

Aan:	Gemeenteraad
Van:	college
Afdeling:	Sociaal Domein
Datum:	27 september 2018
Onderwerp:	Memo raad Dienstverlening aan Huis (alfahulp)
Bijlagen memo:	-
N.a.v. toezegging raad d.d.:	-

Vanuit de Wmo bieden wij hulp bij het huishouden (hh) als één van de middelen om langer thuis te blijven wonen. Voor 2015 werd deze dienst, via een Europese aanbesteding, geleverd door drie grote aanbieders. Sinds 2015 mogen alle aanbieders, die een Wmo contract met de OWO-gemeenten hebben, hh leveren.

Verbod Regeling Dienstverlening aan Huis binnen de Wmo

In de praktijk wordt hh geleverd door medewerkers in loondienst en door hulpen die via de regeling Dienstverlening aan Huis werken (de zogenaamde alfahulpen). Met Dienstverlening aan Huis kan een opdrachtgever iemand voor maximaal 3 dagen per week in dienst nemen voor werk in en om het huis. Deze hulpen werken dus niet in loondienst maar als zelfstandige. De Centrale Raad van Beroep heeft op 18 mei 2016 aangegeven:

'dat een gemeente geen algemene voorziening of maatwerkvoorziening levert, als een overeenkomst (dienstbetrekking) wordt overeengekomen tussen de huishoudelijke hulp (alfahulp) en de cliënt. Dit volgt uit de tekst en toelichting van artikel 1.1.1 van de Wmo 2015. De bepalingen van de Wmo 2015 leiden er toe dat gemeenten Wmo-voorzieningen niet aan kunnen bieden op basis van de regeling Dienstverlening aan Huis. Ook als het college een tegemoetkoming of een vergoeding betaalt, anders dan een pgb, of verwijst naar de private markt (bemiddeling) levert het geen voorziening in de zin van de Wmo 2015. Cliënten die bewust de keuze maken voor een pgb kunnen wel gebruik maken van de Regeling Dienstverlening aan Huis (onder de daaraan gestelde voorwaarden). Zij betrekken immers als particulieren op de markt hun eigen ondersteuning. Dit is de enige mogelijkheid die de Wmo 2015 toestaat'.

Dat betekent dat de alfahulp constructie zoals de OWO-gemeenten die nu toepassen niet langer is toegestaan. De enige mogelijkheid die resteert, en waar Rijk en vakbonden feitelijk ook op koersen, is de alfahulpen in loondienst te laten nemen door de thuiszorgaanbieders. Momenteel zetten twee aanbieders, Kwadrantgroep en ZuidOostZorg, alfahulpen in. Beide partijen zijn bereid om alle huidige alfahulpen een contract in loondienst aan te bieden. Het gaat in OWO-verband om 402 hulpen bij Kwadrantgroep en 122 bij ZuidOostZorg. Daarbij worden op ons verzoek ook 'de kleine alfa uurtjes' gerespecteerd en omgezet in een contract.

Besluit college

Het college heeft daarom in mei 2018, besloten om:

- De regeling Dienstverlening aan Huis (DaH) met ingang van 1 januari 2019 te beëindigen;
- Inwoners wijzen op de mogelijkheid om de hulp af te nemen in natura of met een pgb;
- Zorgpartijen op te dragen om de alfahulpen, die werken volgens de regeling DaH, vanaf 1 januari 2019 een loondienstbetrekking aan te bieden.

Gevolgen inwoners

De meeste hulpen hebben aangegeven in loondienst te gaan. De aanbieders hebben aangegeven ook kleine contractjes te respecteren. De bestaande band tussen hulp en inwoner kan daarmee in verreweg de meeste situaties in stand blijven. Als de alfahulp niet in loondienst wil, dan kan de inwoner via een pgb de hulp toch houden. Als iemand geen pgb wenst dan zorgt de thuiszorg voor een andere hulp.

Gevolgen alfahulpen

Voor de alfahulpen zijn er met de indiensttreding een aantal voordelen. Het uurloon wordt nu bepaald volgens de CAO VVT/FWG. Deze CAO is per april 2018 opnieuw vastgesteld en verhoogd zodat de voormalige alfahulpen meer gaan verdienen. In het begin stroomt men in op het huidige salarisniveau maar na verloop van tijd stijgt dat salaris (fors) meer dan de huidige alfavergoeding. Bij ziekte zijn er geen wachtdagen meer en is er sprake van maximaal twee jaar door doorbetaling van salaris (in plaats van zes weken). Er is ook sprake van doorbetaling tijdens vakantie en er is sprake van pensioenopbouw.

Daarnaast ontvangen de hulpen nu dienstkleding, zijn lid van de personeelsvereniging en hebben toegang tot opleiding en bijscholing. Loondienst medewerkers kunnen intern opgeleid worden en doorgroeien voor verzorgende IG of andere zorgberoepen. Het loondienst personeel krijgt weer werkoverleg waar aandacht wordt geschonken aan bijvoorbeeld grensoverschrijdend gedrag, ontwikkelingen in de zorg met name op hh-gebied. Nu er een werkgever – werknemer relatie is wordt er geïnvesteerd in de kwaliteit van het personeel.

De afgelopen jaren hoorden wij via de thuiszorg hoofdzakelijk positieve geluiden van alfahulpen. Het laatste halfjaar is daar langzaam een kentering in gekomen en wil men graag overstappen naar loondienst. Het einde van de alfahulp constructie geeft volgens de aanbieders "het gevoel van onze medewerkers er weer bij te horen en gewaardeerd te worden". Volgens de Kwadrantgroep en ZuidOostZorg wil 90% van de alfahulpen graag overstappen naar loondienst.

Gevolgen gemeente

Sinds het verbod op alfahulp uit 2016 is verschillende keren op ambtelijk en bestuurlijk niveau over dit onderwerp gediscussieerd. In feite doen hulpen hetzelfde werk alleen betalen wij er fors meer voor. Het tarief dat wij betalen voor een alfa hulp (€ 17,40) ligt een stuk lager dan voor een hulp in loondienst (€ 26,40 per 1-1-2019). Dit is een landelijk gegeven aangezien alle gemeenten gehouden zijn aan het opheffen van de alfahulp constructie en de nieuwe CAO hulp bij het huishouden te respecteren.

Het grote voordeel van de overgang naar loondienst is de werkgever – werknemer verhouding. Aanbieders hebben nu 'niks te zeggen' over alfahulpen. Met een loondienstverband worden werknemers geschoold. Hiermee kunnen we kwalitatief een slag slaan. Bijvoorbeeld ten aanzien van de signalerende functie. Dagelijks komen honderden hulpen bij inwoners thuis. Naast het bieden van hh kunnen zij constateren dat er meer aan de hand is/andere of zwaardere zorg ingezet zou moeten worden. Daarmee kan de verbinding worden gelegd naar de gebiedsteams. Ook kan er meer worden afgestemd met de wijkverpleegkundigen en de zorg efficiënter ingeregeld worden. We hebben uitdrukkelijk met de aanbieders afgesproken dat ingezet wordt op scholing/ deskundigheidsbevordering (waaronder signaleringsfunctie).

Verder komt bij de inwoner een uitgebreide zorg map te liggen in plaats van (zoals nu) een klein inhoudsdocument waarmee de kwaliteit van de zorg beter wordt bewaakt. Met loondienst doen de aanbieders ook mee aan SROI waardoor er mogelijk ook uitstroom is uit de bijstand. En tenslotte moeten de aanbieders met loondienst voldoen aan de NEN7510 en HKZ, waardoor er kwalitatief een slag gemaakt wordt.

Kort gezegd, we betalen meer, voldoen daarmee aan de landelijke kaders maar maken kwalitatief een sprong. En dat is op termijn met langer thuiswonende inwoners waardevol.

Communicatie

Over het college besluit om de hulp in loondienst te nemen hebben wij nog niet richting inwoners gecommuniceerd. De zorgaanbieders hebben al wel voorzichtig gecommuniceerd richting hulpen. Afgesproken is dat de OWO-gemeenten en Kwadrantgroep en ZuidOostZorg in het najaar gezamenlijk en gelijktijdig gaan communiceren richting inwoners en hulpen. Met dezelfde, afgestemde, boodschap. Op die manier ontvangen alle belanghebbende tegelijk dezelfde boodschap.