

Gemeenteraad van Heerenveen

College van Burgemeester en wethouders van Heerenveen

Postbus 15000

8440 GA Heerenveen

Nieuwehorne, 16 december 2024

Geachte gemeenteraad en College van Burgemeesters en Wethouders,

Namens Aardema Thuiszorg willen wij reageren op de gaande ontwikkelingen wat betreft de “aanbesteding van de huishoudelijke hulp” april 2025 van de gemeente Heerenveen.

Vanaf 2007 zijn wij partner van de gemeente Heerenveen en een lokale speler in de regio wat betreft de huishoudelijke hulp, begeleiding en dagbesteding. Vanuit onze optiek een fijne en vertrouwde samenwerking. Van de Meitinkers krijgen wij regelmatig te horen dat zij blij met ons zijn door onze snelle inzet en de expertise die wij in huis hebben bij complexe situaties.

Onze organisatie is centraal gelegen in het dorp Nieuwehorne, van waaruit wij breed Thuiszorg inzetten. Wij zijn een laagdrempelige organisatie, waar wij dicht bij de cliënt staan. In onze dorpen is het motto: ons kent ons. Verder zijn wij bij calamiteiten snel ter plaatse om hulp te bieden. De 24 jaar dat wij als organisatie werken vanuit Nieuwehorne heeft gemaakt dat er in de dorpen veel vertrouwen is opgebouwd en men veelal kiest voor onze organisatie met als reden: laagdrempelig, gewoon en dichtbij. Onze deur staat altijd open voor vragen en er is ruimte voor mensen zonder indicatie. Er kan bij ons een warme maaltijd worden genuttigd tegen een klein bedrag, met als doel “lekker ite krekt as Thûs”. Daarnaast bieden wij een inloop voor bewoners om elkaar te ontmoeten. Dit doen wij vrijblijvend en is voor ons een belangrijk doel voor de sociale cohesie en eenzaamheid.

Ook hebben wij een kleinschalige uitleen, waar mensen snel iets kunnen halen bij mobiliteit of gezondheidsproblemen. Dit alles doen wij vanuit de gedachte om er voor elkaar te zijn en dat iedereen ertoe doet.

Op 2 december heeft ondergetekende de Saza vergadering bijgewoond, die ging over inkoop/aanbesteding maatwerkvoorziening hulp in het huishouden per 1 januari 2026.

De bijlage “voorstel aan de gemeenteraad”

Scenario 2 ‘budget inkoopvariant: de opdracht versoberen en de administratieve last verlagen’ en vast te stellen als het meest geschikte scenario voor de inkoop maatwerkvoorziening hulp in het huishouden per 1 januari 2026.

Als organisatie hebben wij hierover vragen en willen wij die graag aan u stellen:

Positief is mocht deze variant worden gekozen dat deze een maximale duur heeft van 6 jaar, dit is fijn en kostenbesparend voor de gemeente en de zorgaanbieders.

1. Er wordt gekozen om met 2 zorgaanbieders te gaan werken, zodat er minder administratieve lasten zijn?

Wat zijn deze lasten en is dit alleen op te lossen met minder aanbieders? Het is ons niet bekend of er ook eerder met de zorgaanbieders is besproken of wij dit gezamenlijk ook efficiënter kunnen aanpakken.

2. Cliënt heeft geen keuzevrijheid meer en zal misschien moeten veranderen van zorgaanbieder en eventueel de vaste medewerker als die niet mee wil naar de gegunde organisatie.

Mocht de cliënt bij beide organisaties zich niet thuis voelen, wat is er dan nog voor keus?

3. De aanbesteding is een Open house en betekent dat er veel organisaties ook uit het westen van het land kunnen aanbesteden op dit kavel. Deze organisaties kennen veelal het gebied niet en zijn ook niet volledig betrokken bij de cliënt. Onze organisatie gaat altijd op intake, om zo een goed inschatting te kunnen maken, wie er moet worden ingezet, wat is het meest passend en wat is er eigenlijk aan de hand. Daarnaast houden wij de cliënt in beeld en mocht er een veranderingen ontstaan in de situatie bij de cliënt dan kan onze medewerker de wijkverpleging inschakelen die wij zelf in huis hebben. Dit is voor de cliënt laagdrempelig, omdat het van dezelfde organisatie is en dit vertrouwd voelt.

Hoe borgt de gemeente de kwaliteit van deze organisaties, als alles op afstand gebeurt?

4. De gemeente wordt opgedeeld in 2 percelen.

Kan de gemeente al aangeven waar de grens dan komt?

5. Stel dat je als bestaande aanbieder zoals wij worden gegund en wij krijgen niet het perceel van waar wij nu de zorg verlenen, maar het gebied wat het verst van ons afligt? Betekent meer kosten km/reistijd voor onze medewerkers. En wat gebeurt

er met cliënten waar je huishoudelijke hulp levert in het gebied wat je niet gegund krijgt? Gaat dit dan gelijk over naar de gegunde partij?

Hoe gaat de gemeente hier mee om?

6. Procedure: Selectie op basis van kwaliteit, overgang personeel/ innovatie/ financieel houdbaarheid maken van het product.

Kan de gemeente uitleggen, wat die kwaliteit dan precies inhoudt?

7. Prijs: Kostendekkend maar scherp,

Kan de gemeente uitleggen wat het woordje “scherp” betekent als de prijs kostendekkend is.

Invulling:

Langer beschikkingsduur (onderscheid herstel/niet herstel) daar kunnen we ons in vinden.

Beschikken over een aantal uren per half jaar in plaats per maand, ook hier kunnen we ons in vinden.

8. Eén product huishoudelijke hulp:

Wordt hier niet meer gekeken naar het totaal van het probleem en alles onder 1 noemer geplaatst?

9. Eisen Social Return laten vervallen:

Is dit niet tegenstrijdig bij het loslaten van opleidingseisen? Hoe ziet de gemeente dit?

10. Minimale opleidingseisen (wel VOG, competenties en vaardigheden)

Opleidingseisen worden niet meer gesteld en betekent dat iedereen huishoudelijk werk zou mogen doen. We weten dat een VOG niet altijd volledig betrouwbaar is. Omdat er geen opleidingseisen worden gesteld door de gemeente, kan er niet van tevoren worden verwacht dat iemand de vaardigheden beheerst, bij een mbo 2 diploma zijn er vaardigheden bekend en mag men verwachten dat diegene ook zelfstandig kan werken.

Medewerkers komen steeds meer in gezinnen waar problemen zijn, financiën, dementie etc. Als deze kennis er niet is bij de medewerker, zal hier verder ook niets mee worden gedaan, omdat je er bent voor de huishoudelijk zorg en niet voor de problemen. Kans is dat deze problemen dan door sudderen en er geen actie wordt ondernomen, omdat de medewerker gewoonweg de expertise niet heeft om dit te zien. Competentie en vaardigheden kun je proberen aan te leren, maar betekent ook dat als je ze niet hebt en er

niet open voor staat, het moeilijk is dit iemand eigen te maken. Om dit werk te kunnen doen, is het belangrijk dat je inlevingsvermogen hebt en nadenkt wat het beste past in een situatie. Een schoon huis is niet altijd voldoende om een cliënt die zorg te geven die nodig is in deze situatie. En het maakt ook veel uit of het klikt tussen de cliënt en medewerker. Dit betekent vaak voor de cliënt een steun in de rug ook om zo lang mogelijk thuis te kunnen blijven wonen. Een huishoudelijke hulp wordt nogal eens onder gewaardeerd, maar in onze organisatie zijn wij heel blij met deze medewerkers die de ogen en de oren zijn bij de cliënt. Medewerkers weten de Wijkverpleging te vinden, mocht er iets zijn bij de cliënt. Voor ons is deze werkwijze van groot belang en zeker een meerwaarde voor de cliënt. Mocht de huishoudelijke hulp weg vallen voor onze organisatie, zal deze vanzelfsprekendheid en contact met de wijkverpleging gaan vervagen en is de cliënt hiervan de dupe, wat betekent vaak te laat actie en duurdere zorg tot gevolg.

Voordelen:

Er wordt gesproken van volume (wens van zorgaanbieders), deze wens voor volume is wel besproken in een bijeenkomst met andere zorgaanbieders, maar was vooral de wens van de organisaties die alleen huishoudelijke hulpverleners.

11. Flexibiliteit uren per halfjaar lijkt ons prima, als dit overeenkomt met de indicatie die wordt geïndiceerd.

12. Verlagen van administratieve lasten:

Kan de gemeente aangeven welke administratieve lasten dan worden verlaagd? En hoeveel levert dit op per cliënt?

Nadelen

13. Verwachting is kosten te stabiliseren met scenario 2. Maar niet dermate terug te dringen.

Kan de gemeente aangeven waar de stabilisatie in zit, met de vergrijzing die nog blijft toenemen?

Wij sluiten deze brief af met een vriendelijk verzoek of de gemeente wil heroverwegen om niet de keus te maken voor 2 zorgaanbieders en rekening te houden met de lokale spelers, die al jaren de huishoudelijke hulp organiseren dicht bij de mensen. Het werken met 2 zorgaanbieders zal ook de nodige uitdagingen brengen en dan vooral op personeelsgebied. Het risico dat medewerkers niet allemaal zullen overstappen naar een ander zorgaanbieder is groot, medewerkers kiezen vaak voor een organisatie, waar zij zich thuis voelen en dicht bij huis, zodat zij hun werk dicht bij huis kunnen doen. Dit zou betekenen dat er nog meer medewerkers uit de zorg gaan vloeien, waar wij ze juist zo nodig hebben. Verder mochten wij niet gegund worden dan zou dat ons bestaanszekerheid behoorlijk onder druk zetten, gezien wij als Thuiszorgorganisatie een

nauwe samenwerking hebben onderling met de verzorging en verpleging en de huishoudelijk hulp medewerker bij de cliënt. Deze driehoek zal dan vervallen en voor de cliënt onrust zorgen, als er verschillende organisaties over de vloer moeten komen. Bekend is dat hoe meer organisaties aanwezig zijn in een gezin, dit niet positief werkt en er veel langs elkaar heen wordt gewerkt en de AVG hierin niet altijd een positieve rol speelt.

Als organisatie zijn wij blij met al onze medewerkers waar wij al jaren een fijne samenwerking hebben opgebouwd en weten waar we met zijn allen voor staan.

“Zorg voor elkaar”

Met vriendelijke groet,



Bestuurder Aardema Thuiszorg

Nieuwehorne

