Bundel - Raadsinformatiebijeenkomst van 21 januari 2025

1 Hervormingen en bezuinigingen binnen het sociaal domein
Tijd: 19:30-21:30
Locatie: Oude Stadhuis/ Grote Trouwzaal
Beleidsterrein: Jeugd, welzijn, cultuur en sport
Portefeuillehouder: Wethouder Voortman/Wethouder De Vries
Agendeerders:
Ilse Raaijmakers en Hester Assen (PvdA),
Ruud Maas en Beau Nederhand (Volt),
Berdien van der Wilt en Venita Dada-Anthonij (D66),
Margreet Ramaker (VVD),
Ingeborg Hornsveld (GroenLinks),
Bert van Steeg (CDA),
Noura Oul Fakir (BIJ1) e
Oumar Barry (EenUtrecht)
Motivatie:
Er zijn grote bezuinigingen en hervormingen bezig binnen het sociaal domein. De agenderende fracties willen graag weten met verschillende partijen uit de stad in gesprek om boven te halen:
- In hoeverre er een continuerende werkbare situatie is voor de partijen en hoe zij naar de toekomst kijken
- Waar zij tegenaan lopen rondom de bezuinigingen
- Hoe de nieuwe manier van werken: 'groepsgericht tenzij' bevalt en waar zij in hun manier van werken tegenaan lopen.
- Hoe zij naar de toekomst kijken van de sociale basis
- Of er zaken zijn die zij missen binnen het huidige beleid en welke zaken dit zijn.

WEB infoblad
VCUtrecht
Bijdrage FNV-WzdT

Bezuinigingen in het sociaal domein

Basisinformatie

Datum	21 Januari 2025
Gespreksleider	*Hester Assen*
Tijd	19:30-21:30
Zaal	Stadhuishal
Werkvorm	Regulier
Portefeuillehouder	Wethouder Voortman/ wethouder De Vries
Vervolg	De gemeenteraad debatteert over dit onderwerp tijdens de vergadering 30 Januari 2025 van de commissie: Jeugd, Welzijn, Cultuur en Sport Wilt u nog informatie delen met raadsleden, stuur dit naar raadsinformatiebijeenkomst@utrecht.nl
Links naar	Website gemeente en facebook
Deelnemers	2 deelnemers- **Taal doet meer** 1 deelnemer- **humanitas** 1 deelnemer- **Vrijwilligersorganisatie** 1 deelnemer**- Dock** 1 deelnemer- **Armoedecoalitie Utrecht.** 4 deelnemer. 1 deelnemer- **Solgu** 1 deelnemer- **Youth for Christ Utrecht** 1 deelnemer- **De Wilg** 1 deelnemer- **De Stem van LVB, De Wilg.** 1 deelnemer- **Handjehelpen en het NIZU** 1 deelnemer- **U op Leeftijd** 1 deelnemer: **SP Utrecht** 1 deelnemer**: stichting sportutrecht** 1 deelnemer: **Cliëntenplatform Pwet Utrecht** 1 deelnemer:**FNV / Wij zijn de Thuiszorg Utrecht.**

Programma

Per blok hebben we ongeveer 15-20 minuten de tijd. Daarbij is er ook ruimte voor raadsleden om aanvullende vragen te stellen en waar het lukt vragen uit de zaal.
Na deze blokken willen we graag afsluiten met een gezamenlijk gesprek, waar we opzoek gaan naar gedeelde zorgen, kansen en rode lijnen: over de verschillende thema's en organisaties heen. Hierbij is dus iedereen uitgenodigd om mee te spreken.

De thema's/groepen

1. Belangenbehartigers (Solgu, WMO clientenraad, U op leeftijd, FNV)
2. Partners Sociale basis (Buurtteam, Dock, Utrecht, JoU, U-centraal)
3. Partners Jeugd (Koos, Spoor, Lokalis)
4. Specialisten (Zorg, Lister, Huisartsen)
5. Vrijwilligers (VCU, Nizu, Youth for Christ)

Motivatie

Er zijn grote bezuinigingen en hervormingen bezig binnen het sociaal domein. De agenderende fracties willen graag weten met verschillende partijen uit de stad in gesprek om boven te halen:

- In hoeverre er een continuerende werkbare situatie is voor de partijen en hoe zij naar de toekomst kijken
- Waar zij tegenaan lopen rondom de bezuinigingen
- Hoe de nieuwe manier van werken: 'groepsgericht tenzij' bevalt en waar zij in hun manier van werken tegenaan lopen.
- Hoe zij naar de toekomst kijken van de sociale basis
- Of er zaken zijn die zij missen binnen het huidige beleid en welke zaken dit zijn.

Agendeerders

Ilse Raaijmakers en Hester Assen (PvdA),
Ruud Maas en Beau Nederhand (Volt),
Berdien van der Wilt en Venita Dada-Anthonij (D66)
Margreet Ramaker (VVD)
Ingeborg Hornsveld (GroenLinks),
Bert van Steeg (CDA),
Noura Oul Fakir (BIJ1)
Oumar Barry (EenUtrecht)

21 januari 2025

Utrecht is een stad in beweging. Een stad waar nieuwe ideeën en initiatieven bloeien. Een stad waar we samen de schouders eronder zetten. In onze straten, buurten en wijken: samenwerken is onze kracht.

Die kracht hebben we nu, meer dan ooit, nodig. Onze samenleving staat voor grote uitdagingen. Dubbele vergrijzing, een krappe arbeidsmarkt en knelpunten in zorg en onderwijs zijn voelbaar, ook in Utrecht. We zien eenzaamheid toenemen, en de zorg voor jeugd en ouderen komt steeds meer onder druk te staan. Iedereen ziet of voelt de noodzaak dat er iets gedaan moet worden om onze mooie stad een fijne plek te laten zijn en blijven voor iedereen. Allemaal zaken die extra veel druk leggen op de Utrechter, of je nu als vrijwilliger bij een organisatie aan de slag bent of als actieve bewoner iets bijdraagt. De noodzaak om in actie te komen is duidelijk.

Vrijwilligers zijn het fundament van onze stad
Bij de Vrijwilligerscentrale Utrecht (VC Utrecht) zien we dagelijks hoe belangrijk vrijwillige inzet is. Vrijwilligerswerk versterkt de gemeenschapszin en maakt Utrecht mooier en leefbaarder. In onze rol als ondersteuner en aanjager van vrijwilligere inzet merken we bovendien dat de vraag naar onze kennis, kunde en ondersteuning groeit. Vooral als het gaat om het vinden en behouden van vrijwilligers.

Ons werk bestaat enerzijds uit het **ondersteunen van organisaties** en anderzijds uit het **bewust maken** van Utrechters over de mogelijkheden om je vrijwillig in te zetten want hoe klein ook, alles draagt bij. Vrijwilligerswerk doet iets met je: het geeft voldoening, energie en verbinding. Iedereen kan iets bijdragen, niet omdat het moet, maar omdat het leuk is, omdat het je blij maakt. Deze boodschap willen we verankeren in ons stads-DNA: *Als je in Utrecht woont, draag je bij*.

Samen bouwen aan een nieuw normaal
Vrijwillige inzet gaat niet om één organisatie, maar om het collectieve belang van Utrecht. Vanuit deze gedachte hebben we de bewustwordingscampagne en vrijwilligerscommunity **voar** gelanceerd.

‘voar jezelf, voar een ander, voar Utrecht’

Deze positieve benadering werpt nu al vruchten af. We bereiken nieuwe doelgroepen en zien de kracht van samenwerking groeien. Maar dit is pas het begin. Om echt impact te maken, hebben we iedereen nodig. Een community werkt alleen als we het samen dragen.

Wat we nu moeten doen
Vrijwilligerswerk vraagt om een structurele aanpak. Daarom is het essentieel dat we:

- Vrijwilligers werven en behouden gaat niet vanzelf. Daar is inzet op nodig, we moeten onder andere **investeren in coördinatoren** die de mensen begeleiden.
- **Vrijwilligerswerk verankeren** in organisaties en in het beleid van de stad.
- **Hindernissen in wet- en regelgeving** aanpakken, zodat deze niet in de weg staan van vrijwillige inzet.
- **Normen veranderen**: als we willen normaliseren dat bewoners meer voor elkaar gaan doen, moeten we dit stimuleren met beleid.

Raadsinformatiebijeenkomst Sociale Visie Utrecht 2040
Datum: 21 januari 2025
Bijdrage van FNV / Wij zijn de Thuiszorg Utrecht

In deze bijdrage aan de RIB willen wij als zorgmedewerkers vooral uw aandacht vragen voor de arbeidsinhoudelijke en arbeidsrechtelijke kant van ons werk.

Graag verwijzen wij hier ook naar ons enquêterapport dat u half december allemaal in uw mailbox hebt ontvangen (voluit: *Rapportage Enquête Huishoudelijke Thuiszorg Utrecht*[1]).

Uitgangspunt
Ons werk kent een duidelijk doel: cliënten zodanig ondersteunen dat ze zo goed mogelijk en zo lang mogelijk in hun eigen huis kunnen blijven functioneren.
Om dat doel te realiseren zijn nodig:
- voldoende tijd;
- ervaring in de werkzaamheden: niet alleen kennis van de huishoudelijke werkzaamheden maar ook mensenkennis: het kunnen omgaan met verschillende typen cliënten,
  naast ouderen met fysieke beperking, ook mensen met psychiatrische problematiek, dementie en vervuiling;
- achtergrondinformatie over de cliënt voor je eerste kennismaking/contact;
- inhoudelijke training en ondersteuning bestaande uit
  a: geregeld betaald werkoverleg,
  b: betaalde scholing;
- voldoende betaalde reistijd tussen twee adressen zodat je rustig bij de volgende cliënt kunt starten;
- vergoeding overlegtijd met andere zorgverleners evenals vergoeding telefoonkosten.

Huidige situatie
De huidige realiteit sluit hier zeker niet op aan:
want medewerkers gaan regelmatig onvoorbereid op weg: ze weten weinig over de achtergrond van de cliënt; daarbij baseren de organisaties zich op de privacywet: de informatie die de cliënt heeft verstrekt bij de intake zou niet met ons gedeeld mogen worden; dit kan pijnlijke situaties opleveren.

[1] Zie: Utrechtse huishoudelijke thuiszorg staat onder hoogspanning. Medewerkers, cliënten en mantelzorgers dupe van slecht georganiseerde Wmo (12 december 2024)

Om een idee te geven van pijnlijke situaties al bij de voordeur: je weet niet dat een cliënt blind is of de cliënt heeft een amputatie ondergaan en je steekt je hand ter kennismaking uit.
Zorgwacht, een van de vier door u gegunde organisaties heeft hiervoor een aparte app ontwikkeld: medewerkers gaan met achtergrondinformatie op stap; het kan dus wel en laten we hierbij snel van elkaar leren.

Maar niet alleen wat achtergrondinformatie betreft gaan medewerkers onvoorbereid op pad: twee van de vier gegunde organisaties hebben geen regelmatig betaald werkoverleg of ook er is wel een scholingsaanbod maar dan grotendeels in eigen tijd. Dit terwijl ***reflectie*** en ***scholing*** wel kostenposten zijn binnen het basistarief (zie hiervoor ook het enquêterapport pag. 43) en daarmee vallen onder de directe verantwoordelijkheid van de gemeente. Ook op basis van de Cao VVT hoort functiegerichte scholing zowel in tijd als geld vergoed te worden. En bij niet naleven van de Cao in het algemeen ligt een verantwoordelijkheid bij de opdrachtgever, de gemeente dus.

Als gevolg van de aanbesteding inclusief de tweedeling van de stad hebben we veel medewerkers 'verloren': dit leidde naast schaarste aan mensen vooral ook tot **verlies van deskundigheid.**
Dit staat dan weer haaks op de ontwikkelingen in het aanbod van cliënten; door de extramuralisering wonen meer mensen met psychiatrische problematiek thuis.
De opengevallen plekken van de ervaren krachten worden in toenemende mate ingenomen door studenten of krachten van 17 of 18 jaar zonder veel huishoudelijke ervaring en voldoende mensenkennis. Zij weten veelal ook weinig af van de signalerende taak en rol in het netwerk.

Schaarste verdelen
Uitgangspunt van de gemeente werd: "Schaarste verdelen".
Dat betekent concreet minder tijd per huis, veelal 2 uur per cliëntsituatie per week maar door personeelsgebrek is ook dat niet altijd realiseerbaar en is 1 x per twee weken 2 of 3 uur geen uitzondering.

Lumpsumfinanciering
Ook de lumpsumbetaling heeft hier geen goed gedaan. Doordat ze niet meer betaald krijgen per gewerkt uur zoals voorheen, missen de organisaties een prikkel om te zoeken naar vervanging bij ziekte en vakantie. Vervanging bij ziekte en vakantie levert hun juist extra kosten op. In 2023 was er door personeelsgebrek sprake van onderbesteding die naar de gemeente is terug gegaan, en door de lumpsumbetaling vanaf 2024 kan het juist nadelige financiële gevolgen kan hebben voor de aanbieders om meer dan 2 uur in te zetten; kortom de kwetsbare cliënt is de dupe van deze financieringsvorm.

Gevolg van dit alles: weinig tijd voor de mens zelf en veelal alleen zware huishoudelijke klussen.
Los van het feit dat het werk hierdoor zwaarder wordt, ontneemt het arbeidsvreugde.

Het korten van de tijd betekent voor veel collega's dat hun werkdag bestaat uit drie of vier adressen met alleen maar zware taken, zowel lichamelijk als mentaal.
Ook het gebrek aan tijd om echt goed werk te kunnen leveren, wordt als mentaal zwaar ervaren:
"Hard gewerkt maar niet voldoende kwaliteit kunnen leveren".
De fysieke zwaarte leidt er ook toe dat ervaren of oudere krachten op zoek gaan naar ander werk of hun contract naar beneden bijstellen.
Het is daarbij wellicht ook goed om u hierbij in herinnering te brengen dat wij al jaren geen voltijds contracten meer kunnen krijgen, juist omdat het werk reeds lange tijd werd aangemerkt als te zwaar voor een 36-urige werkweek.

Schrappen van taken
Een ander belangrijk aspect bij het niet voldoende kwaliteit kunnen leveren, is dat om binnen de tijd te blijven taken zijn geschrapt echter ***zonder dat er iemand is die het overneemt.*** Zo mogen we geen bovenkleding meer strijken of ramen aan de buitenzijde zemen, zo ook ramen bij een inpandig balkon; maar geen glazenwasser die dat overneemt.
Ook mogen medewerkers bij sommige organisaties geen vuilnis meer wegbrengen: we zouden dan niet verzekerd zijn, terwijl we wel verantwoordelijk zijn voor de hygiëne en valpreventie.
(Een gebroken heup bij een oudere brengt naast de sociaal-emotionele schade een kostenpost van 20.000 euro met zich mee!)
Oplossing wordt gezocht in het inzetten van een vrijwilliger, maar die zijn lang niet altijd beschikbaar, zeker niet voor taken met een open eind.
Onze enquête wijst ook uit dat een groot deel van de cliënten nu geen burenhulp of mantelzorg heeft: het betreft 86 % van de 148 invullers (zie pag. 31 van het enquêterapport)!

Gevolg van dit alles: geen goede zorg, te instrumenteel, onvoldoende mensgericht ofwel *afgestemd op deze mens in deze situatie.*

Wijkgericht werken
Een belangrijk element van uw Visiedocument (*Visie Toekomst Hulp bij het Huishouden in Utrecht*[2]*)* is ook het wijkgericht werken. Dat streven werd ook door ons medewerkers van harte onderschreven, maar we verschilden van mening met de gemeente over de wijze waarop en dan met name door de stedelijke tweedeling.
En dit zeker nadat fase 1 van de aanbesteding al een personeelsverlies van 40% had opgeleverd en fase 2 ruim 40%.
Ook de keuze van de verdeling van de stad in twee delen heeft bijgedragen aan het vertrek van vaste medewerkers: medewerkers moesten immers soms gedwongen afscheid nemen van hun vaste cliënten en soms voor de zoveelste maal in dienst treden bij een andere werkgever.

---

[2] *Visie Toekomst Hulp bij het Huishouden in Utrecht*, 27 november 2020, Kenmerk 7952760)

De huidige praktijk laat zien dat het wijkgericht werken nog niet echt van de grond is gekomen; praktijk is dat nogal wat medewerkers werken in het hele stadsdeel dat aan de organisatie is toevertrouwd.
En door de beperkte tijd is er nauwelijks tot geen tijd om de zorg af te stemmen met de overige zorgverleners en mantelzorgers bij deze cliënt. Heel wat vooral vaste medewerkers hechten hier grote waarde aan en doen dat dan in eigen tijd. Studenten of scholieren voor wie het werk veelal een bijbaantje is, zullen hierin niet investeren.

Om niet al te somber te eindigen: werken in de thuiszorg is mooi en inhoudsvol werk. Maar terugkijkend is er al jaren een tendens van versnippering en verschraling; een verschraling die de laatste jaren sterk is toegenomen.

In het enquêterapport dat u half december allemaal in uw mailbox hebt ontvangen staan concrete wensen en aanbevelingen, ook van cliënten en mantelzorgers om dit te stoppen en een opwaartse koers in te slaan. Graag willen we hierover met u in gesprek gaan.
Bij het aanbieden van het enquêterapport aan de wethouder op 12 december 2024 deed zij de toezegging dat zij met ons in gesprek zou gaan over het rapport voordat zij dit zou doen met de gemeenteraad. Wij wachten nog op een uitnodiging voor dit gesprek.

En als u er samen over spreekt nog één tip:
in de besprekingen over ons werk in de gemeenteraad gaat het heel vaak over de cijfers en dan met name de wachtlijstcijfers; het lijkt alsof men denkt: “wachtlijst opgelost: problemen opgelost”.
Daarnaast wordt er veel gesproken over hoe we nieuwe medewerkers zouden kunnen werven in plaats van hoe kunnen we medewerkers behouden!
Wij hopen dat we middels bovenstaande een ander licht op de huidige feitelijkheid hebben kunnen werpen.
En dat u met andere ogen kijkt naar hetgeen verwoord is in de Raadsbrief pag. 6:
“Het structurele effect van de lagere levering nemen we mee in de vervolgafspraken en budgetten voor aanbieders. Per saldo verwachten we in 2024 een voordeel op de Wmo, dat opweegt tegen het verwachte nadelige saldo van Jeugd.”

En tevens dat de voorgenomen bezuiniging van 10% wat ons betreft dus niet mogelijk is, zeker niet in het licht van uw eigen Visiedocument!

FNV Zorg & Welzijn

Wij zijn de Thuiszorg