

FORMAT voor 2e Nota van Inlichtingen (NVI)

Contractering WMO 2019-2020

Zaaknummer: Z17-000276



Vraag no.	Nummer van de vraag vanuit de 1e NVI waar uw vraag betrekking op heeft	Vraag van zorgaanbieder (tekst)	Antwoord (door gemeente in te vullen)
1	1	Er is maar 1 CAO voor HbH en dat is de CAO VVT. Deze is algemeen verbindend verklaard per 1 april 2018 voor leden van de brancheverenigingen en per 7 mei 2018 voor overige niet verbonden zorgaanbieders. Kunt u dit toevoegen aangezien constructies als bijvoorbeeld payrolling niet toegestaan zijn binnen de CAO VVT en iedereen zich hieraan dient te houden?	Nee. De gemeenten blijven bij het eerder gegeven antwoord: Aanbieders dienen zich te conformeren aan de betreffende CAO danwel minimaal gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden en beloning als de betreffende CAO te bieden.
2	2	Geldt de melding bij CAK alleen voor HBH?	Nee, alle zorgaanbieders dienen in het kader van de inkomensafhankelijke Eigen Bijdrage de relevante informatie aan te leveren bij het CAK. Mocht voor toekomst blijken dat de Eigen Bijdrage op een andere manier dient te worden geïncasseerd, dan worden hier nieuwe afspraken over gemaakt.
3	37	De gemeenten vinden het nu niet opportuun de voorgenomen loonstijging mee te nemen. Indien de loonsverhoging plaatsvindt zullen de gemeenten dit meenemen in hun overwegingen ten aanzien van de jaarlijkse prijsindexatie.' In dat geval adviseer ik om de indexatieafspraken te wijzigen. Hierin staat namelijk dat de tarieven voor 2019 vast staan. Zoals het nu beschreven staat biedt het geen aanpassingsmogelijkheden voor de komende loonsverhoging. Kunt u hierin mee gaan?	De tarieven die nu in het Procesdocument zijn opgenomen zijn de tarieven waar de aanbieders zich op inschrijven. We zijn echter akkoord met uw voorstel. De gemeenten nemen de <i>mogelijkheid</i> op om, via een besluit van de colleges van Waalwijk en Loon op Zand, de tarieven voor 2019 te indexeren. Voor 2020 en mogelijke optiejaren geldt dat elk jaar de zorgaanbieders tot 1 augustus hun input op de tarieven kunnen geven. Prijsontwikkelingen na 1 augustus zullen niet meer worden meegenomen in de tarieven voor het daaropvolgende jaar. Uiterlijk in september zullen de tarieven met de zorgaanbieders worden gedeeld. Voor 2019 geldt dat de colleges uiterlijk 1 oktober 2018 een besluit nemen over de indexatie voor 2019. Dit geeft zorgaanbieders en gemeenten de tijd voor de implementatie. Ontwikkelingen na 1 oktober 2018 die de tarieven beïnvloeden worden meegenomen in de afweging voor indexatie van 2020. U dient dus een offerte in op basis van de huidige gepubliceerde tarieven.
4	37	Waarom vindt u deze loonstijging van 4% per 1 oktober 2018 niet opportuun? Alle betrokken CAO-partijen zijn inmiddels akkoord en zijn aan de slag met de uitwerking van het akkoord in een definitieve cao-tekst. Volgens uw antwoord wordt deze verhoging van oktober 2018 dus pas meegenomen in de overwegingen voor de prijsindexatie per 1 januari 2020. Dit is in onze ogen volstrekt irreëel en door deze CAO VVT-ontwikkeling niet mee te nemen in de tariefstelling voor 2019 voldoet u niet aan de uitgangspunten van de AMVB reële kostprijs.	We vermoeden dat u het niet eens bent met de antwoorden die de gemeenten hebben gegeven, omdat u in de 1e NVI al het antwoord vindt op deze vraag. We lezen hier geen vraag over onduidelijkheden die beantwoord moet worden.

Vraag no.	Nummer van de vraag vanuit de 1e NVI waar uw vraag betrekking op heeft	Vraag van zorgaanbieder (tekst)	Antwoord (door gemeente in te vullen)
5	37	Tijdens de CAO-onderhandelingen is bewust gekozen om de loonstijging van 4% pas door te voeren per 1 oktober i.p.v. bijvoorbeeld 1 april 2018 zodat gemeenten deze stijging kunnen compenseren uit de OVA-middelen voor 2018. Het OVA-percentages voor 2018 is 2,96%. Omdat de loonsverhoging pas per 1 oktober ingaat, kunnen gemeenten de loonsverhoging in principe uit de OVA-middelen financieren. Waarom gebruiken de gemeenten deze OVA-middelen niet om de loonsverhoging per 1 oktober te compenseren?	<p>We begrijpen niet goed wat u hier vraagt omdat uw vraag op 2 manieren uit te leggen is. Vandaar dat we 2 antwoorden geven.</p> <p>Indien het gaat om aanpassing van het huidige tarief per 1 oktober 2018 dan geldt dit antwoord: de NVI geeft zorgaanbieders de mogelijkheid vragen te stellen over de aanbesteding Wmo 2019-2020. Ten aanzien van de huidige contractering zullen we in deze NVI geen vragen beantwoorden omdat deze niet relevant zijn voor de nieuwe aanbesteding.</p> <p>Indien u vraagt of de mogelijke verhoging van 4% per 1 oktober wordt meegenomen in het tarief van 2019 dan geldt dit antwoord: Omdat deze loonsverhoging (nog) niet volledig is uitgewerkt en vastgesteld. Zie ook het antwoord op vraag 37 in de 1e Nota van Inlichtingen.</p>
6	38	Aangezien u reeds AMvB plichtig bent, hebben de medewerkers per 1 april 2018 recht op de nieuwe HV loonschalen. Voor aanbieders is de overgang naar de nieuwe loonschaal een loonstijging van 3%, de nieuwe CAO rekent per 1-10-18 een loonsverhoging van 4% en medewerkers stromen door op 1-4-19 naar de opvolgende HV loonschaal wat 5% betekent. In 1 jaar tijd, vanwege uw AMvB plichtigheid, een stijging van 12%. Hoe heeft u rekening gehouden met deze loonstijgingen? De kosten voor de aanbieder stijgen wel automatisch en u bent gebonden aan de AMvB. We verwachten van uw gemeente concretere uitspraken.	Omdat u in uw vraag refereert naar de HV schalen, verwachten wij dat uw vraag slechts betrekking heeft op de producten HBH1 en HBH2. Voor de berekening van de tarieven HBH is gebruik gemaakt van de rekentool die door zorgaanbieders is ingevuld. Hierbij is reeds rekening gehouden met de overstap naar nieuwe schalen per 1-4-2018 en een stijging van de loonschalen per 1-1-2019 (dus 3 maanden vroeger dan de daadwerkelijke loonsverhoging van medewerkers). Zoals reeds in de 1e NVI aangegeven is de (voorgenomen) CAO nog niet algemeen bindend verklaard. De gemeenten vinden het nu niet opportuun de voorgenomen loonstijging van 4% mee te nemen. Indien de loonsverhoging plaatsvindt zullen de gemeenten dit conform het antwoord op vraag 3 meenemen in hun overwegingen ten aanzien van de jaarlijkse prijsindexatie.
7	40	U geeft aan dat aanbieders jaarlijks voor 1 augustus hun visie en input op indexatie dienen te geven, terwijl u voor 2019 de tarieven heeft vastgesteld o.b.v. input in april 2018. Op dat moment waren nog niet alle CAO-ontwikkelingen voor 2018 en verder bekend. Waarom bent u van mening dat u op basis van input uit april 2018 reële tarieven kunt vaststellen voor 2019?	Omdat het gezien de planning van de aanbestedingsprocedure noodzakelijk is om nu de tarieven vast te stellen. Conform de AMvB reële kostprijs hebben we bij het vaststellen van de tarieven Wmo 2019-2020 de meest recente uitgangspunten genomen. Het is voor gemeenten niet mogelijk hierbij te werken met aannames en mogelijke toekomstige ontwikkelingen. Let wel dat gemeenten te maken hebben met ontwikkelingen in meerdere CAO's.

Vraag no.	Nummer van de vraag vanuit de 1e NVI waar uw vraag betrekking op heeft	Vraag van zorgaanbieder (tekst)	Antwoord (door gemeente in te vullen)
8	56	In deze nieuwe overeenkomst neemt u de verplichting op dat iedere door de aanbieder in te zetten medewerker en vrijwilliger dient te beschikken over een VOG. Logischerwijs verplichten wij iedere sollicitant voor dit contract tot het aanvragen van een VOG vóór eventuele indiensttreding. Echter zijn wij al een bestaande dienstverlener in uw gemeente en stond deze VOG verplichting niet in de aflopende overeenkomst. Wij hebben dus ook een groot aantal medewerkers die reeds in dienst zijn en die al werken bij onze cliënten in uw gemeenten. Zoals bekend komen deze medewerkers vaak al lange tijd bij de cliënten thuis, leveren hoogwaardig kwalitatieve diensten naar tevredenheid bij onze cliënten en hebben ze allemaal een Eigen Verklaring van onze organisatie ondertekend. In deze Eigen Verklaring wordt door de medewerkers verklaard dat ze niet in aanraking zijn geweest met justitie. Aan deze medewerkers hebben wij logischerwijs geen VOG gevraagd aangezien dit geen contractuele verplichting is in de huidige overeenkomst. Daarnaast brengt de VOG aanzienlijke kosten met zich mee, namelijk €35,- per VOG. Gezien de administratieve lasten, bijkomende extra kosten en de eis in de vorige overeenkomst gaan we ervan uit dat de VOG verplicht wordt gesteld voor enkel medewerkers die in dienst treden t.b.v. het nieuwe contract en dus niet voor die medewerkers die voor die tijd al in dienst waren. Kunt u deze aanname bevestigen? Uiteraard kunnen we altijd op aanvraag van de gemeente aan een individuele medewerker vragen om alsnog een VOG aan te leveren.	Nee, de gemeenten kunnen deze aanname niet bevestigen. Voor alle medewerkers geldt de VOG verplichting. Voor nieuwe medewerkers geldt deze bij in diensttreding vanaf 1 januari 2019. Om tegemoet te komen aan aanbieders waarvan de huidige medewerkers nog geen VOG hebben, geldt een overgangperiode. Dit betekent dat voor medewerkers die voor 1 januari 2019 in dienst waren, zij uiterlijk 30 juni 2019 dienen te beschikken over een VOG.
9	77	U geeft in het antwoord aan 3u betaalde inzet en 4u aanwezigheid indien de client dit vraagt. Wie betaalt dan dat 4e uur? het kan toch niet zo zijn dat een professional 3u betaald krijgt en 1u verplicht onbetaald werk moet verrichten?	De tarieven zijn gebaseerd op 4 uur betaalde inzet (inclusief verzorging van een broodmaaltijd). We verwachten echter niet dat er 4 uur begeleiding wordt geleverd. We verwachten dat er 4 uur iemand aanwezig is indien de inwoner dit wenst. De netto begeleiding is minimaal 3 uur per dagdeel. Zie hiervoor ook de productomschrijvingen "Groepsbegeleiding" in DEEL 5, Bijlage 2.
10	85	Waarom wilt u deze vraag niet beantwoorden? U bent AMvB plichtig en dient hierover duidelijke afspraken met uw huidige aanbieders te maken. Achten beide gemeenten zich niet AMvB plichtig? Moeten we dat hieruit aflezen? Op welke wijze kunnen aanbieders hierover dan afspraken maken met u?	De huidige contractering WMO valt niet onder de aanbesteding 2019-2020. Deze NVI geeft aanbieders de mogelijkheid vragen te stellen over de nieuwe aanbesteding en niet over de huidige lopende contracten. We zullen deze vragen daarom niet in deze NVI beantwoorden.
11	90	In hoeverre hebt u bij de berekening van de componenten B en C (vakantietoeslag en EJU) rekening gehouden met de verplichtte minimumbedragen uit de CAO VVT? Deze bedragen namelijk resp. €0,98 en €0,94. T/m de loonschalen HV3 zijn deze minimumbedragen hoger dan de percentages van 8% en 7,4%.	Omdat u spreekt over de HV schalen vermoeden wij dat u alleen refereert naar de tarieven voor HBH1 en HBH2. Bij deze tarieven zijn wij uitgegaan van de rekentool die door zorgaanbieders is aangeleverd. Wij zien dat zorgaanbieders in deze tool rekening hebben gehouden met deze bedragen. Voor de overige producten is gerekend met hogere functieschalen VVT waarbij 8% vakantietoeslag is gehanteerd. Voor de berekening van de eindejaarsuitkering voor de overige producten is zelfs al rekening gehouden met 8,33% per 1 december 2019 (in de tabel DEEL 5, Bijlage 4 staat incorrect 1-12-2018).

Vraag no.	Nummer van de vraag vanuit de 1e NVI waar uw vraag betrekking op heeft	Vraag van zorgaanbieder (tekst)	Antwoord (door gemeente in te vullen)
12	94	U hanteert 4% voor overige kosten, waaronder scholings- en reiskosten. Het verplichte scholingspercentage in de CAO VVT bedraagt al 2%. Om te komen tot een reëel rekenpercentage hiervoor dient rekening gehouden te worden met de bruto-nettoberekening om ervoor te zorgen dat de werkelijke percentages voor improductiviteit van medewerkers worden omgerekend naar daadwerkelijke rekenpercentages die ingevuld dienen te worden in de kostprijsberekening. Deze omrekening is het gevolg van het feit dat in rekenmodellen wordt uitgegaan van 100% bruto uren van een medewerker. Deze brutouren bevatten ook het verlof, de scholing en het ziekteverzuim (= improductiviteit). Om de impact van de percentages van improductiviteit van medewerkers (conform CAO) om te rekenen naar het uurtarief dient in iedere rekenmodel dit percentage worden afgezet tegen de netto uren. Versimpeld voorbeeld: Een medewerker werkt 90 uur en heeft 10 uur verlof, in totaal 100 uur (bruto uren). Op basis van de bruto uren is het percentage verlof 10% (10 op 100), op basis van de gewerkte uren (netto uren) is het percentage verlof 11% (10 op 90). Gezien het feit dat enkel de gewerkte uren worden gefactureerd, is deze omrekening noodzakelijk om te komen tot een juiste dekking van de werkelijke kosten. Deze omrekening betekent dat alleen al voor het scholingspercentage gerekend dient te worden met minimaal 2,5%. Het gevolg hiervan is dat voor de overige door u genoemde kosten nog slechts 1,5% wordt gehanteerd. Kunt u deze berekeningswijze nader toelichten? In onze ogen is deze 1,5% niet reëel om alle overige kosten te dekken.	<p>Uw berekening klopt niet conform het overzicht op pagina 27 DEEL 5.</p> <p>Als voorbeeld de 2% scholingskosten. De 2% scholingskosten worden genomen over het brutoloon (inclusief werkgeverslasten).</p> <p>Vervolgens wordt pas de productiviteit bepaald (de omzetting van bruto naar nettokosten). Dus ook over de 2% wordt de omzetting van bruto naar nettolasten meegenomen, waardoor het netto rekenpercentage hoger is dan 2%. Dit geldt ook voor de overige kosten (totaal 4% of 6,5%).</p> <p>Voor de tarieven voor HBH is gewerkt met de landelijke rekentool en zijn de scholingskosten ingevuld door de zorgaanbieders.</p>
13	94	De CAO VVT hanteert een eenheid in euro's voor de reiskosten i.p.v. percentages. Van welke bedragen bent u uitgegaan om tot een percentage te komen?	<p>Waar het HBH betreft zijn de reiskosten door de zorgaanbieders in de rekentool ingevuld. Bedragen noemen we hier niet omdat deze kunnen leiden tot het delen van bedrijfsgevoelige informatie van aanbieders.</p> <p>Voor de overige producten is gerekend met een percentage van in totaal 4% (6,5% voor individuele begeleiding specialistisch). Zoals in de uitleg al staat aangegeven zijn de reiskosten voor individuele begeleiding hoger dan de reiskosten voor dagbesteding.</p>
14	96	Aanbieders van Hulp bij het huishouden in uw gemeenten hebben per 1 april 2018 te maken gehad met de invoering van de nieuwe HV-schalen waarbij de bruto uurloren van onze medewerkers zijn gestegen met gemiddeld 3%. Per 1 oktober 2018 hebben we vanuit de nieuwe CAO VVT te maken met een stijging van het bruto uurloon van 4% (waarvan u aangeeft deze stijging op dit moment niet opportuun te vinden). Daarnaast schuiven al onze medewerkers per 1 april 2019 een HV-schaal op door de automatische jaarlijkse doorstroom naar de opvolgende HV-schaal. Dit brengt een jaarlijkse verhoging van de bruto uurloren van 5% met zich mee. Concreet betekent dit dat wij als Hulp bij het Huishouden aanbieder alleen al tot 1 april 2019 te maken hebben met een kostenstijging van 12%. Dit is nog afgezien van de eventuele CAO VVT aanpassingen per 1 juli 2019 wanneer de looptijd van de CAO eindigt. Hoe bent u voornemens aanbieders hierin te compenseren voor 2019 i.p.v. voor het eerst per 2020?	Zie de antwoorden op vragen 3 t/m 7.
15	101	Hoe kunt u zich dan vergewissen van de juiste gegevens en verlaat u zich dan niet op gegevens van partijen met weinig tot geen personeel in uw gemeenten?	De gemeenten gaan niet uit van de huidige marktaandelen bij het bepalen van de tarieven. Er is bij de uitvraag gekozen voor een brede vertegenwoordiging van aanbieders om op basis daarvan te komen tot reële tarieven.
16	112	Uw antwoord is ons niet duidelijk. Bedoelt u dat dit artikel van de Inkoopvoorwaarden (art. 8 Intellectuele Eigendom) op deze aanbesteding niet van toepassing is?	<p>Dat klopt. De Algemene Inkoopvoorwaarden, zijn voorwaarden die voor alle aanbestedingen gelden. In het geval van bijvoorbeeld een aanbesteding voor een nieuw managementsysteem ten behoeve van de gemeente zelf wordt verzocht de IE rechten over te dragen.</p> <p>De aanbesteding Wmo heeft betrekking op zorgverlening aan de derden (de cliënt). Hierbij is geen sprake van Intellectueel Eigendom.</p>