

Evaluatie Schoonhuis

Ons kenmerk	19.665125
Versie	2.0
Datum	29-05-2019
Contactpersoon	S. Chaara
E-mail	s.chaara@regiogv.nl

INHOUD

1. Inleiding	1
Aanpak evaluatie	1
Leeswijzer	1
2. Schoonhuis	2
3. Ontwikkelingen in de zorgsector	3
Personeelstekorten	3
Toenemende vraag	3
4. Evaluatie Schoonhuis	5
4.1 Kwantitatieve analyse	5
4.2 Kwalitatieve analyse	6
5. Financiën	9
Huishoudelijke hulp toelage	9
6. Toekomstscenario's	10
Scenario 1: Schoonhuis gaat door in de huidige vorm	10
Scenario 2: Schoonhuis wordt beëindigd	11
Scenario 3: Schoonhuis voortzetten onder andere voorwaarden	12
Weging scenario's	13
7. Meer mensen aan het werk in de zorg	15
Regionaal Aanpak Actieplan Tekorten Gooi en Vechtstreek	15
Werkgelegenheidsproject Werken in de Zorg	16
Werkgelegenheidsproject Statushouders werken in de zorg 2019-2020	16
Wijkleerbedrijf	17
8. Advies	18
Bijlage 1: Verslag bijeenkomst aanbieders Schoonhuis	20
Bijlage 2: Beschrijving evaluatie schoonhuis in werken aan werk	21

1. Inleiding

Sinds april 2016 is de uitvoering van de Huishoudelijke Hulp Toelage (hierna: HHT) in de regio Gooi en Vechtstreek (hierna: de regio) van start gegaan. De HHT is een werkgelegenheidsinstrument. In onze regio werkt de HHT onder de naam 'Schoonhuis'. Het project Schoonhuis loopt tot 1 januari 2020 en kan na een evaluatie eventueel worden verlengd. Na een eerste tussenevaluatie in 2017, heeft in het voorjaar van 2019 de eindevaluatie van het project plaatsgevonden. Het doel van deze evaluatie is de resultaten van Schoonhuis inzichtelijk te krijgen om op basis daarvan besluiten te nemen over de toekomst van Schoonhuis vanaf 2020.

Aanpak evaluatie

Voor deze eindevaluatie hebben we zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens verzameld. De kwantitatieve gegevens zijn opgevraagd bij zowel de regio als de aanbieders van Schoonhuis. Alle aanbieders hebben schriftelijk hun inbreng geleverd. Voor de kwalitatieve analyse hebben we daarnaast een evaluatiebijeenkomst georganiseerd waarbij 8 van de 11 aanbieders aanwezig waren. Daarnaast hebben we zowel de regio (Sturing en Inkoop en Contractbeheer) als de gemeenten (beleid en uitvoering) om hun inbreng gevraagd. Tenslotte hebben we FNV geconsulteerd en hebben we de lokale adviesraden van gemeenten om hun visie gevraagd.

Om Schoonhuis in de juiste context te bezien, Gaan we in deze evaluatie ook in op:

- De belangrijkste ontwikkelingen in de zorgsector;
- Lopende werkgelegenheidsprojecten om inwoners (met een afstand tot de arbeidsmarkt) in de zorg aan het werk te krijgen.

Leeswijzer

In deze evaluatie schetsen we eerst een beeld van Schoonhuis. Wat is het? Voor wie? Met welk doel? Dan gaan we in hoofdstuk 3 in op de ontwikkelingen in de zorgsector. Vervolgens beschrijven we welke afspraken er in financiële zin zijn gemaakt over het continueren/beëindigen van Schoonhuis. In hoofdstuk 5 gaan we in op de mogelijke toekomstperspectieven van Schoonhuis. Hoofdstuk 6 gaat over welke projecten en initiatieven onze regio kent om inwoners (met een afstand tot de arbeidsmarkt) aan het werk te helpen in de zorgbranche. Tenslotte eindigt deze evaluatie met een advies over het toekomstperspectief van Schoonhuis. Dit advies luidt als volgt:

1. Schoonhuis te beëindigen per 1 april 2020 (scenario 2);
2. Aanbieders uiterlijk 1 oktober 2019 te informeren over dit besluit;
3. Per 1 oktober 2019 ook de instroom van nieuwe cliënten te stoppen. Dit is de wens van aanbieders, zodat zij de dienstverlening zorgvuldig kunnen afbouwen.

2. Schoonhuis

Per 1 april 2016 zijn de gemeenten in de Regio Gooi en Vechtstreek en de gemeente Eemnes gestart met het project Huishoudelijke Hulp Toelage. Het doel van dit project is de particuliere vraag naar huishoudelijke hulp (hierna: HH) stimuleren om zo de werkgelegenheid voor (voormalige) huishoudelijke hulpen te vergroten. Hiervoor hebben gemeenten van het Rijk een gezamenlijke subsidie van incidenteel € 7,8 miljoen ontvangen.

In onze regio werkt de HHT onder de naam 'Schoonhuis'. Schoonhuis is particuliere ondersteuning die los staat van de publieke voorziening compensatie huishoudelijke taken (huishoudelijke hulp op grond van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo)).

Met Schoonhuis willen gemeenten stimuleren dat er voor de langere termijn een particuliere markt ontstaat voor de huishoudelijke hulp, waardoor er duurzaam werkgelegenheid ontstaat voor (voormalige) thuiszorgmedewerkers. Alle inwoners uit de regiogemeenten kunnen via een web-portaal in het digitaal leefplein aanspraak maken op een lager uurtarief voor de particuliere schoonmaakhulp, wanneer zij zich aanmelden voor Schoonhuis. Om dit lagere uurtarief aan te kunnen bieden, wordt een deel van het tarief van de aanbieder vergoed door de toelage HHT. Het overige deel wordt door inwoners zelf betaald. Gemeenten leggen een toelage van € 10,- per uur bij aan elk uur geleverde hulp. Het tarief voor particuliere hulp wordt dus deels door de inwoner en deels door de overheid betaald. Hierdoor wordt de afname van de huishoudelijke hulp via de HHT gestimuleerd en ontstaat er werkgelegenheid: banen in de thuiszorgsector blijven behouden en er worden banen gecreëerd door de toenemende vraag naar huishoudelijke hulp. Het beheer van Schoonhuis wordt uitgevoerd door de Regio Gooi en Vechtstreek.

3. Ontwikkelingen in de zorgsector

Voor de eindevaluatie van Schoonhuis is het van belang de context van het project goed in beeld te krijgen. Daarom worden hieronder enkele relevante ontwikkelingen in de zorgsector geschetst.

Personeelstekorten

Stijging werkgelegenheid in de zorg

Het UWV voert jaarlijks onderzoek uit naar de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt per arbeidsmarktregio. Uit dit onderzoek komt naar voren dat de zorgvraag toeneemt. Vergrijzing wordt als grootste oorzaak genoemd. Dit maakt dat in de zorgsector het aantal vacatures stijgt. Werkgevers kampen met moeilijk vervulbare vacatures. De personeelstekorten doen zich in de zorgsector vooral voor bij zorgprofessionals op mbo-niveau 3 en hoger¹, waaronder de functie verzorgende IG². Ook in andere sectoren, zoals ICT en technisch hebben we te maken met een krappe arbeidsmarkt. In de regio Gooi en Vechtstreek is de verwachting dat deze groei doorzet in 2019³.

Werkgelegenheid Schoonhuis

Schoonhuis is bedoeld ter stimulering van de werkgelegenheid. Bij invoering van de HHT werd een tekort aan arbeidsplekken voorzien voor huishulpen. Anno 2019 blijkt het probleem juist precies andersom: aanbieders geven aan niet voldoende werknemers aan te kunnen trekken om in de groeiende vraag naar huishoudelijke hulp te voorzien.

Een aantal aanbieders heeft de deelname aan Schoonhuis inmiddels on hold gezet, omdat zij door personeelstekort niet kunnen voorzien in de aanvragen. Zij zetten de werknemers die ze hebben liever in bij de cliënten met een Wmo maatwerkvoorziening huishoudelijke hulp.

Toenemende vraag

We zien een toenemende vraag naar huishoudelijke ondersteuning. Twee grote oorzaken hiervan zijn de vergrijzing van de bevolking en de invoering van het Wmo abonnementstarief.

Landelijke cijfers tonen dat we komende jaren te maken krijgen met sterke vergrijzing. Sinds 2011 is de huishoudensgroei bijna volledig bij 65+ huishoudens. Ook in regio Gooi & Vechtstreek is sprake van vergrijzing. De verwachte bevolkingsgroei in de periode 2015-2040 is 6%. De grootste groei is zichtbaar in de groep 65-plussers: naar verwachting groeit deze groep met 57% tot 2040. Het aantal huishoudens stijgt harder dan het aantal inwoners. Het aantal huishoudens 75+ jaar zal naar verwachting ruim verdubbelen tot 2040. Hiermee kan ook een grotere vraag naar ondersteuning in het huishouden verwacht worden.

Om de stapeling van zorgkosten te beperken heeft het kabinet besloten vanaf 1 januari 2019 binnen de Wmo een abonnementstarief in te voeren. Dit houdt in dat de eigen bijdrage voor zorg en ondersteuning uit de Wmo in 2019 maximaal € 17,50 per 4 weken is. In 2020 wordt dit maximaal € 19,- per maand. Tot en met 2018 gold een inkomensafhankelijke eigen bijdrage voor Wmo-voorzieningen. Dit konden dus meerdere bijdrages per huishouden zijn, en met het inkomen van het betreffende huishouden groeit ook de eigen bijdrage. Vanaf 2019 geldt altijd een vast abonnementstarief, ongeacht het aantal voorzieningen (maatwerk én algemeen) of het inkomen.

Een verwacht neveneffect van de invoering van het abonnementstarief is een toename in het aantal Wmo-aanvragen, vooral op het gebied van huishoudelijke hulp. In tabel 1 een weergave van het totaal aantal Wmo toewijzingen huishoudelijke hulp in de jaren 2017 t/m het eerste kwartaal van 2019. Als we het aantal toewijzingen vergelijken met de voorgaande jaren zien we dat in het eerste kwartaal 2019 circa 20% van het totaal van 2018 aan Wmo HH is geïndiceerd. De verwachting voor de rest van 2019 is een toename Wmo HH. De verwachte toename komt van inwoners die eerder zorg meden, maar dit wel zouden moeten krijgen. Voor een ander deel zal de toename van de vraag echter ook veroorzaakt worden door inwoners met meer financiële draagkracht die momenteel vanwege de

¹ UWV. Zorg: factsheet arbeidsmarkt. 11 maart 2019

² Verzorgende individuele gezondheidszorg (VIG). Werkt in de verpleging, verzorging, thuiszorg, geestelijke gezondheidszorg, kraamzorg of gehandicaptenzorg (mbo niveau 3).

³ UWV. Regio in Beeld: Gooi en Vechtstreek. Oktober 2018

relatief hoge eigen bijdrage zelf hun zorg en ondersteuning regelen. De invoering van het abonnementstarief maakt het voor hen financieel zeer aantrekkelijk om naar de gemeente te stappen.

Wmo toewijzingen HH	Totaal
Jaar	
2017	7091
2018	7227
2019 (Q1)	1335

Tabel 1- Totaal aantal Wmo toewijzingen 2017 t/m Q1 2019

De aanbieders die via Schoonhuis hun diensten verlenen, merken dat inwoners overstappen van de particulieren voorziening Schoonhuis naar een gemeentelijke Wmo-voorziening. Lang niet alle Schoonhuis-cliënten komen in aanmerking voor een Wmo-voorziening, maar voor een deel van hen is dit een financieel aantrekkelijke optie: in plaats van ongeveer € 15,- per uur betaalt een inwoner maximaal € 17,50 per vier weken. Vanuit de gemeentelijke toegang wordt hetzelfde signaal afgegeven.

Conclusie ontwikkelingen in de zorgsector

Deze ontwikkelingen staan niet los van elkaar. Door de vergrijzing ontstaat een steeds grotere groep mensen die behoefte heeft aan huishoudelijke hulp. Het merendeel van de HH-doelgroep bestaat immers uit oudere mensen. Dit geldt ook voor de Schoonhuis-gebruikers.

Door de invoering van het abonnementstarief wordt het daarnaast voor deze groeiende groep inwoners financieel aantrekkelijker om een Wmo-indicatie aan te vragen dan om de hulp zelf (via Schoonhuis) te regelen. Deze groeiende vraag naar huishoudelijke hulp zorgt voor meer werkgelegenheid in de thuiszorgsector, waar een tekort aan medewerkers is ontstaan en daardoor wachtlijsten dreigen te ontstaan.

4. Evaluatie Schoonhuis

In dit hoofdstuk analyseren we de kwantitatieve en kwalitatieve data. Voor de verzameling van deze gegevens hebben we gebruik gemaakt van beschikbare cijfers over het aantal huishoudens dat gebruikt maakt van Schoonhuis, het aantal uren en het aantal gecreëerde banen met Schoonhuis. Deze evaluatie is afgestemd en besproken met de aanbieders van Schoonhuis. De bevindingen en conclusies zijn mede tot stand gekomen door de aanbieders van Schoonhuis. Zij kunnen zich vinden in de bevindingen en conclusies. Daarnaast is de evaluatie uitvraag gedaan naar de ervaringen met Schoonhuis bij de gemeentelijke toegangsteams en de betrokken inkoop- en contractbeheerders van de regio.

4.1 Kwantitatieve analyse

Voor deze evaluatie zijn bij aanbieders en bij Inkoop en Contractbeheer cijfers opgevraagd over de gebruikers, huishoudens, ingezette uren en het aantal banen dat door Schoonhuis is behouden of gecreëerd.

Huishoudens

Na start van Schoonhuis in 2016, ging het aantal huishoudens dat gebruikt maakt van Schoonhuis in eerste instantie flink omhoog. De naamsbekendheid werd vergroot, waardoor meer inwoners hun weg naar een van de Schoonhuis aanbieders wisten te vinden. De stijging was in 2018 al veel minder en voor 2019 is de verwachting zelfs een omslag naar een daling van het aantal cliënten. Een reden hiervoor is dat mensen zijn overgestapt van Schoonhuis naar een Wmo-maatwerkvoorziening omdat dit voordeliger is in verband met de invoering van het abonnementstarief. Daarnaast zijn er minder Schoonhuis-aanbieders en wordt het gebruik van Schoonhuis minder gepromoot. Het aantal aanbieders dat Schoonhuis levert is in alleen 2019 al nagenoeg gehalveerd. Steeds meer aanbieders zien af van het aanbieden van Schoonhuis.

Huishoudens

Jaar	Aantal huishoudens	Groei
2016	564	-
2017	970	72%
2018	997	3%
2019 (Q1)	614	- 38%

Tabel 1: aantal huishoudens dat gebruik maakt van Schoonhuis

Gebruikers

Ongeveer 60% van de gebruikers is 65 jaar of ouder. Ruim de helft van deze groep is 80 jaar of ouder. Door de toenemende vergrijzing ontstaat er een steeds grotere groep ouderen die beroep zal doen op huishoudelijke hulp via de Wmo. Dit is een belangrijk signaal om mee te nemen in een vervolgkeuze, omdat de verwachting is dat deze doelgroep ook de komende jaren zal blijven groeien en daarmee ook de vraag naar HH.

Leeftijdscategorie	Percentage Schoonhuis-cliënten
0-20 jaar	1%
20-40 jaar	16%
40-65 jaar	25%
65-80 jaar	27%
80 jaar en ouder	32%

Tabel 2 – Schoonhuis-cliënten meteen lopend contract in maart 2019, inzichtelijk per leeftijdscategorie

Uren per week

Bij het aantal uren is een vergelijkbare trend zichtbaar. Na een flinke stijging in 2017 ten opzichte van 2016, is er in 2018 een kleinere stijging zichtbaar, gevolgd door een daling in 2019. De groei van het aantal uren was in 2017 en 2018 hoger dan de groei van het aantal huishoudens, en voor 2019 wordt een kleinere daling voorspeld. Het aantal uren per huishouden is dus gestegen sinds de start van het project.

Jaar	Aantal uren per week	Groei
2016	648	-
2017	1516	134%
2018	1684	11%
2019 (Q1)	1443	- 14%

Tabel 3 – Totaal aantal uren Schoonhuis. Betreft aantal uren door aanbieder opgegeven aan de regio. Daadwerkelijke aantal uren kan afwijken. Voor 2019 betreft het een schatting.

Gecreëerde banen/behoud van banen

Het aantal gecreëerde of behouden banen heeft zich ontwikkeld vergelijkbaar met het aantal uren. Werknemers die werken voor Schoonhuis werken zelden fulltime, het gaat meestal om kleinere contracten. Voor de genoemde cijfers is uitgegaan van een gemiddelde baan van 0,5 fte (19 uur per week), in werkelijkheid zal het aantal banen hiervan afwijken omdat de werknemers meer of minder uren per week werken.

Jaar	Aantal banen	Groei
2016	39	-
2017	92	136%
2018	102	11%
2019 (Q1)	88	-16%

Tabel 4 – Aantal gecreëerde of behouden banen. Uitgaande van een gemiddelde parttimebaan van 0,5 fte.

Conclusie kwantitatieve analyse

Uit het bovenstaande kan worden geconcludeerd dat Schoonhuis zich effectief heeft bewezen in het behouden/creëren van werkgelegenheid in de thuiszorg en daarmee een succesvol project is. Inwoners van de regio maken gebruik van de mogelijkheid om via Schoonhuis huishoudelijke hulp in te huren, wat gezorgd heeft voor een substantieel aantal behouden/gecreëerde banen.

4.2 Kwalitatieve analyse

Aanbieders

Aanbieders van Schoonhuis zijn schriftelijk benaderd om input te leveren voor deze evaluatie. Zij hebben kwalitatieve en kwantitatieve informatie over de uitvoering van Schoonhuis met de Regio gedeeld. Ook is er op dinsdag 2 april 2019 een evaluatiebijeenkomst geweest, waar we in gesprek zijn gegaan met de aanbieders van Schoonhuis over hun ervaringen met Schoonhuis en hun adviezen/wensen met betrekking tot het hoe nu verder.

De aanbieders van Schoonhuis trekken de volgende conclusies:

1. Schoonhuis heeft geleid tot behoud van/extra werkgelegenheid.
2. De arbeidsmarkt is rigoureus veranderd: van massale ontslagen naar massale tekorten. Daar waar voorheen werkgelegenheidsprojecten nodig waren om medewerkers aan het werk te houden, zijn er nu werkgelegenheidsprojecten nodig om mensen in de zorg aan het werk te krijgen.
3. Schoonhuis loopt inhoudelijk en organisatorisch leeg: aanbieders zien het aantal cliënten in rap tempo afnemen. Ondanks de snelle afname ervaren aanbieders problemen om voldoende medewerkers te behouden/werven om huishoudelijke hulp te bieden.
4. Op dit moment werken binnen Schoonhuis niet veel medewerkers die vanuit de bijstand zijn uitgestroomd naar werk in Schoonhuis.
5. Schoonhuis is qua werk niet anders dan 'reguliere' particuliere huishoudelijke hulp partijen. En ook in de 'reguliere' particuliere tak van huishoudelijke hulp ervaren aanbieders steeds meer personeelstekorten.

6. Een aantal aanbieders levert zowel huishoudelijke hulp (Wmo) als Schoonhuis. Aanbieders willen prioriteit geven aan het inzetten van de medewerkers binnen de Wmo tak.
7. Een werkgelegenheidsproject zoals Schoonhuis is in deze tijd niet nodig. Om meer mensen in reguliere banen de zorg aan het werk te krijgen, lopen verschillende projecten in de Gooi en Vechtstreek (Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten, werkgelegenheidsprojecten Werkgeversservicepunt).

We hebben ook met de aanbieders gesproken over de gevolgen van het continueren of beëindigen van het project. Wanneer Schoonhuis beëindigd wordt zien aanbieders geen negatieve gevolgen voor hun medewerkers. Naar hun inschatting komen er geen medewerkers zonder werk te zitten. Veel aanbieders geven aan op andere plaatsen in de organisatie werkgelegenheid te hebben voor Schoonhuis medewerkers. Eén organisatie heeft hulp nodig van het Werkgeversservicepunt om een aantal medewerkers van werk naar werk te begeleiden.

Zie bijlage 1 voor een verslag van de evaluatiebijeenkomst met aanbieders.

Gemeenten

Uitvoeringsdiensten

De gemeentelijke uitvoeringsdiensten zijn gevraagd om hun ervaringen met Schoonhuis te delen.

Inwoners die niet in aanmerking komen voor een Wmo-indicatie maar wel particuliere hulp nodig hebben, kunnen hier via Schoonhuis laagdrempelig aan komen. Soms kopen Wmo-cliënten via Schoonhuis extra uren in, omdat ze graag meer uren hulp willen dan ze via hun indicatie krijgen. Schoonhuis is een werkgelegenheidsproject, geen vervanging voor een Wmo-indicatie, dus zo wordt het ook niet ingezet naar de mening van consultants.

Beleidsmedewerkers Participatiewet

Ook met de beleidsmedewerkers Participatiewet is de evaluatie van Schoonhuis besproken. De beleidsmedewerkers concluderen dat in de huidige arbeidsmarkt een werkgelegenheidsproject als Schoonhuis niet meer past. Er is geen project nodig om zorgmedewerkers aan het werk te houden. De focus moet er nu op gericht zijn om voldoende medewerkers in de zorg aan het werk te krijgen en zorgmedewerkers in de zorg vast te houden:

- Begin 2018 heeft de sector Zorg en Welzijn in de regio's Gooi en Vechtstreek, Utrecht en Amersfoort van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid samen een bedrag van € 25 miljoen toegekend gekregen om de werkgelegenheid in de zorg te bevorderen. De brancheorganisatie Utrechtzorg beheert dit geld namens de aanbieders. Utrechtzorg heeft samen met aanbieders een Regionaal Actieplan Tekorten uitgewerkt. In dit plan hebben aanbieders maatregelen uitgewerkt waarmee ze de personeelstekorten in de zorg willen oplossen.
- Gemeenten kunnen met de uitvoering van het arbeidsmarktbeveiligingsplan 'Werken aan Werk' investeren in de toeleiding van inwoners naar werk (in de zorg).
- Het Werkgeversservicepunt heeft met zorgorganisaties een aantal werkgelegenheidsprojecten lopen om mensen met een bijstandsuitkering aan het werk te helpen op niveau in de (particuliere) thuiszorg/op niveau 1 en 2.
- Schoonhuis is geen werkgelegenheidsproject om de moeilijkst bemiddelbare arbeidskrachten aan het werk te helpen. Schoonhuis is een particuliere voorziening met commerciële klanten die resultaat willen voor het uur waar zij financieel aan bijdragen. Het type inwoner met een bijstandsuitkering dat binnen Schoonhuis aan het werk kon, kan nu binnen de reguliere (particuliere) zorgmarkt aan het werk komen.
- De zorg is bij uitstek niet een branche waar de moeilijkst bemiddelbare inwoners aan het werk geholpen kunnen worden. Verschillende (landelijke) onderzoeken tonen dit aan.

Inkoop en contractbeheer

Aan de contractmanagers is gevraagd hoe zij de uitvoering van Schoonhuis ervaren. En welke ontwikkelingen zij zien in het kader van de huishoudelijke hulp. De Regio ervaart dat aanbieders last hebben van personeelstekorten in de zorg en zorg aan hulpbehoevenden (Wmo-doelgroep) verkiezen boven particuliere klanten die beroep doen op Schoonhuis.

Het idee van een privaat-publiek gefinancierde voorziening om mensen aan het werk te helpen/houden om ontslag te voorkomen, is een goed experiment geweest dat zijn doel heeft gediend. Ondanks de goede resultaten van het project zien we dat medewerkers harder nodig zijn voor de Wmo doelgroep. Ook ziet de regio steeds meer aanbieders stoppen met het leveren van Schoonhuis.

FNV

FNV adviseert positief over de beëindiging van Schoonhuis. In een schriftelijke reactie laat zij weten: *“Wij delen de opvatting dat het project Schoonhuis als werkgelegenheidsproject de tijd heeft overleefd. De arbeidsmarkt is veranderd van een markt met grote werkloosheid naar een schreeuwend tekort aan zorgpersoneel op alle niveaus. Mede door verandering in het systeem van eigen toelage is de vraag naar huishoudelijke zorg binnen de WMO toegenomen en de vraag naar particuliere zorg afgenomen.”* Wel geeft FNV voor de implementatie de volgende adviezen mee:

- De ‘werk naar werk’ activiteiten bij de aanbieders moeten (door het Werkgeversservicepunt) worden gevolgd en bewaakt. Hierover moet in het derde kwartaal van 2020 een rapportage over volgen.
- Erop aan te dringen dat de werknemers die via aanbieders aan het werk zijn geholpen, een vast contract aan te bieden.
- 10% van het resultaat financiële resultaat van Schoonhuis te reserveren voor herplaatsing en eventuele uitplaatsing van werknemers.

Adviesraden sociaal domein van gemeenten

Via het regionaal voorzittersoverleg van de adviesraden sociaal domein, zijn de adviesraden om advies gevraagd over de evaluatie Schoonhuis en het te kiezen scenario (zie verderop in dit plan). De adviesraden:

- Steunen het advies om Schoonhuis te beëindigen.
- Raden af om Schoonhuis als voorliggende voorziening in te zetten. De adviesraden willen niet dat gemeenten de grenzen van de mogelijkheden opzoeken om alternatieven voor huishoudelijke hulp op te zetten. De adviesraden verwachten dat inwoners hierdoor ‘de dupe’ worden.
- Willen dat het Werkgeversservicepunt tijdig hulp aanbiedt om medewerkers eventueel van werk naar werk te begeleiden.
- Adviseren om tot een jaar na de beëindiging van Schoonhuis vinger aan de pols te houden m.b.t. de werkgelegenheid van medewerkers die binnen Schoonhuis werken.

5. Financiën

Huishoudelijke hulp toelage

De Huishoudelijke Hulp Toelage is oorspronkelijk bedoeld voor werkgelegenheid in de thuiszorg. In 2017 hebben de portefeuillehouders sociaal domein aan het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport om toestemming gevraagd om de gelden breder in te zetten dan alleen de huishoudelijke hulp. Dit zodat in meer sectoren dan alleen de huishoudelijke hulp met gerichte maatregelen werkgelegenheid kan worden gecreëerd. Het ministerie is hiermee akkoord gegaan en wil hiermee mogelijk maken dat de (problematische) personeelstekorten in andere sectoren dan zorg en welzijn worden opgelost. Het ministerie stelt de voorwaarde dat de middelen worden besteed aan maatregelen die leiden tot meer werkgelegenheid in de arbeidsmarkt. Op 8 februari 2018 hebben de portefeuillehouders afgesproken om de subsidieregeling Huishoudelijke Hulp Toelage te continueren en de bijstelling voor te bereiden in een gezamenlijk plan van gemeenten, werkgevers en het onderwijs. Dit plan moet maatregelen bevatten waarmee de werkgelegenheid in kansrijke sectoren wordt benut en aansluiten bij het regionaal actieplan aanpak tekorten. Tenslotte hebben de portefeuillehouders aangegeven de herbestemming van de huishoudelijke hulp toelage door de gemeenteraden door te schuiven naar de nieuwe bestuursperiode.

Over 2017 was het jaarrekeningresultaat HHT á € 7.030.463,-. In 2017 heeft het Algemeen Bestuur van de Regio besloten om:

1. € 1.400.000,- te bestemmen voor de uitvoering van de geldende subsidieregeling Huishoudelijke Hulp Toelage in 2018 en 2019 en hierop de subsidieregeling bij te stellen;
2. € 5.630.463,- op basis van de verdeelsleutel inwonertal terug te storten aan de gemeenten, zodat de gemeenteraden kunnen besluiten over de herbestemming van het budget voor de Huishoudelijke Hulp Toelage.

Werken aan Werk

Samen met gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen, werkgevers- en werknemersorganisaties heeft de Regio Gooi en Vechtstreek het plan 'Werken aan Werk' ontwikkeld. Gezamenlijk hebben deze partijen geconstateerd dat het werk in de huidige tijd een ander opleidingsniveau en andere competenties vraagt dan het opleidingsniveau en de competenties van de werkzoekenden van gemeenten en het UWV. Doel is om deze mismatch tussen werk en werkzoekenden aan te pakken. Vooral door te investeren in opleiding en ontwikkeling van werkzoekenden die aansluit op de eisen van de arbeidsmarkt. Voor deze investering doen de gezamenlijke partners een beroep op de resterende middelen voor de huishoudelijke hulp toelage. Het betreft hier het hierboven genoemd bedrag van € 5.630.463. Deze middelen zijn bedoeld voor arbeidsmarktmaatregelen en met de vaststelling van het jaarrekeningresultaat Regio Gooi en Vechtstreek 2017 uitgekeerd aan de gemeenten (zie: <https://www.regiogv.nl/wp-content/uploads/2018/09/05-d-Reactie-zienswijzen-jaarstukken-2017-2019-Regio-GenV-nr.-18.0005762.pdf>).

In alle gemeenten zijn, in afwachting van het definitieve plan 'Werken aan Werk', de middelen voor de huishoudelijke hulp toelage door de gemeenteraden gereserveerd voor het uitvoeren van maatregelen die leiden tot meer werkgelegenheid in de regionale arbeidsmarkt.

In het plan 'Werken aan Werk' is tot en met 2021 uit de huishoudelijke hulp toelage voorzien in dekking van continuering van Schoonhuis. Uit het budget van € 5.630.463 is voor 2019 een communicatiebudget van € 30.000 geraamd. In 2020 gaat het om een totaalbedrag (inclusief communicatiekosten) van € 730.000 en in 2021 om € 650.000. Gemeenten hebben afgesproken dat wanneer colleges van burgemeesters en wethouders besluiten om Schoonhuis NIET te continueren, er nieuwe voorstellen worden gedaan over de herbestemming van deze middelen (inclusief het communicatiebudget dat voor 2019 is geraamd, maar niet wordt uitgegeven). Op basis van de besluiten die voortkomen uit deze voorstellen, vindt de daadwerkelijke herbestemming/herverdeling plaats. Dit ter beoordeling van het Portefeuillehoudersoverleg Sociaal Domein. Het ligt hierbij voor de hand dat de middelen op basis van inwonertal onder gemeenten worden verdeeld, zodat zij met dit budget de lokale initiatieven kunnen versterken.

6. Toekomstscenario's

Schoonhuis loopt tot 1 januari 2020 en kan eventueel worden verlengd. Gebaseerd op de bovengenoemde evaluatie zijn er voor 2020 en verder een drietal scenario's te noemen:

1. Schoonhuis gaat door in de huidige vorm
2. Schoonhuis wordt beëindigd
3. Schoonhuis gaat door in een aangepaste vorm en wordt ingezet als alternatief op HH

Deze drie scenario's worden hieronder verder beschreven.

Scenario 1: Schoonhuis gaat door in de huidige vorm

Het eerste scenario betreft het zonder aanpassingen continueren van Schoonhuis. Argumenten voor het continueren van Schoonhuis zijn dat het project (in theorie) zorgt voor werkgelegenheid, inwoners zijn tevreden met de mogelijkheid om op deze manier financieel voordelig huishoudelijke hulp in te huren, voor aanbieders betekent het een nieuwe doelgroep waarvan een gedeelte zonder dit project niet bij hen terecht zou komen.

Daar kan tegenin gebracht worden dat het creëren van werkgelegenheid in de thuiszorg absoluut niet meer nodig is, omdat de vraag naar personeel momenteel groter is dan het aanbod. De arbeidsmarkt in de zorg is rigoureus veranderd. We zijn van massa ontslagen van zorgpersoneel naar massatekortingen gegaan. Schoonhuis is een werkgelegenheidsproject, maar een dergelijk project is niet meer nodig om thuiszorgmedewerkers aan het werk te houden.

Wanneer Schoonhuis doorgaat in de huidige vorm, verandert er in niets voor cliënten en werknemers. Meer aanbieders zullen hun deelname in het project on hold zetten of stoppen met de levering van Schoonhuis. Dit wegens het steeds groter wordend personeelstekort in de zorg. Hierdoor zullen inwoners minder keuzevrijheid hebben bij het kiezen van een aanbieder. De meerderheid van de aanbieders heeft aangegeven de werknemers liever in te zetten bij de Wmo-clieënten.

Naast het feit dat een toenemend aantal aanbieders stopt met Schoonhuis, geven veel aanbieders aan dat ook cliënten in toenemende mate hun hulp via Schoonhuis stopzetten. De inschatting van aanbieders is dat veel cliënten hun hulp via Schoonhuis afzeggen om vervolgens via de Wmo huishoudelijke hulp aan te vragen.

Financieel

Wanneer Schoonhuis wordt gecontinueerd, dan zullen de verwachte uitgaven op naar verwachting € 650.000 liggen. Deze inschatting is gebaseerd op de werkelijke uitgaven in het eerste kwartaal van 2019 (€ 165.000). Binnen het arbeidsmarktbeperkingsplan 'Werken aan Werk' is voorzien in dekking van de eventuele continuering van 'Schoonhuis'.

Verwachte uitgaven Wmo huishoudelijke hulp

Gemeenten hebben de Regio gevraagd om bij de evaluatie van Schoonhuis een algemene schets te geven van de kostenontwikkeling wanneer een reëel aantal inwoners de overstap maakt van Schoonhuis naar Wmo huishoudelijke hulp.

Hoewel het in dit stadium moeilijk is om dit met feiten te onderbouwen, verwachten aanbieders op basis van het verloop in de afgelopen maanden, dat naar verwachting 30% van de huidige Schoonhuis cliënten aanspraak zullen doen op de Wmo voorziening HH. Dit komt neer op (naar inschatting) 180 cliënten in de periode 2019-2020. Hieronder een weergave van wat dit naar inschatting betekent voor de Wmo uitgaven HH.

Maandelijkse uitgaven

Gemiddelde uitgaven Wmo HH per cliënt per maand	€ 302	€ 75,60 per week
Totaal per maand	€ 54.360	180 cliënten

Jaarlijkse uitgaven

Totaal inkomsten eigen bijdrage per cliënt per jaar	€ 3.420	€ 19,00 per 4 weken
---	---------	---------------------

Totaal verwachte uitgaven Wmo HH per cliënt per jaar (minus EB)	€ 50.940
Totaal verwachte uitgaven Wmo HH 2020	€ 611.000

Naar inschatting is bovengenoemde kostenstijging op de post HH Wmo binnen alle in dit rapport genoemde scenario's van toepassing.

Scenario 2: Schoonhuis wordt beëindigd

Binnen dit scenario wordt Schoonhuis per 1 april 2020 beëindigd. Argumenten voor het beëindigen van Schoonhuis zijn vooral te vinden in het volgende:

1. De arbeidsmarkt is rigoureuus is veranderd: van massale ontslagen naar massale tekorten. Daar waar voorheen werkgelegenheidsprojecten nodig waren om medewerkers aan het werk te houden, zijn er nu werkgelegenheidsprojecten nodig om mensen in de zorg aan het werk te krijgen.
2. Schoonhuis loopt inhoudelijk en organisatorisch leeg: aanbieders zien het aantal cliënten in rap tempo afnemen. Ondanks de snelle afname ervaren aanbieders problemen om voldoende medewerkers te behouden/werven om huishoudelijke hulp te bieden.
3. Een aantal aanbieders levert zowel huishoudelijke hulp (Wmo) als Schoonhuis. Aanbieders willen prioriteit geven aan het inzetten van de medewerkers binnen de Wmo tak.
4. Een werkgelegenheidsproject zoals Schoonhuis is in deze tijd niet nodig. Om meer mensen in reguliere banen de zorg aan het werk te krijgen, lopen verschillende projecten in de Gooi en Vechtstreek (Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten, werkgelegenheidsprojecten Werkgeversservicepunt).

Door de krappe arbeidsmarkt verwachten de meeste aanbieders dat de werknemers die nu Schoonhuis uitvoeren kunnen worden ingezet bij het uitvoeren van de geïndiceerde huishoudelijke hulp. Wanneer Schoonhuis beëindigd wordt zien aanbieders geen negatieve gevolgen voor hun medewerkers. Naar hun inschatting komen er geen medewerkers zonder werk te zitten. Veel aanbieders geven aan op andere plaatsen in de organisatie werkgelegenheid te hebben voor Schoonhuis medewerkers. Eén organisatie heeft hulp nodig van het Werkgeversservicepunt om een aantal medewerkers van werk naar werk te begeleiden.

Om de overgang goed te laten verlopen, is het van belang om zo tijdig mogelijk te communiceren naar aanbieders, zodat zij hun cliënten kunnen informeren en hun bedrijfsvoering kunnen aanpassen. Daarom vragen aanbieders om een eventuele beëindiging niet per januari 2020, maar per 1 april 2020 in te laten gaan..

Financieel

Wanneer gemeenten op basis van de evaluatie in 2019 besluiten om Schoonhuis NIET te continueren, worden er nieuwe voorstellen worden gedaan over de herbestemming van de middelen die binnen Werken aan Werk voor de uitvoering van Schoonhuis geraamd zijn. In 2020 gaat het om € 730.000 en in 2021 om € 650.000. Het ligt hierbij voor de hand dat de middelen op basis van inwonertal onder gemeenten worden verdeeld, zodat zij met dit budget de lokale initiatieven kunnen versterken.

Verwachte uitgaven van Schoonhuis 2019

Uitgaven Q1 2019	€ 165.000
Verwachte uitgaven heel 2019	€ 660.000

Begroting Schoonhuis 2019

Begroting Schoonhuis 2019	€ 800.000
Restant uit de reserve	€ 764.079
Verwacht restant over 2019	€ 134.079 *

* Op basis van de begroting voor de uitvoering van Schoonhuis resteert er naar inschatting een bedrag van 104.079 (restant uit reserve: € 764.079 – verwachte uitgaven 2019: € 660.000). Binnen

Werken aan Werk is voor 2019 een communicatiebudget van € 30.000 geraamd. Bij het niet continueren van Schoonhuis, resteert ook dit bedrag in 2019. Een opstelsom van € 104.079 en € 30.000, maakt een totaal restant van € 134.079.

Uitgaven in 2020

Aanbieders adviseren om Schoonhuis zorgvuldig af te bouwen en een overgangstermijn van drie maanden te hanteren voor bestaande Schoonhuis-cliënten. De overgangstermijn loopt tot 1 april 2020. De geschatte uitgaven voor de eerste drie maanden 2020 zijn berekend op basis van de werkelijke maandelijkse uitgaven Schoonhuis in 2019. Dit komt neer op € 55.000 per maand. Totaal komen we dan uit op een ingeschat bedrag van € 165.000 voor het eerste kwartaal van 2020:

Geschatte uitgaven Schoonhuis 2020

Januari	€ 55.000
Februari	€ 55.000
Maart	€ 55.000
Totaal	€165.000

Wanneer voor dit scenario gekozen wordt, stellen we voor om het resterend budget over 2019 in te zetten om de uitvoering in de eerste maanden van 2020 te betalen. Zoals hierboven genoemd blijft er naar inschatting in 2019 een restant over van €134.079 (inclusief communicatiebudget uit Werken aan Werk). Wanneer het restant over 2019 wordt ingezet om de continuering van Schoonhuis in de maanden januari – maart 2020 te bekostigen, zal van het bedrag dat in 2020 voor de uitvoering van Schoonhuis geraamd is (€ 730.000) naar inschatting nog (€ 165.000 - € 134.079=) € 30.921 nodig zijn. Het overige bedrag van € 699.079 zal conform afspraak met gemeenten, worden besteed aan onderbouwde werkgelegenheidsmaatregelen, of op basis van inwonertal onder gemeenten worden verdeeld voor het versterken van lokale initiatieven. In overleg met gemeenten volgen hier nadere voorstellen voor. Dit geldt ook voor het Schoonhuisbudget voor 2021 € 650.000.

Scenario 3: Schoonhuis voortzetten onder andere voorwaarden

Een derde optie is het voortzetten van Schoonhuis onder andere voorwaarden. Schoonhuis is een werkgelegenheidsproject en staat momenteel als particuliere voorziening los van de Wmo voorziening huishoudelijke ondersteuning. Schoonhuis kan momenteel op geen enkele manier worden gezien als alternatief op huishoudelijke hulp via de Wmo. Door ontwikkelingen als de dubbele vergrijzing, het abonnementstarief en het langer thuis wonen, is een stijging van het aantal gebruikers van de geïndiceerde huishoudelijke hulp zichtbaar. Aan gemeenten de uitdaging om de geïndiceerde zorg toegankelijk en betaalbaar te houden.

Juridische afweging

Meerdere gemeenten hebben in de afgelopen jaren een poging gedaan om huishoudelijke hulp als een algemene voorziening aan te bieden, waarbij sommige gemeenten te maken hebben gehad met bezwaar van inwoners. Via rechterlijke uitspraken zijn strenge criteria benoemd waar gemeenten aan moeten voldoen indien zij huishoudelijke hulp als algemene voorziening willen aanbieden. In het land is daarom de trend te zien dat gemeenten met algemene voorzieningen de omkeer maken naar maatwerkvoorzieningen huishoudelijke hulp. Hieronder worden de randvoorwaarden geschetst die naar voren komen uit jurisprudentie en gesprekken met vakinhoudelijke experts betrokken op dit beleidsdossier. Aan de hand van deze criteria kan de juridische afweging gemaakt worden of het mogelijk en wenselijk is om Schoonhuis om te vormen naar een algemene voorziening voor de Wmo maatwerkvoorziening huishoudelijke hulp.

Abonnementstarief

In het wetsvoorstel voor het abonnementstarief staat dat met ingang van 1 januari 2020 de eigen bijdrage ook voor algemene voorzieningen met een duurzame hulpverleningsrelatie geldt. Huishoudelijke hulp valt hier ook onder. Dus ook wanneer huishoudelijke hulp primair als algemene voorziening wordt geboden en secundair als maatwerkvoorziening geldt de eigen bijdrage van 19 euro per 4 weken. Daarnaast mag dit niet culminerend met de eigen bijdrage voor maatwerkvoorzieningen. Een cliënt betaalt dus maar één keer de eigen bijdrage.

Maatwerkvoorziening mag niet uitgesloten worden

In de gemeente Aa en Hunze was ingestoken op huishoudelijke hulp als algemene voorziening. In de beleidsregels hiervoor bleek in de praktijk dat inwoners niet meer in aanmerking kwamen voor een maatwerkvoorziening. Dit was in strijd met de zorgplicht. Naar aanleiding van de uitspraak door de Centrale Raad van Beroep (CRvB) van 18 mei 2016 is dit gerepareerd in de beleidsregels.

Financiële haalbaarheid

De CRvB heeft bepaald dat de algemene voorziening financieel haalbaar moet zijn. Een maatwerkvoorziening mag niet geheel of gedeeltelijk onthouden mogen worden van de aanvrager op grond van zijn inkomen of vermogen. Gemeenten zouden hierdoor een niet gewenst inkomensbeleid kunnen gaan voeren. Gemeenten dienen niet alleen te beoordelen of gebruikmaken van een algemene voorziening problemen kan wegnemen of verminderen, maar ook of deze financieel passend is en de adequate compensatie biedt. Als in het onderzoek blijkt dat de algemene voorziening niet financieel toegankelijk is omdat een persoon bijvoorbeeld in de schuldsanering zit en de voorziening niet kan betalen, ben je als gemeente verplicht maatwerk te bieden. Er zal dus altijd onderzocht moeten worden of een voorziening voor de betreffende aanvrager ook algemeen toegankelijk is.

Huishoudelijke hulp is geen algemeen gebruikelijke voorziening

In december 2015 is de gemeente Lochem door de rechter teruggefloten. De rechtbank in Gelderland heeft bepaald dat huishoudelijke hulp valt onder het begrip maatschappelijke ondersteuning en om die reden onder de zorgplicht van de gemeente valt. Daarmee is het geen algemene voorziening. Inwoners maken gebruik van hulp bij het huishouden omdat ze vanwege beperkingen niet zelf hun huis schoon kunnen houden. De vraag is of het aannemelijk is voor inwoners die niet beperkt zijn bij het schoonmaken van hun huis over hulp bij het huishouden zouden kunnen beschikken. In de casus in de gemeente Lochem was hulp bij het huishouden het enige middel om de beperkingen bij het schoonmaken van het huis op te heffen. Daarnaast konden inwoners van de gemeente Lochem wel PGB aanvragen voor de maatwerkvoorziening hulp bij het huishouden. Doordat een PGB een verstrekkingvorm van een maatwerkvoorziening is, was dit in strijd met het argument dat hulp bij het huishouden een algemene voorziening is.

Financiële compensatie voor (private) schoonmaakondersteuning kan niet worden aangemerkt als algemene voorziening op grond van de Wmo 2015

De gemeente Overbetuwe heeft in 2015 bestaande private schoonmaakondersteuning als algemene voorziening aangemerkt. De rechtbank oordeelde in 2015 dat de gemeente Overbetuwe onvoldoende de compensatieplicht uit de Wmo 2015 in acht heeft genomen. De gemeente heeft haar beleidskeuze moeten terugdraaien.

Conclusie

Het is niet onmogelijk om Schoonhuis om te vormen naar een algemene voorziening huishoudelijke hulp. Gelet op bovengenoemde randvoorwaarden die o.a. uit jurisprudentie naar voren komen, zien we dat dit echter aan strenge voorwaarden moet voldoen. Dit merken meerdere gemeenten in het land die eerder een poging hebben gedaan op huishoudelijke hulp als een algemene voorziening aan te bieden. Daarnaast zien we dat gemeenten kampen met de uitdaging hoe om te gaan met het abonnementstarief en de verwachte stijgende kosten. De financiële voordelen van een algemene voorziening worden niet meer herkend. Om hier voor de regio Gooi en Vechtstreek uitspraken over te kunnen doen, is het wenselijk om deze randvoorwaarden aan de situatie in de regio te toetsen. Een nadere analyse is hiervoor noodzakelijk. Dit laat echter wel zien dat meerdere gemeenten kampen met belemmeringen omtrent het invoeren van huishoudelijke hulp als algemene voorziening. Daarnaast zien we ook dat het niet de aanzuigende werking op de Wmo voorziening HH tegenhoudt, omdat cliënten vanaf 2020 voor zowel maatwerkvoorzieningen als algemene voorziening een keer de eigen bijdrage betalen.

Weging scenario's

Om de drie scenario's tegen elkaar af te kunnen wegen hebben we indicatoren opgesteld waarmee we in kaart brengen welke gevolgen en daarmee risico's gepaard gaan met een scenariokeuze. De indicatoren hebben we vervolgens op basis van analyse (hoofdstuk 4) een score gegeven van groen (geen risico), oranje (gemiddeld risico) en rood (veel risico). Niet elke indicator weegt even zwaar, Schoonhuis was een werkgelegenheidsproject. De indicatoren werkgelegenheid, financieel effect en juridisch effect wegen zwaarder dan de overige indicatoren.

Indicator	Schoonhuis gaat door in de huidige vorm (1)	Schoonhuis wordt beëindigd (2)	Schoonhuis voortzetten onder andere voorwaarden (3)
Financieel effect	Er zijn middelen beschikbaar voor continuering. Echter zien een afname van Schoonhuis gebruik en toename Wmo.	Middelen kunnen worden ingezet/verdeeld naar sectoren op de arbeidsmarkt waar minder aanbod is dan vraag. Toename Wmo uitgaven HH.	Verwachting is een toename van Wmo-uitgaven HH.
Juridisch effect	Schoonhuis kan als particuliere voorziening doorgaan. Na 2021 kunnen er juridische problemen ontstaan als de financiering niet meer uit de landelijke subsidie, maar uit eigen gemeentelijke middelen plaatsvindt.	Geen gevolgen.	Veel juridisch risico bij HH als algemene voorziening.
Werkgelegenheid	Geen risico voor de werkgelegenheid van bestaande medewerkers. Wel is het steeds moeilijker om Schoonhuis aan te blijven bieden wegens een tekort aan personeel.	Naar de inschatting van aanbieders ontstaan er geen negatieve werkgelegenheidseffecten. Schoonhuismedewerkers kunnen in andere bedrijfsonderdelen aan het werk. Een klein aantal van de medewerkers wordt door het WSP van werk naar werk begeleid.	Onzeker, Afhankelijk van keuze. Juridische basis verandert.
Maatschappelijke onrust	Geen gevolgen.	Vanwege de gunstige arbeidsmarkt, geen onrust verwacht. Goede communicatie met inwoners en raden is essentieel.	Los van de juridische houdbaarheid: als de huishoudelijke hulp als maatwerkvoorziening minder toegankelijk wordt, dan brengt dit onrust met zich mee.
Effect dienstverlening voor aanbieders	In principe kunnen de aanbieders volgens de opdracht blijven doen wat ze deden. Maar: aanbieders zien – ook bij continuering- de vraag naar Schoonhuis afnemen. Ook zijn zij steeds minder in staat om adequate dienstverlening te bieden.	Dienstverlening stopt onder Schoonhuis. Echter vanwege de snel veranderde arbeidsmarkt, de afname van cliënten en het gebrek aan personeel gerechtvaardigd om project te beëindigen.	In theorie wel. Aard van dienstverlening verandert.
Effect bedrijfsvoering van gemeenten	Toename Wmo aanvragen o.a. door invoering abonnementstarief. Meer werk Wmo consulenten. Dit risico doet zich – ongeacht de discussie over het al dan niet continueren van Schoonhuis- voor.	Toename Wmo aanvragen o.a. door invoering abonnementstarief. Meer werk Wmo consulenten. Dit risico doet zich – ongeacht de discussie over het al dan niet continueren van Schoonhuis- voor.	Aanpassing werkwijze indicatiestelling. Andere voorwaarden en andere werkwijze voor Wmo consulenten.

7. Meer mensen aan het werk in de zorg

In de Gooi en Vechtstreek lopen er verschillende projecten en initiatieven om inwoners (met een bijstandsuitkering) aan het werk te helpen in de zorg. Deze initiatieven worden de komende jaren gecontinueerd en uitgebreid. Hieronder schetsen wij een overzicht van dergelijke projecten en initiatieven:

Regionaal Aanpak Actieplan Tekorten Gooi en Vechtstreek

Begin 2018 heeft de sector Zorg en Welzijn in de regio's Gooi en Vechtstreek, Utrecht en Amersfoort samen een bedrag van € 25 miljoen toegekend gekregen om in de periode 2018-2023 de werkgelegenheid in de zorg te bevorderen. De brancheorganisatie Utrechtzorg beheert dit geld namens de aanbieders. Utrechtzorg heeft samen met aanbieders een Regionaal Actieplan Tekorten uitgewerkt. Dit regionaal actieplan bevat zes actielijnen. Per actielijn is er een projectgroep geformeerd waar zorg-, welzijns-jeugd, eerstelijns en onderwijsorganisaties én het Werkgeversservicepunt in georganiseerd zijn en samenwerken aan resultaten. De actielijnen zijn:

Actielijn 1: Verhogen van de instroom- en opleidingscapaciteit

Om een toename van instroom te realiseren, verhogen de zorgorganisaties vanaf 2018 waar nodig hun opleidingsinspanning. Een opleidingsquote van 15% is het uitgangspunt. Het doel is om op elke 100 fte zorginhoudelijke medewerkers 15 fte opleidingsplaatsen te creëren (BOL, BBL, duaal en deeltijd).

Actielijn 2: Positief beïnvloeden loopbaankeuze van jongeren en andere potentiële werknemers

Een groter deel van de huidige generatie vo, mbo, hbo en wo leerlingen moeten gemotiveerd worden om voor Zorg en Welzijn te kiezen. Daarvoor is een sterk imago nodig en meer bekendheid over werken en opleiden in Zorg en Welzijn. Het uitgangspunt is dat de instroom van jongeren in de opleidingen t.o.v. van 2017 met 15% stijgt

Actielijn 3: Verhogen van het opleidingsrendement

Het percentage van studenten die uiteindelijk de opleiding met een diploma afsluiten varieert per opleiding (BOL, BBL, duaal, voltijd). Het niveau ligt tussen de 50% en 80% en het uitgangspunt is dat het opleidingsrendement naar 80% verhoogd wordt. Dit wordt onder andere gedaan door het optimaliseren van het opleidings- en leerklimaat voor jonge- en nieuwe medewerkers.

Actielijn 4: Vergroten opleidingsmogelijkheden

In de zorg ontstaan voortdurend nieuwe functies en aandachtsgebieden. Met nieuwe en aangepaste opleidingen worden medewerkers voorbereid op het uitvoeren van deze taken. Daarnaast ontstaan er interessante crossovers waardoor de sector voor een nieuwe doelgroep aantrekkelijk wordt

Actielijn 5: Beter benutten van beschikbaar potentieel en bieden van een aantrekkelijke werkomgeving en werkklimaat

Een belangrijk aspect van het imago van de sector Zorg en Welzijn is de aantrekkelijkheid van de werkomgeving en het werkklimaat. De uitstroom van medewerkers moet ten opzichte van 2017 met 10% dalen.

Actielijn 6: Anders werken en organiseren

Als zorgorganisaties met de huidige manier van werken willen voldoen aan de groeiende zorgvraag zal binnenkort 25% van de beroepsbevolking werkzaam moeten zijn in Zorg en Welzijn. Dat is onhaalbaar. Door anders te werken, medewerkers efficiënter in te zetten en zorgtechnologie beter te benutten kan fors tijd gewonnen worden zodat medewerkers meer tijd hebben voor cliënt contact.

Deelname Werkgeversservicepunt aan het Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten

Via het Werkgeversservicepunt zijn gemeenten actief deelnemer aan de uitvoering van het Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten. Het Werkgeversservicepunt neemt dan ook actief deel aan projectgroepen die verantwoordelijk zijn voor de uitwerking en implementatie.

De inzet op bovenstaande actielijnen heeft vruchten afgeworpen. In 2018 zijn 421 extra medewerkers binnen onze regio in de zorgbranche aan het werk geholpen. Voor meer verdieping op de resultaten

binnen het Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten, treft u in bijlage 3 bij deze evaluatie meer informatie over de aanpak en de prestaties tot nu toe.

Werkgelegenheidsproject Werken in de Zorg

In 2017 hebben Vivium, Hilverzorg, Amaris, het Werkgeversservicepunt én gemeenten uitvoering aan het project 'Werken in de Zorg'. Dit is een werkgelegenheidsproject waarmee bijstandsgerechtigden doormiddel van om-en-bijscholing worden toegeleid naar betaalde banen in de zorgbranche. Hierdoor spelen de partijen strategisch in op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en worden vraag (werkgelegenheid) en aanbod (werkloze werkzoekenden) op de arbeidsmarkt heel gericht en concreet aan elkaar gekoppeld. De afspraken binnen dit project waren als volgt:

1. Zorginstellingen hebben opleidingstrajecten ingekocht, op basis waarvan uitkeringsgerechtigde die willen werken in de zorg, worden omschoold.
2. Gemeenten en UWV hebben uit hun uitkeringsbestanden een eerste selectie uitgevoerd naar potentiële kandidaten die in aanmerking komen voor een baan in de zorg. Deze selectie heeft ruim 60 kandidaten opgeleverd die potentieel in aanmerking komen voor deelname aan het werkgelegenheidstraject (en dus een omscholingsprogramma met uitzicht op een baan).
3. Van de voorgeselecteerde kandidaten zijn 50 mensen daadwerkelijk aanwezig geweest bij een 2 informatiesessies over het werkgelegenheidstraject. Tijdens de informatiesessies is met de deelnemers uitgewisseld wat zij mogen verwachten en wat er van hen verwacht wordt.
4. Na afronding van een succesvolle sollicitatieprocedure starten mensen aan een leerwerktraject. Hierbij:
 - a. Nemen mensen- met behoud van uitkering- een half jaar deel aan een opleiding.
 - b. Krijgen mensen na een half jaar een arbeidsovereenkomst aangeboden.
 - c. Volgen mensen voor de duur van twee jaar een BBL- traject, waarbij mensen – op basis van een arbeidsovereenkomst – werken en leren combineren.

Resultaten

Naar aanleiding van het bovengenoemd proces hebben er 43 inwoners uit de Gooi en Vechtstreek gesolliciteerd voor een baan in de zorg. Na een verdere screening zijn uiteindelijk 12 inwoners daadwerkelijk aan het werk geholpen in de zorg.

Doorontwikkeling en uitvoering in 2019-2020

De deelnemende partijen hebben bovengenoemd project geëvalueerd. Hier zijn aanbevelingen en verbeterpunten uit gekomen die kunnen leiden tot een grotere deelname van inwoners aan het zorgproject een grotere indienstname van inwoners in de zorg. We zijn voornemens om het project (met verbeteringen) in 2019 opnieuw uit te voeren.

Werkgelegenheidsproject Statushouders werken in de zorg 2019-2020

Begin 2018 ontvingen zo'n 942 statushouders een bijstandsuitkering. Dit is zo'n 20% van het bijstandsbestand van gemeenten. Statushouders zijn inwoners die over het algemeen extra ondersteuning nodig hebben om aan het werk te gaan. Taal vormt een barrière, maar bijvoorbeeld ook psychosociale problematiek zoals trauma's.

In de Gooi en Vechtstreek lopen er diverse werkgelegenheidsprojecten om statushouders – met de nodige ondersteuning en begeleiding aan het werk te helpen. Alle gemeenten hebben lokale initiatieven lopen (zoals Taal, Werk, Toekomst van de HBEL gemeenten, de pilot duale aanpak van Gooise Meren, de integrale aanpak rondom statushouders van de gemeente Hilversum en leerwerktrajecten van de gemeenten Weesp en Wijdmeren). Ook het regionaal Werkgeversservicepunt investeert fors in de werktoeleiding van statushouders. Een mooi succesvol project is bijvoorbeeld het project 'Werken in de Bouw voor Statushouders'. Hieraan hebben acht deelnemers meegedaan, waarvan zeven deelnemers het leerwerktraject succesvol hebben afgerond. Een resultaat om trots op te zijn.

Statushouders werken in de zorg

Als het gaat om het in de zorg aan het werk helpen van statushouders, is er onlangs een nieuw werkgelegenheidsproject ontwikkeld. Dit project betreft een praktijkleerroute met als doel de statushouders in 2 jaar een BBL-niveau 2 of BBL-niveau 3 te laten behalen, waarmee ze ook een

startkwalificatie behalen. De praktijkleerroute bestaat het eerste jaar uit een schakeljaar/entreejaar binnen het ROC met extra taalondersteuning van minimaal 1 dag per week, waarbij men met behoud van uitkering de zorgopleiding volgt. Na dit jaar stromen de deelnemers door in een BBL-traject (niveau 2 of 3) bij een van de deelnemende zorginstanties.

Vanaf januari/februari 2020 starten we met een groep van minimaal 16 statushouders op het ROC te Hilversum. Binnen een jaar stromen de statushouders door naar een BBL opleiding in de zorg op niveau 3 (en wanneer niet haalbaar op niveau 2). Gedurende het eerste opleidingsjaar volgen de deelnemers minimaal 5 dagen onderwijs en stage, waarvan twee dagen regulier zorgonderwijs, 2 dagen stage bij een zorginstelling en 1 dag extra taalondersteuning. In het tweede halfjaar van het opleidingsjaar wordt er ook aandacht besteed aan o.a. onregelmatigheidsdiensten en behalen van het de module 'algemeen dagelijks levensverrichtingen'. Het tweede jaar betreft een opleidingsplek bij de zorginstelling zelf met bijhorend (start)salaris. Eventueel met begeleiding.

Het project wordt in samenwerking met het ROC, zorgorganisaties en het Werkgeversservicepunt Gooi en Vechtstreek uitgevoerd. De gemeente Amsterdam heeft eerder een soortgelijke aanpak uitgevoerd, wat tot succesvolle resultaten heeft geleid.

Wijkleerbedrijf

Op dit moment wordt er een voorstel uitgewerkt om een regionaal Wijkleerbedrijf op te richten. Dit naar aanleiding van een succesvolle pilot die de gemeente Hilversum in 2018 heeft uitgevoerd.

Het Wijkleerbedrijf is erop gericht inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt in twee jaar een mbo-opleiding Dienstverlening en Zorg 2 te laten afronden. Het doel is dat er 2x per jaar 20 deelnemers starten aan het project met als doel dat minimaal 75% van de deelnemers een startkwalificatie behaalt. Hierdoor wordt de afstand tot de arbeidsmarkt enorm verkleind en wordt de kans op een baan in de zorg aanzienlijk. In Hilversum heeft het project goede resultaten opgeleverd. 16 Van de 20 deelnemers behalen naar verwachting een mbo-diploma op niveau 2 en stromen (gedeeltelijk) uit de bijstand.

Samen met het ROC en zorginstellingen werken gemeenten en het Werkgeversservicepunt voorstellen uit over het uitbreiden van het Wijkleerbedrijf naar alle gemeenten in de regio. Uitvoering hiervan kan een goede boost betekenen voor de toeleiding van inwoners met een bijstandsuitkering naar een baan in de zorg.

8. Advies

Schoonhuis heeft geleid tot behouden en creëren van werkgelegenheid in de thuiszorg. Sinds 2015 is de arbeidsmarkt echter rigoureuus veranderd: in de zorgbranche was er sprake van massale ontslagen. Nu is er sprake van massale tekorten van personeel. Het oorspronkelijke doel van Schoonhuis was om medewerkers die boventallig waren of dreigen te worden aan het werk te houden. Dit is in de huidige tijdsgeest niet meer nodig. Aan de ene kant omdat er sprake is van grote tekorten in de zorgmarkt, maar ook omdat er momenteel tal van projecten (met forse investeringen) lopen om meer mensen in de zorg aan het werk te helpen (zie het vorige hoofdstuk). Deze conclusie wordt onderschreven door betrokken stakeholders.

Als we alle punten waar in deze evaluatie op ingegaan is bij elkaar optellen, komen we op de volgende voorstellen uit:

4. Schoonhuis te beëindigen per 1 april 2020 (scenario 2);
5. Aanbieders uiterlijk 1 oktober 2019 te informeren over dit besluit;
6. Per 1 oktober 2019 ook de instroom van nieuwe cliënten te stoppen. Dit is de wens van aanbieders, zodat zij de dienstverlening zorgvuldig kunnen afbouwen;

Hoewel de algemene lijn van aanbieders is dat zij geen negatieve werkgelegenheidseffecten verwachten voor hun medewerkers, wanneer Schoonhuis stopt, wordt het Werkgeversservicepunt nauw aan de aanbieders gekoppeld om hen te helpen met eventuele personeelsvraagstukken. Zo maken we het risico van negatieve gevolgen voor medewerkers nog kleiner. Wanneer ingestemd wordt met het effecturen van scenario 2, worden ook de volgende activiteiten uitgevoerd:

1. *Communicatie op de website over stoppen Schoonhuis*
Op de website zullen we communiceren dat Schoonhuis stopt. Dit volgt op korte termijn na formele besluitvorming.
2. *Informeren van cliënten na besluitvorming*
Met aanbieders is afgesproken dat als Schoonhuis stopt, de Regio een model informatiebrief opstelt die aanbieders kunnen gebruiken om cliënten te informeren.
3. *Monitoren*
De Regio blijft na beëindiging van Schoonhuis nauw contact met aanbieders onderhouden om op de hoogte te zijn van eventuele onvoorziene gevolgen, zodat hier eventueel proactief op ingespeeld kan worden.

De adviezen van de adviesraden sociaal domein en FNV

Adviesraden

Wij adviseren om bij de uitwerking van het bovengenoemd scenario, alle adviezen en aanbevelingen van de adviesraden sociaal domein over te nemen. Dit betekent dat wij bij de uitwerking van het bovengenoemd scenario:

- Tijdig via het Werkgeversservicepunt hulp aanbieden aan aanbieders om medewerkers eventueel van werk naar werk te begeleiden.
- Tot een jaar na de beëindiging van Schoonhuis vinger aan de pols houden m.b.t. de werkgelegenheid van medewerkers die binnen Schoonhuis werken.

FNV

1. Wij adviseren om bij de uitwerking van het bovengenoemd scenario, alle adviezen van FNV over te nemen, met uitzondering van het advies 10% van het resultaat financiële resultaat van Schoonhuis te reserveren voor herplaatsing en eventuele uitplaatsing van werknemers.

Aanbieders hebben niet aangegeven behoefte te hebben aan financiële steun om medewerkers te her en uitplaatsen. Mocht er in termen van de begeleiding van werk naar werk ondersteuning nodig zijn, dan kan een beroep worden gedaan op reguliere re-integratie/Participatiewet budgetten en instrumenten.

2. Over het advies er bij aanbieders op aan te dringen dat de werknemers die via aanbieders aan het werk zijn geholpen, een vast contract aan te bieden: Wij zullen hierover met aanbieders in gesprek gaan. De gemeenten kunnen echter niet in afdwingbare zin in de relatie treden tussen de aanbieders als werkgevers en de schoonthuismedewerkers als werknemers.

Bijlage 1: Verslag bijeenkomst aanbieders Schoonhuis

In maart 2019 heeft er een evaluatiebijeenkomst met aanbieders plaatsgevonden over Schoonhuis. Op basis van deze evaluatiebijeenkomst trekken aanbieders de volgende conclusies:

1. Schoonhuis heeft geleid tot behoud van/extra werkgelegenheid.
2. De arbeidsmarkt is rigoureus veranderd: van massale ontslagen naar massale tekorten. Daar waar voorheen werkgelegenheidsprojecten nodig waren om medewerkers aan het werk te houden, zijn er nu werkgelegenheidsprojecten nodig om mensen in de zorg aan het werk te krijgen.
3. Schoonhuis loopt inhoudelijk en organisatorisch leeg: aanbieders zien het aantal cliënten in rap tempo afnemen. Ondanks de snelle afname ervaren aanbieders problemen om voldoende medewerkers te behouden/werven om huishoudelijke hulp te bieden.
4. Op dit moment werken binnen Schoonhuis niet veel medewerkers die vanuit de bijstand zijn uitgestroomd naar werk in Schoonhuis.
5. Schoonhuis is qua werk niet anders dan reguliere particuliere huishoudelijke hulp van partijen. En ook in de 'reguliere' particuliere tak van huishoudelijke hulp ervaren aanbieders steeds meer personeelstekorten.
6. Een aantal aanbieders levert zowel huishoudelijke hulp (Wmo) als Schoonhuis. Aanbieders willen prioriteit geven aan het inzetten van de medewerkers binnen de Wmo tak.
7. Een werkgelegenheidsproject zoals Schoonhuis is in deze tijd niet nodig. Om meer mensen in reguliere banen de zorg aan het werk te krijgen, lopen verschillende projecten in de Gooi en Vechtstreek (Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten, werkgelegenheidsprojecten Werkgeversservicepunt).

Verder is het volgende uit de evaluatie/het evaluatiegesprek gekomen:

- Op uiterlijk 1 november moet de besluitvorming over Schoonhuis afgerond zijn. 1 november is de uiterlijke datum waarop met aanbieders gecommuniceerd moet worden over het al dan niet continueren van Schoonhuis.
- Wanneer Schoonhuis stopt, stopt per 1 oktober de instroom van nieuwe cliënten.
- Aanbieders willen voor bestaande Schoonhuis-clieënten een overgangstermijn tot 1 april 2020 hanteren. Dit hebben zij nodig om de overgang voor cliënten en medewerkers goed te laten verlopen, onrust te voorkomen en de juiste bedrijfsvoeringsmaatregelen te treffen.
- In de drie maanden tussen 1 januari en 1 april kan Schoonhuis worden gecontinueerd voor bestaande cliënten. Aanbieders mogen kiezen of zij gebruik maken van deze mogelijkheid. We vragen jullie wel om tzt zo snel mogelijk kenbaar te maken wanneer jullie van plan zijn te stoppen.
- Na 1 oktober communiceren aanbieders de besluitvorming richting cliënten. De regio zal een model-informatiebrief opstellen die gebruikt kan worden.
- Qua personeel zijn er uitdagingen, maar daar kunnen we oplossingen voor vinden. Aanbieders kunnen elkaar hierin helpen (eventueel personeel van elkaar overnemen) en het Werkgeversservicepunt (WSP) kan een rol spelen. Louis Deegbe wordt gekoppeld aan het WSP, met als doel op korte termijn te anticiperen op mogelijke uitkomst van de besluitvorming. Overige aanbieders verwachten niet dat het stoppen van Schoonhuis gaat leiden tot ontslagen en/of werkloosheid van medewerkers.
- Na bestuurlijk akkoord neemt de Regio op de website van Schoonhuis op dat we aan het evalueren zijn en het project mogelijk per 1 januari stopt.
- Aanbieders willen dat de Regio gemeenten eraan herinnert dat Schoonhuis geen vervanging is van Wmo huishoudelijke hulp. Ook geven wij het signaal door dat er meerdere cliënten in Schoonhuis zitten die in de Wmo thuishoren.
- Jack Bezemer pakt een trekkersrol in het onderling met elkaar afstemmen over oplossingen voor personele vraagstukken.

Bijlage 2: Beschrijving evaluatie schoonhuis in werken aan werk

1.	Meer werk voor huishoudelijke hulpen: Schoonhuis continueren
<p>Beschrijving</p>	<p>Per 1 april 2016 zijn de gemeenten in de Regio Gooi en Vechtstreek en de gemeente Eemnes gestart met het project Huishoudelijke Hulp Toelage (HHT). Het doel van dit project is de particuliere vraag naar huishoudelijke hulp stimuleren om zo de werkgelegenheid voor (voormalige) huishoudelijke hulpen te vergroten. In onze regio werkt de HHT onder de naam 'Schoonhuis'. Schoonhuis is particuliere ondersteuning die los staat van de publieke voorziening compensatie huishoudelijke taken (huishoudelijke hulp op grond van de Wet maatschappelijke ondersteuning).</p> <p>Alle inwoners uit de regiogemeenten kunnen via een web-portaal in het digitaal leefplein aanspraak maken op een lager uurtarief voor de particuliere schoonmaakhulp, wanneer zij zich aanmelden voor Schoonhuis. Om dit lagere uurtarief aan te kunnen bieden, wordt een deel van het tarief van de aanbieder vergoed door de toelage HHT. Het overige deel wordt door inwoners zelf betaald. Gemeenten leggen een toelage van € 10 per uur bij aan elk uur geleverde hulp. Het tarief voor particuliere hulp wordt dus deels door de inwoner en deels door de overheid betaald. Hierdoor wordt de afname van de huishoudelijke hulp via de HHT gestimuleerd en ontstaat er werkgelegenheid: banen in de thuiszorgsector blijven behouden en er worden banen gecreëerd (door de toenemende vraag naar huishoudelijke hulp).</p> <p>In 2019 wordt Schoonhuis geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie bepalen gemeenten of zij Schoonhuis continueren. Niet alleen op basis van de resultaten die met Schoonhuis zijn geboekt, maar ook wegens de zeer snel veranderde arbeidsmarkt in de zorg. Daar waar er in 2014-2015 sprake was van massa-ontslag in de zorg, zien we nu een massaal tekort aan zorgpersoneel. Tegelijkertijd maakt de stijgende vraag naar huishoudelijke hulp via de Wmo (onder andere wegens de invoering van het abonnementstarief) dat gemeenten na moeten denken over alternatieven op de huishoudelijke hulp. Dit om geïndiceerde hulp toegankelijk en betaalbaar te houden. Ook dit aspect zal meegenomen worden in de evaluatie.</p>
<p>Voor welke doelgroep(en)?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. In de eerste instantie: werkzoekenden die onder de Participatiewet vallen (dit geldt reeds onder de huidige voorwaarden). Deze doelgroep heeft voorrang bij het werken binnen Schoonhuis. 2. In de tweede instantie- wanneer vacatures moeilijk in te vullen zijn door de doelgroep zoals genoemd onder 1- werkzoekenden die onder verantwoordelijkheid van UWV vallen, zoals mensen met een WW uitkering. De werktoeleiding van de UWV (o.a. het aanbieden van de nodige begeleiding en scholing) blijft hierbij nadrukkelijk een verantwoordelijkheid van UWV wat door UWV bekostigd wordt. 3. In de derde instantie alle andere werkzoekenden uit de Gooi en Vechtstreek die geïnteresseerd zijn in een baan als huishoudelijke hulp. Over bovengenoemde volgorde zijn afspraken gemaakt met UWV en aanbieders.
<p>Wat willen we bereiken?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Behoud van de werkgelegenheid dat Schoonhuis tot nu toe biedt. Het betreft in 2018 zo'n 60 banen. 2. Jaarlijks ten minste 20 nieuwe banen binnen Schoonhuis. 3. Het gebruik van Schoonhuis neemt jaarlijks met 10% toe.
<p>Wat gaan we daarvoor doen?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Schoonhuis wordt in de periode 2019 voortgezet. Hiervoor gelden dezelfde condities als in 2018. Zie voor de condities: www. Schoonhuis.nl. 2. Voor het continueren van Schoonhuis in de periode na 2019 wordt er in de eerste helft van 2019 een evaluatie uitgevoerd. Op basis van die evaluatie wordt door colleges van B&W bepaald of Schoonhuis in de periode na 2019 wordt gecontinueerd en onder welke condities dit gebeurt. 3. Wanneer gemeenten ervoor kiezen Schoonhuis niet te continueren, wordt een redelijke opzegtermijn van 4 maanden gehanteerd. Dit betekent dat gemeenten op uiterlijk 1 november de eventuele beëindiging met instellingen communiceren. 4. Om het gebruik van Schoonhuis hiermee de werkgelegenheid in de (thuis)zorg- te stimuleren zijn campagnes nodig. Daarom wordt er de komende tijd ingezet op de bekendheid van de regeling bij inwoners en werkzoekenden uit onze regio. Dit doen we door:

- Het gebruik van posters over Schoonhuis. De posters worden in verschillende publieke organisaties (ook bibliotheken) opgehangen. Ook roepen wij ondernemers in de regio Schoonhuis te steunen, door de poster in hun organisatie op te hangen.
- Het gebruik van (digitale) leaflets over Schoonhuis. De leaflets worden in verschillende publieke organisaties (ook bibliotheken) gedeponeerd. Ook roepen wij ondernemers in de regio Schoonhuis te steunen, door de leaflets in hun organisatie ter beschikking te stellen. Op de website van alle aanbieders, gemeenten en de Regio wordt de digitale leaflet over Schoonhuis opgenomen.
- Het doorlopend ophangen van driehoek borden om SchoonThuis ook in het straatbeeld in de regio onder de aandacht te brengen.
- Het jaarlijks verzenden van een huis-aan-huis ansichtkaart over SchoonThuis.
- Het plaatsen van advertenties in zowel lokale kranten als in de Gooi en Eemlander over Schoonhuis.
- Het gebruiken van social media om over Schoonhuis te communiceren. We gebruiken hierbij de reguliere kanalen van aanbieder, gemeenten en de Regio.
- Het optimaliseren van de website van Schoonhuis. We ontwikkelen de website van SchoonThuis constant door.

De exacte communicatieaanpak wordt nader uitgewerkt in een communicatieplan Schoonhuis 2019-2021.

5. Wanneer Schoonhuis wordt beëindigd, treedt het Werkgeversservicepunt tijdig in contact met de deelnemende aanbieders en medewerkers om waar nodig te bemiddelen van werk naar (ander) werk.

Antwoord op welk(e) knelpunt(en) / kans(en)



Start en einddatum:

Januari 2019 – december 2021

Financiering:

1. Op basis van de huidige uitvoering van Schoonhuis en gelet op de beoogde toename van het gebruik van Schoonhuis, worden de kosten voor het continueren van Schoonhuis geschat op € 700.000 in 2019 en 2020. Omdat bij continuering 2021 het laatste jaar is, moet in dat jaar Schoonhuis worden afgebouwd. De ingeschatte uitvoeringskosten liggen daarom in dat jaar lager.
2. Voor 2019 zijn de jaarlijkse kosten voor de uitvoering van Schoonhuis reeds geaccordeerd/gedekt. Deze kosten staan daarom niet opgenomen in onderstaand tabel.
3. In 2019 en 2020 wordt er een communicatiecampagne uitgevoerd om het gebruik van Schoonhuis te stimuleren. Het jaar 2021 zal gericht zijn op afbouw. Daarom vindt er geen communicatiecampagne plaats. De jaarlijkse kosten voor de communicatiecampagne worden op basis van een campagne die in 2016 is uitgevoerd voor Schoonhuis ingeschat op jaarlijks € 30.000.
4. De kosten worden gedekt uit het HHT budget.

Jaar	Bedrag	Dekking
2019	€ 30.000	HHT
2020	€ 730.000	HHT
2021	€ 650.000	HHT
2022	-	-

5. Gemeenten maken bovengenoemde bedragen op basis van inwonertal over aan de Regio.

6. Wanneer colleges van burgemeesters en wethouders op basis van de evaluatie in 2019 besluiten om Schoonhuis NIET te continueren, worden er nieuwe voorstellen gedaan over de herbestemming van de middelen. Op basis van de besluiten die voortkomen uit deze voorstellen, vindt de daadwerkelijke herbestemming/herverdeling plaats. Dit ter beoordeling van het Portefeuillehoudersoverleg Sociaal Domein.

Uitvoering door:

Regio Gooi en Vechtstreek (RVE's Inkoop & Contractbeheer en Sturing)



RAAT

maakt er werk van

Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten
Gooi- en Vechtstreek



Gezamenlijke aanpak tekorten zorgpersoneel

De sector Zorg en Welzijn kampt met ernstige tekorten. De vraag naar personeel stijgt en het aanbod daalt. Actie is nodig! Daarom werkt Utrechtzorg samen met ruim 31 zorg- en onderwijsorganisaties in Gooi- en Vechtstreek aan duurzame oplossingen.

Samen maken we er werk van

Het Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten (RAAT) Gooi- en Vechtstreek zorgt sinds april 2018 voor een bundeling van krachten van zorg-, welzijns-, jeugd, eerstelijns en onderwijsorganisaties. Samen werken we aan een integrale arbeidsmarktaanpak waarin de zorgvrager en zorgprofessional centraal staan. Deze extra inzet en gezamenlijke acties zijn nodig om de tekorten écht aan te kunnen pakken en resultaten te boeken.

Zorg voor resultaat

RAAT staat voor een effectieve en vraaggerichte aanpak. We gebruiken de denkracht vanuit de doelgroepen (jongeren, studenten, zij-instromers, herintreders, medewerkers etc.), zodat oplossingen optimaal aansluiten. Met elkaar maken we de doelstellingen SMART op basis van onderzoek en cijfers uit onder andere de prognoses van Prismant, het regionale dashboard en regioanalyses.

De samenwerkingsstructuur

- Actieve **projectgroepen** houden zich bezig met de uitvoering van de projecten die onder de actielijnen vallen.
- De projectgroepen worden gemonitord en gestuurd door een **regiegroep**: medewerkers van aangesloten organisaties. De regiegroep verbindt het bestuur en de projectgroepen.
- De **bestuurders** uit de sector spelen een actieve rol in het behalen van de doelstellingen van RAAT Gooi- en Vechtstreek. Zij nemen verantwoordelijkheid voor goede samenwerking en implementatie van de gezamenlijke projecten.
- **Utrechtzorg** is aanjager van RAAT Gooi- en Vechtstreek en verbindt de landelijke regelingen, gelden en ondersteuning vanuit VWS.

Waar staan we nu

Als we er samen geen werk van maken hebben we in 2021 te maken met een **tekort van 1154** zorg- en welzijnsmedewerkers in de regio Gooi- en Vechtstreek.

Wie maken er werk van?



De 6 actielijnen

Actielijn 1 Verhogen van de instroom- en opleidingscapaciteit

Om een toename van instroom te realiseren verhogen de zorgorganisaties vanaf 2018 waar nodig hun opleidingsinspanning. Een opleidingsquote van 15% is het uitgangspunt. Het doel is om op elke 100 fte zorginhoudelijke medewerkers 15 fte opleidingsplaatsen te creëren (BOL, BBL, duaal en deeltijd).

Actielijn 2 Positief beïnvloeden loopbaankeuze van jongeren en andere potentiële werknemers

We willen een veel groter deel van de huidige generatie vo, mbo, hbo en wo leerlingen motiveren om voor Zorg en Welzijn te kiezen. Daarvoor is een sterk imago nodig en meer bekendheid over werken en opleiden in Zorg en Welzijn. Het uitgangspunt is dat de instroom van jongeren in de opleidingen t.o.v. van 2017 met 15% stijgt.

Actielijn 3 Verhogen van het opleidingsrendement

Het percentage van studenten die uiteindelijk de opleiding met een diploma afsluiten varieert per opleiding (BOL, BBL, duaal, voltijd). Het niveau ligt tussen de 50% en 80% en het uitgangspunt is dat we het opleidingsrendement verhogen naar 80%. We doen dit onder andere door het optimaliseren van het opleidings- en leerklimaat voor jonge- en nieuwe medewerkers.

Actielijn 4: Vergroten van de opleidingsmogelijkheden

Werken in Zorg en Welzijn verandert en wordt complexer. Voortdurend ontstaan nieuwe functies en aandachtsgebieden. Met nieuwe en aangepaste opleidingen worden medewerkers voorbereid op het uitvoeren van deze taken. Daarnaast ontstaan er interessante crossovers waardoor de sector voor een nieuwe doelgroep aantrekkelijk wordt.

Actielijn 5 Beter benutten van beschikbaar potentieel en bieden van een aantrekkelijke werkomgeving en werkklimaat

Een belangrijk aspect van het imago van de sector Zorg en Welzijn is de aantrekkelijkheid van de werkomgeving en het werkklimaat. Met elkaar willen we ervoor zorgen dat de uitstroom van medewerkers ten opzichte van 2017 met 10% daalt.

Actielijn 6: Anders werken en organiseren

Als we met de huidige manier van werken willen voldoen aan de groeiende zorgvraag zal binnenkort 25% van de beroepsbevolking werkzaam moeten zijn in Zorg en Welzijn. Dat is onhaalbaar. Door anders te werken, medewerkers efficiënter in te zetten en zorgtechnologie beter te benutten kunnen we 1 uur meer tijd per medewerker winnen voor cliëntcontact.

Meer informatie over de actielijnen vindt u op: www.utrechtzorg.net/raatgooienvecht

Projecten & activiteiten

Pick & Mix Interactieve uitwisseling van leerinnovaties

Samen realiseren we meer leerwerkplekken mét goede begeleiding. Deelnemers delen kennis, ervaring en strategische planning op een interactief platform. Organisaties kunnen zelf een eigen traject samenstellen op basis van deze best practices. We bieden ondersteuning doormiddel van masterclasses, workshops en begeleidingstrajecten.



Onboarding Welkom in de zorg

In 2019 gaan we aan de slag met het thema onboarding. In het bedrijfsleven wordt steeds meer waarde gehecht aan het met aandacht verwelkomen van nieuwe medewerkers. Onboarding maakt hen sneller productief, meer betrokken en medewerkers vertrekken minder snel. Ook in onze sector is het van groot belang hierin te investeren. Onder begeleiding van Yes!Weconnect werken we samen aan het behoud van startend zorgpersoneel.

Verspreid opleidingsaanbod Meer instapmomenten opleidingen

Vanaf schooljaar 2019/2020 starten mbo onderwijsinstellingen in Utrecht vier keer per jaar (mét startgarantie) met diverse opleidingen in de richting van Zorg en Welzijn. Om dit te realiseren werken opleiders en werkgevers samen om een verspreid opleidingsaanbod te realiseren.

Digitale vaardigheden Investeren in de toekomst

De komst van steeds meer digitale toepassingen in de zorg, vraagt om extra vaardigheden en competenties van zorgprofessionals. Uit onderzoek van 's Heeren Loo naar digitale vaardigheden van medewerkers werd duidelijk dat zij deze competenties onvoldoende beheersen en aanleren tijdens de opleiding. Daarom is 's Heerenloo gestart met een meerjarenprogramma dat voor alle zorg- en onderwijsorganisaties toegankelijk is.



Actie onderzoek werkdruk Een beter werkklimaat

Werkdruk is één van de belangrijke oorzaken van uitval van zorgverleners. Het actieonderzoek werkdruk achterhaalt waar in uw organisatie knelpunten liggen t.a.v. werkdruk en biedt op maat advies over passende interventies. Samen delen we de knelpunten en oplossingen en pakken we onderwerpen op die een groter platform nodig hebben.

Exit interviews Samen werken aan behoud medewerkers

De uitstroom van zowel nieuwe als ervaren zorgmedewerkers is groot. We hebben tot op heden onvoldoende zicht op de vertrekredenen en vertekroute van onze medewerkers. Met het ontwikkelen en implementeren van een online exittool met exitinterviews krijgen we regionaal met elkaar een beter inzicht in de cijfers.



IK ZORG / het Contactpunt Imago & Werving

Dankzij RAAT en de landelijke uitrol van de publiekscampagne IK ZORG, neemt de toestroom richting de zorgsector toe. Het contactpunt faciliteert, ondersteunt, signaleert en activeert het netwerk zodat we samen een regionale opvolging kunnen geven voor iedereen die geïnteresseerd is in werken in Zorg en Welzijn.

Student beter in beeld

Om uitval tijdens de studie te voorkomen willen we studenten beter in beeld krijgen. Hierdoor kunnen werkgevers en het onderwijs passende begeleiding bieden. We onderzoeken de tevredenheid van studenten en gaan in gesprek om betere begeleiding te bieden.



Jong RAAT

Om de startende zorgprofessionals in hun kracht te zetten, bieden beroepsvereniging V&VN en Utrechtzorg de deelnemende zorgprofessionals van Jong RAAT een ontwikkelingstraject aan. Het ontwikkelings-traject stimuleert de zorgprofessionals om aandacht te vragen voor eigen vernieuwende ideeën en biedt handvatten die nodig zijn om hun innovatieve ideeën te realiseren.

Uitgelicht



Sterk in je Werk (Week)

In 2018 hebben ruim **407 (toekomstige) medewerkers** een coach gesproken. **100 organisaties** uit de regio's Amersfoort-Eemland, Utrecht en Gooi- en Vecht deden mee met de Sterk in je Werk week in november.



Aan jou hebben we wat!

In 2018 hebben landelijk **1500 middelbare scholen** het lespakket 'Aan jou hebben we wat' ingezet. Inmiddels is het pakket aangevuld met modules over techniek en zorg. In maart 2019 wordt een online lesprogramma voor het primair onderwijs gelanceerd.



UZnetwerkcafé en banenmarkten

In 2018 hebben **117 organisaties** in samenwerking met Utrechtzorg **8 netwerkcafés** en banenmarkten georganiseerd. We ontvingen **689 (toekomstige) zorgprofessionals**.



IK ZORG

53 medewerkers uit de regio's van Utrechtzorg zijn ambassadeur van de campagne IK ZORG en vertellen hun verhaal op ontdekdezorg.nl. Het regionaal contactpunt kreeg de eerste maand 60 zorg gerelateerde vragen binnen.

In Gooi- en Vechtstreek boeken we **het grootste resultaat** wanneer we **samenwerken** op het gebied van:

BEHOUD

BRONNEN: PRISMANT
COPYRIGHT: UTRECHTZORG.NET

Demografie
Bevolkingsgroei
Gooi- en Vechtstreek

2018:
122.646
inwoners

2030:
127.462
inwoners

Hoe kan ik meedoen?

Meer informatie?

Uitgebreide informatie over RAAT Gooi- en Vechtstreek, de zes actielijnen en de lopende projecten kunt u vinden op www.utrechtzorg.net/raatgooienvecht.

Voor overige vragen kunt u terecht bij Marloes Aarden, projectleider RAAT Gooi- en Vechtstreek, mail naar maarden@utrechtzorg.net.

Meedoen?

Bent u een werkgever en wilt u aansluiten bij RAAT Gooi- en Vechtstreek? Of bent u een werknemer van een al aangesloten organisatie en wilt u deelnemen aan een van de projectgroepen?

Neem dan contact op met ons secretariaat via 030 634 08 08 of mail naar secretariaat@utrechtzorg.net o.v.v. RAAT Gooi- en Vechtstreek.

Activiteiten delen?

We helpen u graag met de werving van (toekomstige) zorgprofessionals. Meld u aan op www.utrechtzorg.nl/kalender en voeg hier zelf uw agenda items toe. Vacatures kunt u plaatsen op www.utrechtzorg.nl, voor deelnemers van Utrechtzorg is dit kosteloos. Heeft u vragen neem gerust contact met ons op:

via 030 634 08 08 of mail naar secretariaat@utrechtzorg.net o.v.v. RAAT Gooi- en Vechtstreek.

Blijf op de hoogte

Meld u aan voor de RAAT-nieuwsbrief en wij houden u op de hoogte van ontwikkelingen in uw regio. Stuur een mail naar secretariaat@utrechtzorg.net o.v.v. RAAT Gooi- en Vechtstreek.

Wij doen mee:

Amaris Zorggroep
Amerpoort
Boogh
Buurtzorg Nederland
Cura Thuiszorg
Domus Magnus
GGz Centraal
Hilverzorg
Hogeschool Utrecht
Huisarts van Daelen Willems
Huisarts Voerknecht / MCBZ
Inovum
InteraktContour
Kraamzorg de Waarden
Kwintes
Lievegoed
MBO College Hilversum
MBO Utrecht
MEE
Merem
Nusantara
Philadelphia
Regio Gooi en Vechtstreek
Rosa Spier Huis
Sherpa
Spirit
SVOZ
Tergooi
UWV (WERKbedrijf en WGSP)
Vivium Zorggroep

Meer weten of deelnemer worden?

Neem contact met ons op:

Utrechtzorg
Kokermolen 3
3994 DG Houten
030 634 08 08
info@utrechtzorg.net

Volg ons op   @utrechtzorg

UTRECHTZORG 
.NET

www.utrechtzorg.net

Voor zorg- en welzijnsorganisaties en stakeholders

Regioportret Gooi- en Vechtstreek 2018

Op de hoogte
blijven van RAAT?
Utrechtzorg
Kokermolen 3
3994 DG Houten
030 634 08 08
info@utrechtzorg.net

www.utrechtzorg.net
Voor zorg- en welzijnsorganisaties
en stakeholders

www.utrechtzorg.net/raatgoolienvecht

Actuele cijfers per regio op:
utrechtzorg.arbeidsmarktbeeld.nl



17.940

medewerkers in de
sector Zorg en Welzijn
in de regio Gooi- en Vechtstreek.

Prognose
in 2021:
een tekort van
1154
medewerkers
als we niets doen.

bron: Prismont

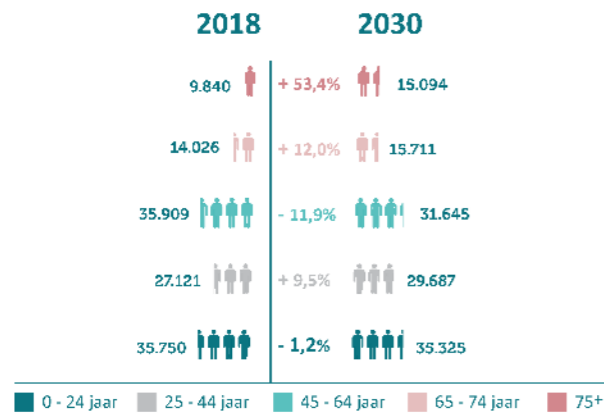
RAAT Gooi- en Vechtstreek

RAAT Gooi- en Vechtstreek werkt aan het terugdringen van de personeelstekorten binnen Zorg en Welzijn. Het resultaat van de inspanningen is zichtbaar: in 2018 hebben we 421 extra medewerkers in onze regio mogen verwelkomen. Nu is het aan ons om deze nieuwe (zij)instromers en herintreders voor de sector te behouden.

Samen maken we er werk van!

Demografie

Bevolkingsontwikkeling Gooi- en Vechtstreek 2018-2030



Bron: Prismant

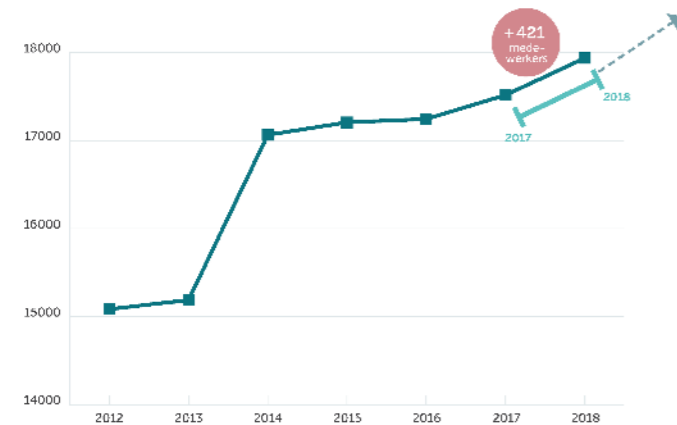
De bevolkingsgroei zet door: het aantal inwoners in de regio stijgt met 4816, bijna 4% tussen 2018 en 2030.

De vergrijzing wordt steeds beter zichtbaar. Met t.o.v. 2018 een stijging van 53% in de leeftijdscategorie 75 jaar en ouder in 2030. Tegelijkertijd krimpt de groep op de arbeidsmarkt van 15-64 jaar met 2,6%.

Behoud van personeel

Instream

Aantal medewerkers in Zorg en Welzijn

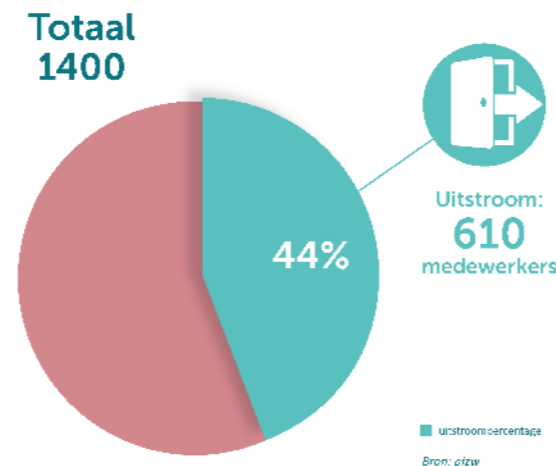


Bron: CBS

Uitstroom

Periode tussen Q2 2016 en Q2 2017

Tussen Q2 2016 en Q2 2017 zijn er 1400 mensen in beweging gekomen. Hiervan stromen 610 mensen de sector Zorg en Welzijn uit. Dit is 44% van de totale uitstroom.



Bron: p/zw

Van de medewerkers die tussen Q2 2016 en Q2 2017 zijn gestart met een baan is 51% nieuw binnen de sector Zorg en Welzijn.

Samenstelling personeel

Deeltijdfactor per branche

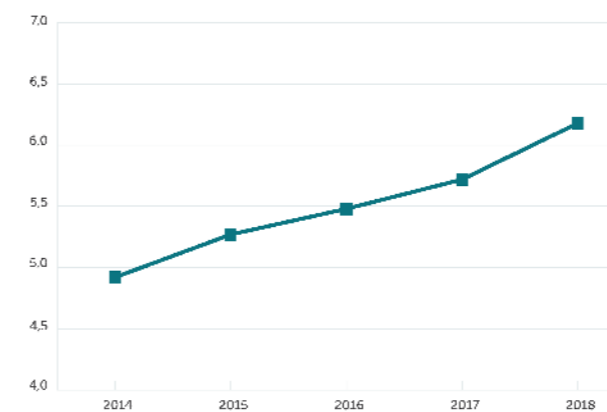
Branche	deeltijdfactor
Jeugdzorg	0,82
Ziekenhuizen, UMC's, ov. med. spec. zorg	0,77
Geestelijke gezondheidszorg	0,76
Sociaal werk	0,75
Overige Zorg en Welzijn	0,74
Gehandicaptenzorg	0,69
Zorg en Welzijn (breed)	0,68
Verpleging, verzorging en thuiszorg	0,60

Bron: CBS

Door de jaren heen blijft de deeltijd-factor per branche vrijwel gelijk.

Verzuimpercentage landelijk in Zorg en Welzijn

1e kwartaal 2018

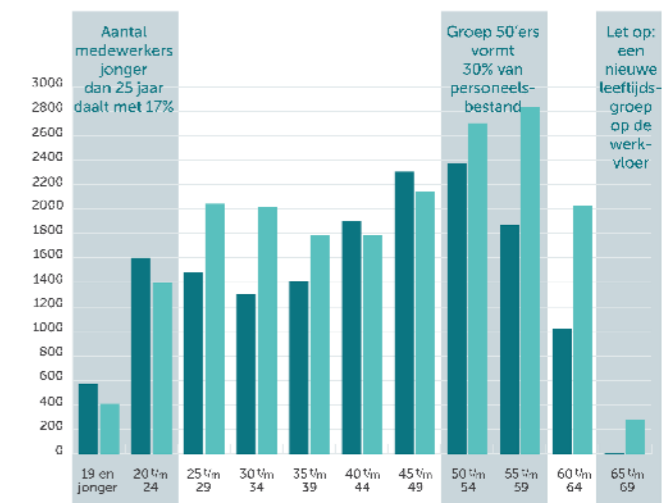


Bron: Vernet, landelijke cijfers

Verzuimpercentage Zorg en Welzijn (6,1%) ligt boven het landelijk gemiddelde (4,9%).

Het verzuimpercentage blijft stijgen.

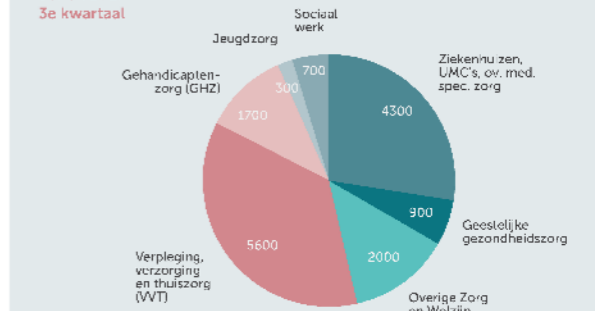
Leeftijdsoopbouw medewerkers



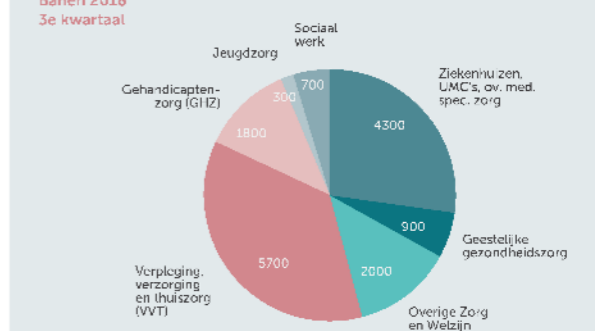
Bron: PFZW

Verdeling zorgmedewerkers naar branche

Banen 2017 3e kwartaal



Banen 2018 3e kwartaal

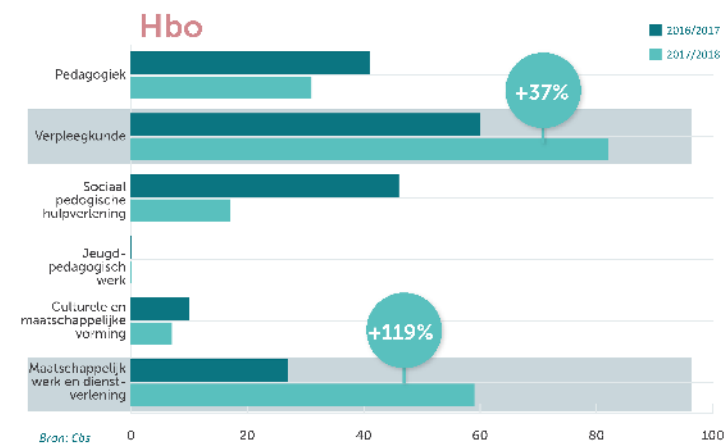
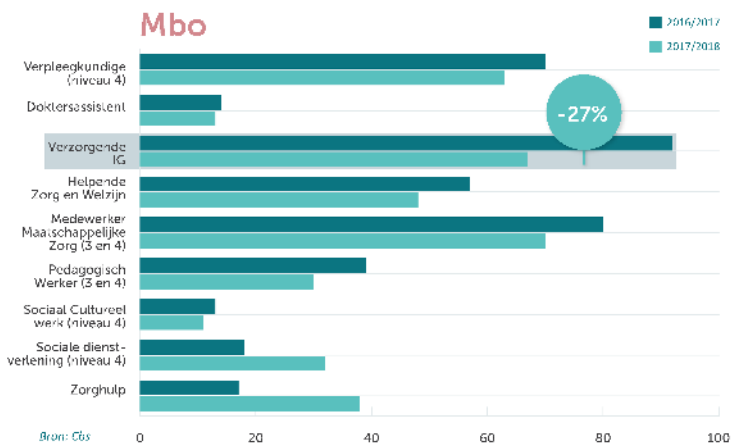


Bron: CBS

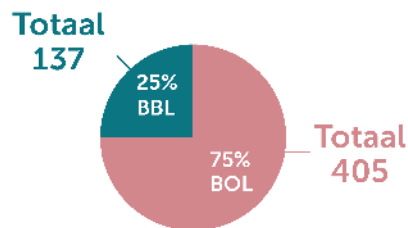
Vooral in de VVT (+100) en de GHZ (+100) zijn er extra banen.

Opleiden

Instroom leerlingen in Zorg en Welzijn



Instroom mbo 2017-2018



De verhouding BOL en BBL bleef in 2017/2018 gelijk t.o.v. 2016/2017.

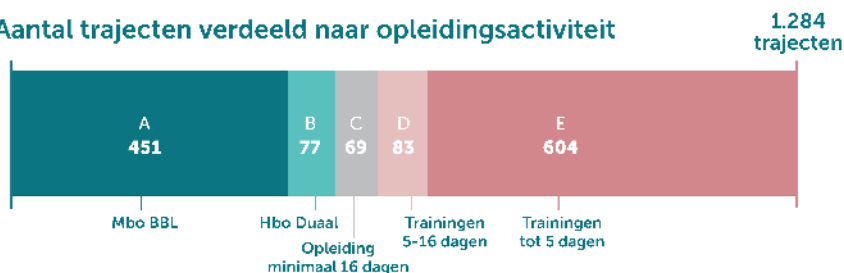
Daling van instroom in het mbo van 4,2% t.o.v. 2017

Stijging van instroom in het hbo van ruim 23% t.o.v. 2017

Sectorplanplus

Subsidie voor stimuleren instroom nieuwe zorgmedewerkers

Aantal trajecten verdeeld naar opleidingsactiviteit



Aantal trajecten verdeeld naar doelgroep



Bron: sectorplanplus

Deelnemende organisaties tijdvak 1 + tijdvak 2 2018



Aantal opleidingsactiviteiten tijdvak 1 + tijdvak 2 2018

