

Handboek reële kostprijsberekening huishoudelijke ondersteuning: advies en onderbouwing

Gemeente Zoetermeer – najaar 2020

YONG BV | TALENT VOOR SOCIAAL DOMEIN

INLEIDING

SV Land heeft Yong BV (in onderaannemerschap) gevraagd een reële kostprijsberekening te maken voor de nieuwe inkoop van huishoudelijke ondersteuning van de gemeente Zoetermeer. In dit handboek wordt een advies uitgebracht over de reële kostprijs en wordt de berekening toegelicht en gemotiveerd.

Een reële kostprijsberekening voor voorzieningen vanuit de Wmo gebeurt op basis van de zes onderdelen van de AMvB:

1. Kosten van de beroepskracht
2. Niet-productieve uren
3. Reiskosten
4. Overheadkosten
5. Indexatie van loon (binnen een afgesloten contract)
6. Kosten als gevolg van gemeentelijke eisen en opslagen voor risico, innovatie en marge.

Yong BV heeft hiervoor de rekentool gebruikt die door de VNG beschikbaar is gesteld.

METHODE EN PROCES

REKENTOOL VNG

De rekentool is zo opgebouwd dat bepaalde vaststaande data al zijn 'ingevuld', terwijl andere data op basis van gemeentelijke, lokale afspraken ingevuld kunnen worden.

In de rekentool worden drie soorten gegevens gebruikt:

- a. Vaststaande data
O.a. afspraken die vaststaan in de cao. Deze data zijn reeds ingevuld en hoeven niet meer aangevuld te worden door gemeenten.
- b. Suggesties vanuit de VNG o.b.v. landelijke benchmarkgegevens
Data op basis van landelijke benchmarkgegevens. De VNG geeft hiermee suggesties die gemeenten kunnen hanteren, bijv. suggesties voor opslag van sociale lasten.
- c. Lokale data
Deze data moeten lokaal aangevuld worden door gemeenten.

In dit handboek wordt per onderdeel onderbouwd waarom bepaalde keuzes zijn gemaakt en hoe deze keuzes tot stand zijn gekomen. Per onderdeel van de AMvB wordt aangegeven:

- Of het gaat om *vaststaande data*;
- Of het gaat om *data welke lokaal is aangevuld met behulp van input van aanbieders van de regio Zoetermeer en/of de gemeente Zoetermeer*.
Bij niet vaststaande data is een uitvraag gedaan bij aanbieders huishoudelijke ondersteuning van de gemeente Zoetermeer. De input van de aanbieders is vervolgens met elkaar vergeleken, waarnaar er een (gewogen) gemiddelde is berekend of een keuze is gemaakt om uit te gaan van landelijke benchmarkgegevens. Er is gekozen om landelijke benchmarkgegevens te volgen indien deze nagenoeg overeenkwamen met het gemiddelde van aanbieders.

PROCES

Voorafgaand aan de berekening heeft een verkenning plaatsgevonden van de rekentool en daarvoor benodigde input. Yong BV heeft daarbij geïnventariseerd welke gegevens lokaal opgehaald moesten worden bij de gemeente en/of aanbieders huishoudelijke hulp.

In overleg met de gemeente Zoetermeer is besloten om deze gegevens op te halen bij een aantal huidige aanbieders. De gemeente Zoetermeer heeft hierbij een steekproef getrokken van grote, middelgrote en kleine aanbieders, met als doel een gemengde steekproef samen te stellen die de werkelijkheid zo veel mogelijk weerspiegelt.

De volgende aanbieders zijn vanuit de steekproef in het onderzoek betrokken:

Aanbieder	Totaal aantal cliënten	HH1	HH2	Maaltijdvoorziening
Buurtdiensten	471	440	31	1
Vierstroom	2052	904	119	43

INIS	175	157	18	1
HoekHelpt	142	127	15	
Mett Zorg	80	59	21	
Allcura	48	41	7	

Drie van de zes aanbieders hadden de VNG rekentool zelf reeds ingevuld voor hun eigen bedrijfsvoering of andere gemeenten. Zij hebben deze rekentool bij Yong BV aangeleverd en vervolgens een aantal aanvullende vragen beantwoord. De overige drie aanbieders hebben telefonisch en per mail vragen beantwoord, waarnaar Yong BV deze heeft verwerkt in de rekentool.

Alle input van bovenstaande aanbieders is samengebracht in één overzicht, waarnaar de data is vergeleken en er gezocht is naar een (gewogen) gemiddelde van alle aanbieders per onderdeel van de rekentool. Op basis van deze gemiddelden is vervolgens de keuze gemaakt om uit te gaan van landelijke benchmarkgegevens indien deze nagenoeg overeenkwamen met het gemiddelde van aanbieders in Zoetermeer.

Met behulp van de verzamelde data is daarna een aantal keer een kostprijsberekening gedaan voor HH1 en 2:

1. Allereerst is er een kostprijsberekening gedaan voor zowel HH1 als HH2, op basis van de aangeleverde gegevens van aanbieders.
Hieruit kwam naar voren dat de kostprijs van HH1 en HH2 nauwelijks van elkaar verschilden. Dit werd veroorzaakt doordat een aantal (grote) aanbieders een integraal tarief hanteren en daarnaast relatief veel medewerkers in dienst hebben in een hoge(re) periodiekschaal.
2. Om die reden is vervolgens gekozen om ook een integraal tarief te berekenen.
Na overleg met de gemeente Zoetermeer is echter geconcludeerd dat zij graag het onderscheid tussen HH1 en HH2 willen behouden.
3. Hierna is een voorstel gedaan voor twee scenario's - voor zowel HH1 als HH2 - waaruit de gemeente Zoetermeer een keuze kon maken. De scenario's verschillen op slechts één onderdeel van elkaar, namelijk de inschaling van medewerkers in de loonschalen:
 - a) In scenario a wordt uitgegaan van het loon dat op *z'n minst nodig* is voor een medewerker, passend bij de schoonmaakwerkzaamheden, vaardigheden en ervaring die benodigd is voor een indicatie. Dit betekent dat HH1 een lagere loongrens heeft dan HH2, omdat er voor HH2 meer vaardigheden en/of ervaring nodig is.
 - b) In de scenario b wordt het gemiddelde van de onderste HbH loonschalen gehanteerd voor HH1. Het gemiddelde van de bovenste HbH loonschalen wordt gehanteerd voor HH2. Ook in dit scenario wordt HH2 hoger ingeschaald dan HH1, omdat hier meer vaardigheden en/of ervaring voor nodig is.

Na intern overleg bij de gemeente Zoetermeer is gekozen om scenario 3a te handhaven. De twee scenario's staan uitgebreider beschreven in bijlage 1.

Voor HH3 en maaltijdvoorziening is een aparte berekening gedaan. HH3 bestaat uit kindzorg. Deze indicatie vereist andersoortige kennis en ervaring dan HH1 en HH2. In de gemeente Zoetermeer is de Vierstroom een van de weinige aanbieders die HH3 levert. Op basis van hun input is de looninschaling ingevuld in de rekentool. Dit wordt verder toegelicht op p. 8.

Voor maaltijdvoorziening wordt hetzelfde tarief gehanteerd als HH1. De gemeente Zoetermeer heeft deze keuze gemaakt, omdat er voor maaltijdvoorziening (ook) geen specifieke vaardigheden en ervaring nodig zijn.

REËLE KOSTPRIJS HUISHOUDELIJKE ONDERSTEUNING: BEREKENING EN UITKOMST

OVERZICHT INGEVULDE ONDERDELEN KOSTPRIJSBEREKENING IN REKENTOOL

Hieronder staat een overzicht met alle ingevulde gegevens in de rekentool, op basis van input van de gemeente Zoetermeer en aanbieders huishoudelijke ondersteuning.

In de eerste kolom worden alle onderdelen van de AMvB benoemd. In kolom twee en drie is te zien welke gegevens er zijn ingevuld en op basis waarvan (vaststaande data, landelijke benchmarkgegevens of lokale input). Indien gekozen is voor een landelijk benchmarkcijfer is dit op basis van de input van lokale aanbieders. Het landelijke benchmarkcijfer kwam dan nagenoeg overeen met het lokale cijfer.

*Indien de tweede en derde kolom leeg zijn, betekent dit dat dit onderdeel niet is meegenomen in de kostprijsberekening.

Onderdeel AMvB kostprijsberekening	Ingevulde gegevens	Vaststaande, landelijke of lokale data?
Kosten van de beroepskracht		
• Uurloon	Zie rekentool	Vaststaand
• Periodiekmix	Zie toelichting op p. 7/8	Lokaal
• Opslag vakantiegeld en eindejaarsuitkering	Zie rekentool	Vaststaand
• Sociale lasten	23,8%	Landelijk
Niet-productieve uren		
• Ziekteverzuim	6,9%	Landelijk
• Verlof	Zie rekentool	Vaststaand
• Aanvullend verlof	Niet meegenomen	-
• Doorbetaalde pauzes	Niet meegenomen	-
• Scholing	2%	Landelijk
• Reflectie	Niet meegenomen	-
• Zakelijke reistijd	Niet meegenomen	-
• Administratie en overleg	1%	Lokaal
• No-show	Niet meegenomen	-
Reiskosten		
• Reiskosten woon-werkverkeer en werk-werkverkeer	€ 0,40	Lokaal
Overheadkosten (totaal)	17%	Landelijk
• Kosten overheadpersoneel	10,4%	Landelijk
• Kosten inhuur/uitbesteding overheadtaken	0,9%	Landelijk
• Materiële overheadkosten	5,7%	Landelijk
• Kosten vastgoed overheadpersoneel	Niet meegenomen	-

• Overige personele kosten	Niet meegenomen	-
Indexatie		
• Indexatie personele loonkosten	Niet meegenomen	-
• Indexatie materiële kosten	Niet meegenomen	-
Opslag voor gemeentelijke eisen, risico's, marges en innovaties		
• Opslag voor gemeentelijke eisen	Niet meegenomen	-
• Opslag voor risico's en marges	1,9%	Landelijk
• Opslag voor innovaties	Niet meegenomen	-

REËLE KOSTPRIJS O.B.V. BOVENSTAANDE GEGEVENS

Op basis van bovenstaande gegevens en de keuze van de gemeente Zoetermeer voor scenario 3a, is een reële kostprijs berekend. De kostprijzen zijn minimumtarieven die gehanteerd kunnen worden (als ondergrens) bij de nieuwe inkoop voor huishoudelijke ondersteuning.

Kostprijzen 2020:

- HH1: € 27,55
- HH2: € 29,77
- HH3: € 32,74
Aanbieders geven aan hun medewerkers bij HH3 in te schalen in FWG 20 (oude salarisschaal), wat neerkomt op HbH5 of HbH5+ in de (nieuwe) salarisschaal van huishoudelijke hulp.
- Maaltijdvoorziening: € 27,55
De gemeente Zoetermeer gaat bij maaltijdvoorziening uit van hetzelfde tarief als HH1 met de onderbouwing dat er voor maaltijdvoorziening (net als bij HH1) geen specialistische ervaring of opleiding nodig is.

De voorlopige indexering op basis van de OVA is voor 2021 vastgesteld op 3,24%¹. Op basis daarvan zouden de kostprijzen vanaf 2021 geïndexeerd worden:

- HH1: € 28,44
- HH2: € 30,73
- HH3: € 33,80
- Maaltijdvoorziening: € 28,44

¹ (Voorlopig) prijsindexcijfer OVA

TOELICHTING EN ONDERBOUWING ONDERDELEN REKENTOOL KOSTPRIJSBEREKENING

De gemaakte keuzes voor verschillende onderdelen van de AMvB in de rekentool van de VNG worden hieronder toegelicht en onderbouwd. Per onderdeel wordt in de titel aangegeven welke gegevens zijn gebruikt: vaststaande-, lokale- of landelijke benchmarkgegevens.

1. KOSTEN VAN DE BEROEPSKRACHT

Bestaat uit het uurloon (verschilt per periodiek en schaal), vakantiegeld, onregelmatigheidstoeslag (ORT), eindejaarsuitkering en sociale lasten.

Uurloon (o.b.v. vaststaande gegevens)

In de rekentool is het uurloon van medewerkers ingevuld op basis van de cao VVT die geldend is voor medewerkers werkzaam in de huishoudelijke ondersteuning. Er zijn 5 schalen voor huishoudelijke hulp: HbH 1 t/m 5. De uurlonen staan vast en zijn reeds ingevuld in de rekentool.

De rekentool bevat ook een optie om schaal 'HbH 5+' in te vullen, waarbij het mogelijk is om nog een extra, vrij uurloon in te vullen. De grootste aanbieder geeft (als enige) aan een aantal medewerkers te hebben die een hoger uurloon ontvangen dan het vastgestelde uurloon van HbH5, namelijk € 14,31. Dit tarief is ingevuld in de rekentool.

Periodiekmix (o.b.v. lokale gegevens)

In de rekentool dient de periodiekmix ingevuld te worden in percentages. De periodiekmix is de verdeling van medewerkers over schalen. Omdat dit verschilt per zorgaanbieder en dus ook per gemeente, dient de periodiekmix ingevuld te worden op basis van lokale keuzes.

Het gewogen gemiddelde van de periodiekmix van aanbieders in Zoetermeer ziet er als volgt uit:

Periodiekmix o.b.v. gegevens aanbieders	0	1	2	3	4	5	5+
Percentage medewerkers in schalen HH1	14,05%	44,00%	5,16%	5,03%	8,51%	16,96%	6,28%
Percentage medewerkers in schalen HH2	14,34%	47,34%	9,15%	3,57%	5,78%	13,04%	6,77%

- **Toelichting input aanbieders:** aanbieders is gevraagd om de periodiekmix van hun medewerkers aan te leveren voor de verschillende vormen van huishoudelijke ondersteuning (HH1 en 2). Allcura, Buurtdiensten en Vierstroom hanteren een integraal tarief en maken hierbij dus geen onderscheid tussen de verschillende vormen van huishoudelijke ondersteuning. De overige aanbieders doen dit wel.

Omdat de periodiekmix van alle bevroagde aanbieders onderling verschilt, is ervoor gekozen om een gewogen gemiddelde te berekenen. Per aanbieder is het aantal cliënten per vorm van huishoudelijke ondersteuning vermenigvuldigd met het percentage medewerkers in een bepaalde periodiekschaal. Voor een volledig overzicht hiervan wordt verwezen naar de ingevulde rekentool.

Opvallend aan bovenstaande periodiekmix is het percentage medewerkers bij HH1 dat is ingeschaald in hogere periodiekschalen. Naar verwachting zou het percentage medewerkers in hogere periodiekschalen bij HH2 hoger zijn dan bij HH1. Omdat een aantal grote(re) aanbieders met veel HH1 cliënten relatief veel medewerkers in dienst heeft in hogere periodiekschalen, zijn er naar verhouding ook meer medewerkers in hogere periodiekschalen in HH1 dan verwacht. Dit wordt veroorzaakt doordat medewerkers, op basis van artikel 3.2A, lid 7 (cao VVT), elk jaar één periodiekschaal omhoog gaan. Na een aantal jaar zit een medewerker dus in periodiekschaal 5(+).

Indien de kostprijsberekening gemaakt wordt aan de hand van bovenstaande periodiekmix van aanbieders, ligt de kostprijs (voor zowel HH1 als HH2) rond de € 29,50.

Conclusie:

- Naar aanleiding van gesprekken met de gemeente Zoetermeer is geconcludeerd dat er voor de reële kostprijsberekening zal worden afgeweken van bovenstaande periodiekmix (van aanbieders). De gemeente wil uitgaan van een bruto uurloon (en periodiekmix) waarbij medewerkers worden ingezet met een ervaring of opleiding die aansluit bij de afgegeven indicatie. De veronderstelling hierbij is dat er voor HH1 geen specifieke opleiding of ervaring nodig is en er vanuit dit oogpunt geen inzet nodig is van een medewerker die is ingeschaald in de hogere periodiekschalen. Voor HH2 is enige ervaring of opleiding wel noodzakelijk, omdat deze indicatie wordt afgegeven bij inwoners met een chronische ziekte of beperking waarbij vaak ook advies, instructie en voorlichting wordt gegeven over huishoudelijke werkzaamheden. Een inschaling in de hogere periodiekschalen is hierbij toepasselijk.

Op basis hiervan heeft de gemeente Zoetermeer de keuze gemaakt om de ondergrens te hanteren van periodiekschalen die passend zijn bij de indicatie, schoonmaakwerkzaamheden, vaardigheden en ervaring (scenario 3a, zie bijlage 1). Voor HH1 betekent dit het gemiddelde tarief van periodiekschaal 0 en 1; voor HH2 is dit het gemiddelde tarief van periodiekschaal 2 en 3.

Voor HH3 is contact opgenomen met de Vierstroom, omdat zij als aanbieder het vaakst HH3 leveren. De Vierstroom geeft aan hun medewerkers voor HH3 indicaties (minimaal) in te schalen in FWG 20, wat overeenkomt met HbH5. In de periodiekmix is daarom uitgegaan van een inschaling in HbH5.

Voor maaltijdvoorziening heeft de gemeente Zoetermeer de keuze gemaakt om hetzelfde tarief te hanteren als HH1. De reden hierachter is dat er voor maaltijdvoorziening, net zoals voor HH1, geen specifieke ervaring of vaardigheden nodig zijn.

Bovenstaande keuzes resulteren in de volgende periodiekmix:

<i>Periodiekmix o.b.v. scenario 1</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>5+</i>
Percentage medewerkers in schalen HH1	50%	50%	0%	0%	0%	0%	0%
Percentage medewerkers in schalen HH2	0%	0%	50%	50%	0%	0%	0%
Percentage medewerkers in schalen HH3	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%
Percentage medewerkers in schalen maaltijdvoorziening	50%	50%	0%	0%	0%	0%	0%

Opslag vakantiegeld en eindejaarsuitkering (o.b.v. vaststaande gegevens)

Opslagen die medewerkers ontvangen voor vakantiegeld en eindejaarsuitkeringen staan vast op basis van de cao en zijn reeds ingevuld in de rekentool.

Opslag onregelmatigheidstoelagen (ORT)

De onregelmatigheidstoelage (ORT) dient ingevuld te worden op basis van gemeentelijke afspraken die gemaakt zijn, bijv. over onregelmatigheidstoelagen in de avond en het weekend.

Conclusie:

- De opslag voor ORT is *niet* meegenomen in de kostprijsberekening.
- Toelichting input aanbieders: de benaderde aanbieders geven aan dat hun medewerkers slechts in zeer uitzonderlijke gevallen buiten reguliere werktijden werken. Er is dus vrijwel nooit sprake van een onregelmatige dienst. De opslag voor ORT is daarom niet meegenomen in de kostprijsberekening.

Eenmalige uitkeringen

Aanbieders kunnen eenmalige uitkeringen toekennen op basis van cao afspraken (zie ook bijlage 2 'Toelichting cao'). Indien deze uitkeringen dermate van invloed zijn op het tarief van aanbieders, kan er overwogen worden om deze mee te laten wegen in de kostprijsberekening.

Conclusie:

- Eenmalige uitkeringen zijn *niet* meegenomen in de kostprijsberekening.
- Toelichting input aanbieders: alle benaderde aanbieders geven aan geen eenmalige uitkeringen toe te kennen aan hun medewerkers of geven aan dat dit slechts in uitzonderlijke situaties gebeurt. Aanbieders die in uitzonderlijke situaties een uitkering toekennen, geven aan dat de bedragen hiervan dermate laag zijn dat deze niet van invloed zijn op hun tarief. Eenmalige uitkeringen zijn daarom niet meegenomen in de kostprijsberekening.

Sociale lasten (o.b.v. landelijke benchmarkgegevens)

De opslag van sociale lasten bestaan uit de werkgeverslasten per functieschaal, zoals pensioenpremies en premies voor pensioen, WW, ZVW, WAO, WIA, WHK en WGA. De opslag wordt uitgedrukt in een percentage.

De opslag van sociale lasten kan op twee manieren worden berekend:

1. Door gebruik te maken van het landelijke benchmarkpercentage van de Berenschot Benchmark Care. Dit is het gemiddelde percentage voor de opslag van sociale lasten voor alle functieschalen onder VVT deelnemers in de Benchmark Care 2019.
2. Door zelf een berekening te maken van de opslag van sociale lasten, op basis van lokale gegevens van aanbieders.

Conclusie:

- Voor de sociale lasten is het opslagpercentage van 23,8% gebruikt, op basis van de landelijke Berenschot Benchmark Care 2019.
- Toelichting input aanbieders: de helft van de aanbieders hanteert het landelijke benchmarkpercentage voor hun sociale lasten (23,8%) of geeft aan een vergelijkbaar opslagpercentage te hebben voor hun sociale lasten. De overige aanbieders hanteren opslagpercentages van 19,32%, 24,65% en 21,31%. Omdat deze percentages allemaal rond het landelijke benchmarkpercentage liggen, is ervoor gekozen om dit aan te houden.

2. NIET-PRODUCTIEVE UREN

Bestaat uit niet-productieve uren die ook in rekening worden gebracht: directe cliënttijd (face-to-face, digitaal en telefonisch), zakelijke reistijd, verlof, aanvullend verlof, doorbetaalde pauzes, no-show, verzuim, administratie en overleg (bijv. afstemming binnen de organisatie), scholing en reflectie.

Ziekteverzuim (o.b.v. landelijke benchmarkgegevens)

Het percentage ziekteverzuim van medewerkers. In de rekentool wordt een percentage van 6,9% ziekteverzuim genoemd, op basis van Vernet Branche Viewer 2017-2019. De gegevens van de Vernet Branche Viewer zijn gebaseerd op ±190.000 werknemers uit de VVT-sector (van de in totaal ±420.000 werknemers).

Conclusie:

- Voor het percentage ziekteverzuim is het landelijke benchmarkpercentage van Vernet Branche Viewer gebruikt, namelijk 6,9%.
- Toelichting input aanbieders: het percentage ziekteverzuim van bevraagde aanbieders varieerde tussen 5,3% en 8,1%, met een gemiddelde van 6,7%. Omdat het percentage vrijwel overeenkomt met het landelijke benchmarkpercentage van de Vernet Branche Viewer, is besloten om dat percentage aan te houden.

Aanbieders geven hierbij wel een kanttekening aan: de huidige percentages zijn (veelal) gebaseerd op de periode vóór alle coronamaatregelen. Zij zien dat dit percentage sinds de coronaperiode is toegenomen en verwachten dat deze stijging in de komende maanden doorzet.

Verlof (vaststaande gegevens)

Op basis van de cao zijn er 144 wettelijke, 58,4 bovenwettelijke en 35 bovenwettelijke vakantie-uren aan te wijzen. Dit staat vast en is reeds ingevuld in de rekentool.

Aanvullend verlof

Het aantal uren aanvullend verlof bij zorgaanbieders, op basis van de cao. Het gaat voornamelijk om leeftijdsgebonden verlof voor 50-plussers, zoals beschreven in artikel 6.2 en 6.3 (zie bijlage 1 'Toelichtingen cao').

Conclusie:

- Het aanvullend verlof is *niet* meegenomen in de kostprijsberekening.
- Toelichting input aanbieders: slechts één van de benaderde aanbieders geeft aan aanvullend verlof toe te kennen en dit mee te nemen in het tarief. Het gaat hier om slechts 5 uur per jaar bij een (middel)grote aanbieder. Omdat de andere aanbieders aangeven geen aanvullend verlof toe te kennen – of dit niet mee te nemen in hun tarief – is besloten om het niet mee te nemen in de kostprijsberekening.

Doorbetaalde pauzes

Het aantal uren doorbetaalde pauzes per FTE. Op basis van de cao is hier geen overeenstemming over. In de cao wordt aangegeven dat werknemers per ochtend, middag, avond of nacht eenmalig gebruik kunnen maken van een korte pauze (max. 15 minuten). In overeenstemming met werkgevers kan er afgeweken worden van deze pauzetijd (korter of langer).

Conclusie:

- Het aantal uren doorbetaalde pauzes is *niet* meegenomen in de kostprijsberekening.

- Toelichting input aanbieders: de meeste aanbieders geven aan pauzes niet door te betalen of doorbetaalde pauzes niet door te berekenen in het tarief. Om die reden is besloten om de doorbetaalde pauzes niet mee te nemen in de kostprijsberekening.

Scholing (landelijke benchmarkgegevens)

Het percentage van het aantal uren dat wordt besteed aan scholing voor medewerkers. In de rekentool wordt een percentage van 2% aangegeven, gebaseerd op het minimum scholingsbudget dat staat vastgelegd in de cao.

Conclusie:

- Voor het aantal uren dat wordt besteed aan scholing is een percentage van 2% gehanteerd.
- Toelichting input aanbieders: omdat dit percentage staat vastgesteld in de cao, is besloten om dit percentage te hanteren in de kostprijsberekening. Vier van de bevraagde aanbieders hanteren dit percentage ook voor hun scholingsbudget. De overige twee (middelgrote en kleine) aanbieders hanteren een percentage van 1 en 1,5%.

Reflectie

Het percentage van het aantal uren dat wordt besteed aan reflectie, zoals inter- of supervisie. In de cao is geen specifiek artikel opgenomen over reflectie; het kan gezien worden als onderdeel van scholing.

Conclusie:

- Het percentage van het aantal uren dat wordt besteed aan reflectie is *niet* meegenomen in de kostprijsberekening.
- Toelichting input aanbieders: slechts één middelgrote aanbieder neemt reflectie mee in de tariefberekening en hanteert hiervoor een percentage van 1%. De overige aanbieders hebben geen uren berekend voor reflectie of nemen dit op in hun scholingsbudget. Om die reden is ervoor gekozen om reflectie niet meer te nemen in de kostprijsberekening.

Zakelijke reistijd

Het aantal uren reistijd van cliënt naar cliënt of van cliënt naar bijv. kantoor. Het aantal uren wordt zowel beïnvloed door de locatie als door gemeentelijke eisen (zoals werken in duo's). De reistijd moet lokaal ingevuld worden, aangezien er veel verschillen in reistijd zijn tussen de verschillende gemeenten.

Conclusie:

- Het aantal uren zakelijke reistijd is *niet* meegenomen in de kostprijsberekening.
- Toelichting input aanbieders: aanbieders geven aan de (zakelijke) reistijd van cliënt naar cliënt niet te vergoeden en/of mee te rekenen. Zij rekenen de reistijd van cliënt naar cliënt als eigen tijd. Zij nemen dit dan ook niet mee in hun tariefberekening.

Administratie en overleg (lokale gegevens)

Percentage van het aantal uren dat wordt besteed aan administratie en organisatieoverleg.

Conclusie:

- Voor het aantal uren dat wordt besteed aan administratie en overleg is een percentage van 1% gehanteerd.

- Toelichting input aanbieders: het merendeel van de benaderde aanbieders geeft aan een percentage van 1% te reserveren voor administratie en overleg. Het gaat hier bijvoorbeeld ook om een driemaandelijks overleg tussen collega's en/of leidinggevende.

No-show

Het aantal uren per FTE waarvan kosten niet te verhalen zijn vanwege no-show van cliënten.

Conclusie:

- Het aantal uren per FTE waarbij sprake is van no-show van cliënten is *niet* meegenomen in de kostprijsberekening.
- Toelichting input aanbieders: de bevroagde aanbieders geven aan dit niet mee te nemen in hun tarief. Zij geven aan dat no-show weleens voorkomt, maar dat het in vergelijking met andere geboden diensten (zoals begeleiding) miniem is (o.a. omdat de geleverde ondersteuning thuis plaatsvindt).

3. REISKOSTEN

Bestaat uit de gemiddelde reiskosten tussen woon- en werkverkeer en werk- en werkverkeer, omgerekend in euro's per uur.

Kosten woon-werkverkeer per gewerkt uur en Kosten werk-werkverkeer per gewerkt uur (lokale gegevens)

De kosten moeten worden ingeschat op basis van de cao, artikel 9.2 (zie bijlage 1 voor een toelichting). Op basis van cao-afspraken lijkt een vergoeding van woon-werkverkeer verplicht (en is een werk-werkvergoeding optioneel).

De hoogte van de reiskosten verschillen per gemeente en aanbieder, vanwege de verschillen in de af te leggen reisafstanden. Daarnaast is de hoogte van de reiskosten afhankelijk van de afspraken die aanbieders hierover maken met hun medewerkers, bijvoorbeeld wanneer aanbieders hun medewerkers stimuleren om de fiets te nemen.

Conclusie:

- De reiskostenvergoeding is € 0,40 per uur, berekend aan de hand van een gewogen gemiddelde.
- Toelichting input aanbieders: Op basis van de input van aanbieders is een gemiddelde reiskostenvergoeding per uur berekend aan de hand van een gewogen gemiddelde. Hierbij is rekening gehouden met het aantal cliënten per aanbieder. Er is gekozen om een gewogen gemiddelde te berekenen, omdat er veel onderlinge verschillen zijn in de reiskostenvergoeding. Zie de ingevulde rekentool voor de berekening hiervan.

Enerzijds zijn er veel verschillen voor wat betreft de soort vergoeding (fiets-/brommervergoeding, OV-vergoeding of kilometervergoeding). Twee aanbieders hebben met medewerkers afspraken gemaakt over fiets- en brommervergoedingen en geven alleen in uitzonderingen een kilometer of OV-vergoeding. Eén aanbieder maakt afspraken op maat en heeft ook een aantal medewerkers met hoge kilometervergoedingen en/of een OV-abonnement, omdat medewerkers veelal buiten de gemeente Zoetermeer wonen. De overige aanbieders maken ook afspraken op maat, maar hanteren hierbij voornamelijk een kilometervergoeding of fiets-/brommervergoeding.

Anderzijds zijn er ook verschillen tussen de vergoeding woon-werkverkeer en werk-werkverkeer. Drie van de zes aanbieders geven een vergoeding voor werk-werkverkeer, terwijl de overige aanbieders dit niet doen. Hoewel een vergoeding voor werk-werkverkeer niet verplicht lijkt op basis van de cao, is ervoor gekozen om dit mee te nemen in de kostprijsberekening vanwege het grote aandeel van aanbieders die de vergoeding toekent aan medewerkers.

4. OVERHEADKOSTEN

Bestaat uit overhead (indirect) personeel, materiële overheadkosten, kosten voor vastgoed en overig personeel. Overheadpersoneel: management, administratief financieel personeel, ICT-personeel, arbo, etc. (ook inhuur en uitbesteding van dit soort taken).

Materiële overheadkosten: kosten voor communicatie, software, drukwerk, etc.

Vastgoedkosten: kosten voor huur, energie, onderhoud, etc.

Overig personeel: kosten voor vervanging bij verzuim, beroepsregistratie, werving en selectie, etc.

Totale overheadkosten (landelijke benchmarkgegevens)

- Voor de kosten van overheadpersoneel is een percentage gebruikt van 17%, gebaseerd op de Berenschot Benchmark Care 2019.
- Toelichting input aanbieders: van de drie aanbieders die *geen* rekentool hebben aangeleverd, is gevraagd naar hun algehele, totale overheadkosten (en is er geen onderscheid gemaakt tussen materiële-, vastgoedkosten, etc.).
De totale overheadkosten variëren van 10 tot 18,7%. Het gemiddelde overheadpercentage is 16%. Toch is ervoor gekozen om het landelijke benchmarkpercentage van 17% van de Berenschot Benchmark Care 2019 aan te houden. Dit met de reden dat het gemiddelde omlaag wordt gehaald door één van de middelgrote aanbieders, die als enige met zelfsturende teams werkt en daardoor een lager overheadpercentage heeft dan de overige aanbieders.

De drie aanbieders die de rekentool hebben ingevuld is (wel) gevraagd naar een specificering van de overheadkosten. Deze worden hieronder uitgebreider besproken.

Kosten overheadpersoneel (landelijke benchmarkgegevens)

Het percentage van de totale kosten dat besteed wordt aan overheadpersoneel, zoals management, administratief financieel personeel, ICT-personeel, etc. De VNG stelt in de rekentool een percentage voor van 10,4%, gebaseerd op Benchmark Care 2019.

Conclusie:

- Voor de kosten van overheadpersoneel is een percentage gebruikt van 10,4%, gebaseerd op de Berenschot Benchmark Care 2019.
- Toelichting input aanbieders: de benaderde aanbieders geven aan dat het percentage aan kosten voor overheadpersoneel vergelijkbaar zijn met het percentage uit de Berenschot Benchmark Care 2019, variërend van 8 tot 10,4%. Om die reden is ervoor gekozen het benchmarkcijfer aan te houden.

Kosten inhuur/uitbesteding overheadtaken (landelijke benchmarkgegevens)

Het percentage van de totale kosten dat besteed wordt aan inhuur van externen of het uitbesteden van taken. Het gaat om taken van bijvoorbeeld een interimmanager, inhuur van een projectmedewerker of administratief financieel medewerker. De VNG stelt in de rekentool een percentage voor van 0,9%, gebaseerd op Benchmark Care 2019.

Conclusie:

- Voor de kosten van inhuur en uitbesteding is een percentage gebruikt van 0,9%, gebaseerd op de Berenschot Benchmark Care 2019.

- Toelichting input aanbieders: de benaderde aanbieders geven aan dat het percentage aan kosten voor inhuur en uitbesteding vergelijkbaar is met het percentage uit de Benchmark Care 2019, variërend van 0 tot 1%. Om die reden is ervoor gekozen het benchmarkcijfer aan te houden.

Materiële overheadkosten (landelijke benchmarkgegevens)

Het percentage van de totale kosten dat besteed wordt aan communicatie, software, drukwerk, etc. De VNG stelt in de rekentool een percentage voor van 5,7%, gebaseerd op Benchmark Care 2019.

Conclusie:

- Voor de materiële overheadkosten is een percentage gebruikt van 5,7%, gebaseerd op de Benchmark Care 2019.
- Toelichting input aanbieders: de benaderde aanbieders geven aan dat het percentage aan materiële overheadkosten vergelijkbaar zijn met het percentage uit de Benchmark Care 2019, variërend van 2 tot 5,7%. Om die reden is ervoor gekozen het benchmarkcijfer aan te houden.

Kosten voor vastgoed (% van totale kosten)

Het percentage van de totale kosten dat besteed wordt aan huur, energie, onderhoud, etc. Het gaat hier specifiek om de kosten van het vastgoed van overheadpersoneel, dus bijvoorbeeld een kantoor waar het overheadpersoneel werkt.

Conclusie:

- De kosten voor vastgoed zijn *niet* meegenomen in de kostprijsberekening.
- Toelichting input aanbieders: de benaderde aanbieders nemen de kosten voor vastgoed niet mee in hun tarief, met uitzondering van één middelgrote aanbieder. Deze aanbieder rekent een percentage van 0,1% voor de vastgoedkosten. Omdat dit percentage nihil is en de overige aanbieders dit onderdeel niet meenemen in hun tarief, zijn deze kosten niet meegenomen in de kostprijsberekening.

Overige personele kosten

Het percentage van de totale kosten dat besteed wordt aan verzuim, beroepsregistratie, werving en selectie uur, energie, onderhoud, etc. De VNG stelt in de rekentool een percentage voor van 2,3%, gebaseerd op Berenschot Benchmark Care 2019.

Conclusie:

- De overige personele kosten zijn *niet* meegenomen in de kostprijsberekening.
- Toelichting input aanbieders: van de drie benaderde aanbieders die de rekentool hebben aangeleverd, geven twee middelgrote aanbieders aan de overige personele kosten mee te nemen in hun tarief. Zij hanteren een percentage van 1 en 2%. De overige aanbieder neemt dit niet specifiek mee in hun tarief, maar hebben dit opgenomen in het totale overheadpercentage van 17%. Vandaar dat ervoor is gekozen dit percentage niet mee te nemen in de kostprijsberekening.

5. INDEXATIE

Bestaat uit de (jaarlijkse) stijging van lonen, kosten van sociale lasten en materiële kosten, zoals opgelegd vanuit de AMvB. Hierbij moet ook rekening worden gehouden met stijging in de loonkosten die veroorzaakt wordt door het verschuiven van personeel naar hogere periodieken binnen de HbH-schaal. Het gaat om een inschatting van de index-percentages, aangezien de indexatie niet op voorhand bekend is. Deze dienen contractueel te zijn vastgelegd.

Indexatie personele loonkosten per jaar

Jaarlijkse indexatiepercentage van uurtarief en sociale lasten (voor meerjarige tariefafspraken).

Conclusie:

- De indexatie van personele loonkosten is *niet* meegenomen in de kostprijsberekening
- Advies Yong BV/Toelichting input aanbieders: naar aanleiding van de input van aanbieders, maar ook het advies van Yong BV, is besloten om de indexatie niet mee te nemen in de kostprijsberekening. Het advies is om jaarlijks de tarieven aan de passen aan het indexatiepercentage van de OVA. De OVA berekent de indexering specifiek op basis van personele kosten in de zorg. In 2020 is dit indexpercentage vastgesteld op 3,28%². Voor 2021 is het voorlopige indexpercentage vastgesteld op 3,24%. De kostprijzen voor 2021 (p. 6) zijn geïndexeerd aan de hand van het voorlopige indexpercentage.

Indexatie materiële kosten per jaar

Jaarlijkse indexatiepercentage van materiële overheadkosten en vastgoed (voor meerjarige tariefafspraken).

Conclusie:

- De indexatie van materiële kosten is *niet* meegenomen in de kostprijsberekening
- Advies Yong BV/Toelichting input aanbieders: naar aanleiding van de input van aanbieders, maar ook het advies van Yong BV, is besloten om de indexatie niet mee te nemen in de kostprijsberekening. Eventueel kunnen de tarieven jaarlijks geïndexeerd worden aan de hand van het indexatiepercentage van het CPB. Het CPB berekent de indexering specifiek op basis van materiële kosten in de zorg. In 2020 hanteert het CPB een indexpercentage van 1,97%³.

² <https://www.nza.nl/documenten/vragen-en-antwoorden/wat-is-het-prijsindexcijfer-voor-personele-kosten>

³ <https://www.nza.nl/documenten/vragen-en-antwoorden/wat-is-het-prijsindexcijfer-materiele-kosten>

6. KOSTEN ALS GEVOLG VAN GEMEENTELIJKE EISEN EN OPSLAGEN VOOR RISICO, INNOVATIE EN MARGE

Bestaat uit kosten voor nieuwe en aanvullende gemeentelijke eisen voor risico, innovatie en marge.

Opslag kosten gemeentelijke eisen (lokale gegevens)

Opslagpercentage van nieuwe en aanvullende gemeentelijke eisen, bijvoorbeeld het participeren in een nieuw project of wanneer de gemeente nieuwe, aanvullende kwaliteitseisen stelt. Er kan zowel sprake zijn van een positieve als negatieve opslag. Een positieve opslag ontstaat wanneer de gemeentelijke eisen toenemen, een negatieve opslag wanneer de gemeentelijke eisen afnemen.

Conclusie:

- De opslag voor kosten van gemeentelijke eisen zijn *niet* meegenomen in de kostprijsberekening.
- Advies Yong BV: in overleg met de gemeente Zoetermeer is vastgesteld dat er de komende jaren geen aanvullende gemeentelijke eisen gesteld worden. Om die reden is deze opslag niet meegenomen in de kostprijsberekening.

Opslag voor risico en marge (landelijke benchmarkgegevens)

Het gaat hier om een opslagpercentage waarbij rekening wordt gehouden met bepaalde risico's en marges, zoals extra onvoorziene kosten die veroorzaakt worden door wettelijke wijzigingen. Voor een gezonde bedrijfsvoering is enige marge noodzakelijk, ter dekking van risico. Uit de Benchmark van Actiz (2017) blijkt dat aanbieders een risicopercentage van 1,9% moeten hanteren om zich in te kunnen dekken voor bepaalde risico's en marges.

Conclusie:

- Voor de opslag voor risico en marge is een percentage gehanteerd van 1,9%, gebaseerd op de Benchmark van Actiz.
- Toelichting input aanbieders: het merendeel van de aanbieders geeft aan een opslagpercentage te hanteren, variërend van 1,5 tot 2%. Omdat dit overeenkomt met het opslagpercentage van de Benchmark van Actiz, is besloten om het opslagpercentage van 1,9% te hanteren.

Opslag voor innovatie (lokale gegevens)

Het gaat hier om een opslagpercentage waarbij ruimte is voor innovatie binnen zorgorganisaties, bijvoorbeeld op het gebied van ICT of nieuwe, innovatieve werkwijzen.

Conclusie:

- Het opslagpercentage voor innovaties is *niet* meegenomen in de kostprijsberekening.
- Advies Yong BV/Toelichting input aanbieders: in overleg met de gemeente Zoetermeer is vastgesteld dat er de komende jaren vanuit de gemeente geen projecten zijn waarbij van aanbieders gevraagd wordt om te innoveren. Aanbieders zijn vrij om zelf innovatieve projecten op te starten, maar dit zal niet worden meegenomen in het tarief van de gemeente. Om deze reden is het opslagpercentage niet meegenomen in de kostprijsberekening.

BIJLAGE 1: SCENARIO'S HUISHOUDELIJKE HULP 1 EN 2

Uit een eerste inventarisatie van de periodiekmix voor HH1 en 2 bij aanbieders huishoudelijke hulp kwam de volgende periodiekmix (op basis van een gewogen gemiddelde):

Periodiekmix o.b.v. gegevens aanbieders	0	1	2	3	4	5	5+
Percentage medewerkers in schalen HH1	14,05%	44,00%	5,16%	5,03%	8,51%	16,96%	6,28%
Percentage medewerkers in schalen HH2	14,34%	47,34%	9,15%	3,57%	5,78%	13,04%	6,77%

Op basis van de periodiekmix lijkt er relatief weinig verschil tussen de inschaling van medewerkers bij een indicatie van HH1 of 2. Dit wordt veroorzaakt doordat:

- Een deel van de aanbieders een integraal tarief hanteert en daarbij geen onderscheid maakt tussen HH 1 en 2.
- Er veel onderlinge verschillen zijn tussen aanbieders voor wat betreft de periodiekmix. Een deel van de aanbieders heeft relatief veel medewerkers in dienst die zijn ingeschaald in een hogere periodiekschaal. Een aantal grote(re) aanbieders met veel HH1 cliënten heeft relatief veel medewerkers in dienst in hogere periodiekschalen. In verhouding zijn er daardoor meer medewerkers in hogere periodiekschalen in HH1 dan verwacht.
Dit wordt veroorzaakt doordat medewerkers volgens de cao (artikel 3.2A, lid 7) elk jaar één periodiekschaal omhoog gaan. Na een aantal jaar zit een medewerker daardoor in de hoogste periodiekschaal 5(+). Medewerkers die reeds een aantal jaren in dienst zijn, verdienen daardoor automatisch meer. Ook kan een medewerker met meer ervaring worden ingeschaald in een hogere periodiekschaal.

Op basis van bovenstaande periodiekmix zou de reële kostprijs van HH1 en 2 vrijwel gelijk zijn.

Na gesprekken met de gemeente Zoetermeer is geconcludeerd dat zij het onderscheid in tarieven tussen HH1 en 2 willen behouden. De gemeente wil uitgaan van een bruto uurloon (en periodiekmix) waarbij medewerkers worden ingezet met een ervaring of opleiding die aansluit bij de afgegeven indicatie. De veronderstelling hierbij is dat er voor HH1 geen specifieke opleiding of ervaring nodig is en er vanuit dit oogpunt geen inzet nodig is van een medewerker die is ingeschaald in de hogere periodiekschalen. Voor HH2 is enige ervaring of opleiding wel noodzakelijk, omdat deze indicatie wordt afgegeven bij inwoners met een chronische ziekte of beperking waarbij vaak ook advies, instructie en voorlichting wordt gegeven over huishoudelijke werkzaamheden. Een inschaling in de hogere periodiekschalen is hierbij toepasselijk.

Om deze reden wordt er afgeweken van bovenstaande periodiekmix.

Yong BV heeft de volgende 2 scenario's voorgesteld (op basis van de wens van de gemeente Zoetermeer, input van aanbieders en kostprijsberekeningen van andere gemeenten):

Scenario 1: ondergrens hanteren die benodigd is bij de schoonmaakwerkzaamheden van de afgegeven indicatie HH1: het gemiddelde bruto uurloon van periodiekschaal HbH0 en 1, € 11,60.

Zoals hierboven wordt aangegeven is er voor de uitvoering van schoonmaakwerkzaamheden bij HH1 geen specifieke opleiding of ervaring nodig is. Het is (volgens de gemeente) niet nodig om medewerkers in te zetten met meer werkervaring en hogere inschaling op de HbH periodiekschaal. De gemeente wil aanbieders stimuleren om medewerkers met minder werkervaring - en dus in een lagere trede zitten - in te zetten bij inwoners met een HH1 indicatie. Dit is mogelijk door de ondergrens te hanteren die minimaal nodig is voor het schoonmaakwerk behorende bij de indicatie. De ondergrens is getoetst bij een aantal van de huidige

aanbieders en vergeleken met andere gemeenten.

Op basis van kostprijsberekeningen van andere gemeenten en een check bij aanbieders, blijkt dat een inschaling in HbH0 of HbH1 als ondergrens wordt gehanteerd bij een HH1 indicatie. Nieuwe medewerkers (zonder specifieke ervaring of opleiding) zullen in HbH0 of HbH1 worden ingeschaald. Om die reden wordt er bij een HH1 uitgegaan van het gemiddelde bruto uurloon van HbH0 en HbH1.

HH2: het gemiddelde bruto uurloon van periodiekschaal HbH 2 en 3, € 12,73.

Voor HH2 wordt enige ervaring noodzakelijk geacht, omdat deze indicatie wordt afgegeven bij inwoners met een chronische ziekte of beperking waarbij vaak ook advies, instructie en voorlichting wordt gegeven over huishoudelijke werkzaamheden.

Op basis van kostprijsberekeningen van andere gemeenten en een check bij aanbieders, blijkt dat een inschaling vanaf HbH2 of HbH3 als ondergrens wordt gehanteerd bij een HH2 indicatie. Nieuwe medewerkers die kunnen worden ingezet op HH2 (en enige ervaring of opleiding hebben), zullen in HbH2 of 3 worden ingeschaald. Om die reden wordt er bij HH2 uitgegaan van het gemiddelde bruto uurloon van HbH2 en HbH 3.

Belangrijk om bij dit scenario te vermelden, is dat aanbieders verplicht zijn om artikel 2.3A lid 7 van de cao VVT te volgen. Dit artikel geeft aan dat aanbieders hun medewerkers elk jaar één periodiekschaal hoger moeten inschalen. In de praktijk betekent dit dat medewerkers na twee jaar in schaal HbH2 zitten (als zij in HbH0 zijn gestart) en na een aantal jaar automatisch in de hoogste HbH5(+) periodiekschaal ingeschaald worden. Dit scenario stimuleert aanbieders daarom om nieuwe, onervaren medewerkers te werven.

Scenario 2: gemiddelde hanteren van de onderste periodiekschalen voor HH1 en het gemiddelde van de bovenste periodiekschalen voor HH2

HH1: het gemiddelde bruto uurloon van periodiekschaal 0 tot en met 2, nl. € 11,88.

Het tweede scenario houdt rekening met dezelfde veronderstelling zoals hierboven beschreven: voor HH1 is geen specifieke ervaring of opleiding nodig. In dit scenario worden de periodiekschalen (theoretisch) verdeeld over de drie laagste periodiekschalen (HH1) en de drie hoogste periodiekschalen (HH2). De veronderstelling hierbij is dat medewerkers met de minste ervaring en opleiding in de lagere periodiekschalen worden ingeschaald. In dit scenario wordt een gemiddelde gehanteerd met een grotere spreiding van medewerkers over de periodiekschalen.

HH2: het gemiddelde bruto uurloon van periodiekschaal 3 tot en met 5, nl. € 13,57.

Omdat ervaring en/of opleiding voor schoonmaakwerkzaamheden bij HH2 (wel) noodzakelijk worden geacht, worden medewerkers ingezet die ingeschaald zijn in de hogere periodiekschalen. Zoals hierboven wordt aangegeven wordt er daarbij het gemiddelde genomen van de drie hoogste periodiekschalen.

Dit scenario is voor aanbieders het meest realistische scenario, omdat hierin meer rekening wordt gehouden met de verplichte loonsverhoging die aanbieders jaarlijks toe moeten passen op basis van de cao (Artikel 3.2A, lid 7). Ook wordt in dit scenario meer rekening gehouden met de inzet van medewerkers die reeds een (aantal) jaar ervaring hebben.

Keuze gemeente Zoetermeer: scenario 1

Na intern overleg met Financiën heeft de gemeente Zoetermeer de keuze gemaakt voor scenario 1. Rekening houdend met de tekorten in het Sociaal domein lijkt dit scenario financieel gezien de best passende keuze.

BIJLAGE 2: TOELICHTINGEN CAO

Eenmalige uitkeringen

Artikel 3.8

Bijzondere beloningen

Je werkgever kan je eenmalige of tijdelijke extra beloningselementen toekennen. Als je werkgever dit toepast kan het voorkomen dat het maximum van de salarisschaal, die op jou van toepassing is, wordt overschreden.

Artikel 3.12A

Incidentele compensatie pensioenaftopping

Deze bepaling wordt gecontinueerd voor de looptijd van deze cao

Sinds 1 januari 2015 is de 'Wet verlaging maximumopbouw- en premiepercentages pensioen en maximering pensioengevend salaris' (Stb. 2014, nr. 197, laatstelijk gewijzigd Stb. 2015, nr. 455) van toepassing. Op grond van deze wet is per 1 januari 2019 het pensioengevend salaris 'afgetopt' op maximaal € 107.593,- respectievelijk per 1 januari 2020 op maximaal € 110.111,-. Dit bedrag wordt voor het jaar 2021 conform de heersende wetgeving aangepast.

- a. Werknemers die op 1 december 2019 in dienst zijn en in 2019 een pensioengevend salaris hebben dat boven de aftoppingsgrens ligt zoals die in 2019 geldt, krijgen uiterlijk in februari 2020 een eenmalige incidentele uitkering ter grootte van 50% van de premie die de werkgever zou moeten afdragen aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn over het pensioengevend salaris boven deze aftoppingsgrens, indien deze grens niet zou hebben gegolden.
- b. Werknemers die op 1 december 2020 in dienst zijn en in 2020 een pensioengevend salaris hebben dat boven de aftoppingsgrens ligt zoals die in 2020 geldt, krijgen uiterlijk in februari 2021 een eenmalige incidentele uitkering ter grootte van 50% van de premie die de werkgever zou moeten afdragen aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn over het pensioengevend salaris boven deze aftoppingsgrens, indien deze grens niet zou hebben gegolden.
- c. Werknemers die op 1 december 2021 in dienst zijn en in 2021 een pensioengevend salaris hebben dat boven de aftoppingsgrens ligt zoals die in 2021 geldt, krijgen uiterlijk in februari 2022 een eenmalige incidentele uitkering ter grootte van 50% van de premie die de werkgever zou moeten afdragen aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn over het pensioengevend salaris boven deze aftoppingsgrens, indien deze grens niet zou hebben gegolden.

Aanvullend verlof

Artikel 6.7

Bijzondere persoonlijke omstandigheden

Bevallingsverlof partner

Ziekte in gezin

Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

1. Je vakantie-uren zijn ook bedoeld voor verlof vanwege bijzondere persoonlijke omstandigheden, onvoorziene omstandigheden en wettelijke verplichtingen, die niet zijn genoemd in artikel 6.7a. CAO VVT. Dit betekent dat je je vakantie-uren onder andere inzet voor verhuizing en andere persoonlijke omstandigheden, zoals gesprongen waterleiding.
2. In afwijking van lid 1 geldt voor de bevalling van je relatiepartner de regeling op grond van de Wet arbeid en zorg (Stb. 2001, nr. 567 laatstelijk gewijzigd Stb. 2019, nr. 377).
3. Als je onvoldoende vakantie-uren hebt opgebouwd om verlof op te nemen voor de in lid 1 weergegeven situaties, dan heb je recht op onbetaald verlof als je voldoet aan de voorwaarden van de Wet Arbeid en Zorg.
4. In afwijking van het onder lid 1 bepaalde hoeft je geen vakantie-uren op te nemen als je regelingen moet treffen om zorg voor een zieke in je gezin te regelen. Je hebt recht op een maximum van 24 uur verlof per kalenderjaar met behoud van salaris ongeacht je arbeidsduur. Als dit ontoereikend is heb je recht op onbetaald verlof als je voldoet aan de voorwaarden van de Wet Arbeid en Zorg.

Artikel 6.7a

Bijzondere persoonlijke gebeurtenissen

Melding

Overlijden

Verlof bijzondere gebeurtenissen

1. Je werkgever stelt je in de gelegenheid om aan de hierna vermelde gebeurtenissen deel te nemen. Als je redelijkerwijs niet in staat bent afspraken over deze gebeurtenissen buiten je werktijd te maken, dan verleent je werkgever je betaald verlof zonder dat je daarover vakantie-uren hoeft op te nemen:
 - je huwelijk of registratie van partnerschap;
 - het huwelijk of registratie van partnerschap van jouw bloedverwanten in de eerste en tweede graad;
 - je 25- en 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap;
 - het 25-, 40-, 50-, 60-jarig huwelijk van je eigen ouders of pleegouders, of die van je echtgeno(o)t(e) of relatiepartner;
 - het bezoek aan een (tand)arts/ specialist.
2. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 geldt dat je veertien dagen voor de gebeurtenis aan de werkgever moet melden dat je de gebeurtenis wenst bij te wonen en wordt het naar rato-beginsel niet toegepast.
3. Bij het overlijden van je partner of bloed- en aanverwant in rechte lijn en in tweede graad van de zijlijn stelt je werkgever je in de gelegenheid om de uitvaartplechtigheid bij te wonen en, voor zover van toepassing, de plechtigheid te organiseren. Als dit in werktijd valt verleent je werkgever jou betaald verlof zonder dat je daar vakantie-uren voor hoeft op te nemen.

Artikel 6.8

Zorgverlof bij zeer ernstige ziekte

Je hebt na overleg met je werkgever de mogelijkheid betaald verlof op te nemen voor een aaneengesloten periode van maximaal drie maanden als je noodzakelijke thuisverpleging en/of -verzorging verleent aan je zeer ernstig zieke relatiepartner, (pleeg)ouders, (pleeg)kind of een verwant waarmee je samenwoont. Je geeft je werkgever een verklaring van de arts/behandelaar waaruit de noodzaak voor de verpleging/verzorging blijkt.

Artikel 6.2

Afwijking voor 50+

Overgangsregeling 50 jaar of ouder

1. In afwijking van artikel 6.1 heb je bij het bereiken van je 55 jarige leeftijd jaarlijks recht op de onderstaande extra bovenwettelijke vakantie-uren indien je op 31 december 2011:
 - 50 jaar of ouder was, maar jonger dan 55 jaar én
 - in dienst was bij een VVT werkgever.

Leeftijd op 31 december 2011	Extra bovenwettelijke uren bij bereiken leeftijd van 55 jaar bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week
50 jaar	45
51 jaar	55
52 jaar	60
53 jaar	70
54 jaar	80

2. Je behoudt dit recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren ook, als je aan de voorwaarden in lid 1 voldoet en je nadien bij een andere VVT werkgever in dienst treedt.

Artikel 6.3

Afwijking voor 55+

Garantieregeling 55 jaar of ouder

In afwijking van de vorige artikelen heb je óf:

- a. Jaarlijks recht op 93 extra bovenwettelijke vakantie-uren (dit is gelijk aan het aantal leeftijdsuren waarop je recht had in 2011) als je op 31 december 2011:
 - 55 jaar of ouder was én
 - in dienst was bij een VVT werkgever.
 Je behoudt dit recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren ook, als je aan de voorwaarden in dit lid voldoet als je nadien bij een andere VVT werkgever in dienst treedt.
- b. Jaarlijks recht op 111 uur extra bovenwettelijke vakantie-uren als je vóór 1 januari 2009:
 - 55 jaar of ouder was én
 - in dienst was bij een verpleeg- en verzorgingshuis.
 Je behoudt dit recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren ook, als je aan de voorwaarden in dit lid voldoet, als je nadien bij een andere V&V-werkgever in dienst treedt.

Pauzes

Artikel 5.2

Pauzes

1. Per ochtend, middag, avond of nacht kan je eenmaal gebruik maken van een koffie-/theepauze.
2. Je werkgever kan met instemming van de Ondernemingsraad afwijken van lid 1 vanwege organisatorische belangen of bedrijfsvoering.
3. Als je koffie- en theepauze minder dan vijftien minuten duurt, behoort het tot je dagelijkse werktijd.
4. Als je pauze vijftien minuten of langer duurt en als eigen tijd geldt, dan moet onafgebroken rust zijn gewaarborgd.

Onregelmatigheidstoelagen (ORT)

Artikel 5.19

Onregelmatige dienst

Definitie

1. Er is sprake van een onregelmatige dienst als je werkgever het noodzakelijk vindt en je opdraagt volgens de werktijdenregeling te werken op de uren weergegeven in lid 2.

Er is ook sprake van een onregelmatige dienst als je een deeltijd dienstverband hebt en je meer uren werkt dan de met jou overeengekomen gemiddelde arbeidsduur (niet volgens de werktijdenregeling) en deze uren de 36 uur per week niet overstijgen, op de tijdstippen die zijn weergegeven in lid 2.

ORT

2. Als je bent ingedeeld in functiegroep 65 of lager heb je recht op een toeslag als je een onregelmatige dienst werkt. De toeslag wordt berekend op basis van je geldende uurloon waarbij als maximum het uurloon afgeleid van nummer 20 van de inpassingstabel geldt. De hoogte van de toeslag is afhankelijk van het moment waarop je de onregelmatige dienst werkt en op basis van de volgende percentages:

- 22%: tussen 06.00 en 07.00 uur en tussen 20.00 en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 38%: tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 12.00 en 22.00 uur op zaterdag;
- 44%: tussen 00.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 49%: tussen 00.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op zaterdag;
- 60%: tussen 00.00 en 24.00 uur op zon- en feestdagen en tussen 18.00 en 24.00 uur op 24 en 31 december.

3. De toeslag wordt als financiële vergoeding verstrekt, maar je kunt je werkgever ook verzoeken om een compensatie in vrije tijd te ontvangen. Dit verzoek moet je uiterlijk 30 juni indienen en de compensatie in vrije tijd gaat dan in op 1 januari van het volgende kalenderjaar. Deze omzetting in vrije tijd blijft dan tenminste 1 kalenderjaar gehandhaafd. Alleen als de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten hoeft je werkgever jouw verzoek voor een compensatie in vrije tijd niet toe te kennen.

4. Uiterlijk 30 juni kan jij of je werkgever aangeven dat de compensatie in vrije tijd alsnog als financiële vergoeding moet worden omgezet. Deze wijziging gaat dan in op 1 januari van het volgende kalenderjaar. Alleen als de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten hoeft de werkgever jouw verzoek tot het omzetten van de compensatie in vrije tijd in een financiële vergoeding niet toe te kennen.

5. De compensatie in vrije tijd wordt bepaald door de hierboven weergegeven toeslag te delen door het voor jou geldende uurloon.

Afbouwregeling ORT

6. Als je onregelmatige dienst door je werkgever wordt beëindigd/verminderd of wanneer de beëindiging/de vermindering plaatsvindt op basis van medisch advies, dan heb je aanspraak op een tegemoetkoming als vermeld in sub 3 van dit lid. Voorwaarde voor de aanspraak op deze tegemoetkoming is dat deze wijziging niet van tijdelijke aard is, buiten jouw schuld of toedoen is ontstaan en dat je voldoet aan sub 1 en 2:

1. je op het moment van beëindiging/vermindering in dezelfde instelling tenminste drie jaar onafgebroken onregelmatige dienst hebt gewerkt. Onderbrekingen vanwege vakantie en ziekte worden hierbij niet meegenomen. Als je door oorzaken buiten jouw schuld om in bepaalde periode(n) geen onregelmatige dienst hebt gewerkt wordt de periode van drie jaar verlengd met de duur van de periode(n) dat je geen onregelmatige dienst hebt gewerkt;
2. het verschil tussen
 - a. enerzijds je salaris verhoogd met de gemiddeld per maand in de voorgaande twaalf maanden ontvangen vergoeding voor onregelmatige dienst en
 - b. anderzijds je salaris verhoogd met de eventueel nog te ontvangen gemiddelde vergoeding voor onregelmatige dienst (over een periode van drie maanden na de beëindiging of vermindering);
 meer is dan 2% van het onder a. genoemde bedrag én het onder b. berekend bedrag lager is dan het onder a. berekende bedrag;
3. de tegemoetkoming is tijdens het eerste jaar 75%, tijdens het tweede jaar 50% en tijdens het derde jaar 25% van het onder sub 2 van dit lid genoemde verschil, voor zover dit verschil groter is dan het in sub 2 van dit lid genoemde percentage. De berekeningsgrondslag voor je tegemoetkoming blijft tijdens de hiervoor genoemde periode ongewijzigd.

Beëindiging

7. Als je onregelmatige dienst tijdelijk wordt beëindigd of verminderd dan ontvang je geen tegemoetkoming zoals in dit artikel is weergegeven. Als de tijdelijke beëindiging of het tijdelijk verminderen van je onregelmatige dienst het gevolg is van ziekte of arbeidsongeschiktheid, wordt dit ondervangen door het in artikel 8.1 bepaalde.

Reiskostenvergoeding

Artikel 9.2

Tegemoetkoming voor reizen van huis naar cliënten in de wijk

Hoogte tegemoetkoming
Reizen cliënt in de wijk

1. Als je werkzaam bent bij cliënten in de wijk en rechtstreeks vanaf je woning naar de cliënt(en) reist, ontvang je een tegemoetkoming in verband met de reiskosten naar de cliënt(en).
2. Je werkgever bepaalt, in overleg met jou, van welk vervoermiddel wordt uitgegaan. De hoogte van de tegemoetkoming is afhankelijk van het vervoermiddel en bedraagt:
 - a. als je reist met auto of motor: per werkdag € 0,15 netto per afgelegde kilometer voor de eerste 10 kilometer en voor alle kilometers daarboven € 0,27 netto per kilometer;
 - b. als je reist met bromfiets, scooter of snorfiets: per werkdag € 2,01 (2019)/ € 2,04 (2020) netto, onafhankelijk van het aantal afgelegde kilometers;
 - c. als je reist met de fiets: per werkdag € 1,16 (2019)/ € 1,18 (2020) netto, onafhankelijk van het aantal afgelegde kilometers;
 - d. als je reist met het openbaar vervoer: de werkelijke reiskosten op basis van de laagste vervoersklasse, tegen inlevering van je vervoersbewijzen;
 - e. als niet aan de fiscale voorschriften voor een vergoeding van de werkelijke kosten wordt voldaan, bijvoorbeeld indien je met de auto of motor reist terwijl dit niet als uitgangspunt is afgesproken voor de vergoeding, ontvang je een bedrag op basis van de volgende tabel:

Enkele reisafstand woning-werk:		Vergoeding bij reizen in 2019 op:			
		1 dag per week	2 dagen per week	3 dagen per week	4 of meer dagen per week
meer dan:	tot en met:				
0 km	10 km	–	–	–	–
10 km	15 km	€ 17,15 per maand	€ 34,34 per maand	€ 51,49 per maand	€ 68,64 per maand
		€ 3,96 per week	€ 7,93 per week	€ 11,88 per week	€ 15,85 per week
15 km	20 km	€ 24,03 per maand	€ 48,05 per maand	€ 72,09 per maand	€ 96,12 per maand
		€ 5,56 per week	€ 11,08 per week	€ 16,64 per week	€ 22,18 per week
20 km		€ 34,34 per maand	€ 68,64 per maand	€ 102,78 per maand	€ 137,32 per maand
		€ 7,93 per week	€ 15,85 per week	€ 23,76 per week	€ 31,69 per week

Enkele reisafstand woning-werk:		Vergoeding bij reizen in 2020 op:			
		1 dag per week	2 dagen per week	3 dagen per week	4 of meer dagen per week
meer dan:	tot en met:				
0 km	10 km	–	–	–	–
10 km	15 km	€ 17,42 per maand	€ 34,89 per maand	€ 52,31 per maand	€ 69,74 per maand
		€ 4,02 per week	€ 8,06 per week	€ 12,07 per week	€ 16,10 per week
15 km	20 km	€ 24,41 per maand	€ 48,82 per maand	€ 73,24 per maand	€ 97,66 per maand
		€ 5,65 per week	€ 11,26 per week	€ 16,91 per week	€ 22,53 per week
20 km		€ 34,89 per maand	€ 69,74 per maand	€ 104,42 per maand	€ 139,52 per maand
		€ 8,06 per week	€ 16,10 per week	€ 24,14 per week	€ 32,20 per week

(zie volgende pagina voor vervolg artikel 9.2)

Werkgever en werknemer kunnen voor de te hanteren vergoeding anders overeenkomen.

3. De vergoeding voor reiskosten wordt geïndexeerd met de mutatie Consumenten Prijsindex (CPI) afgeleid betreffende het lopende kalenderjaar, dat het CPB in december van dat kalenderjaar publiceert.
4. Parkeerkosten, tolgeden en veerkosten worden volledig door je werkgever vergoed. Als je werkgever daarom vraagt, moet je bewijzen hiervan overleggen.
5. Als de in het voorgaande lid genoemde vergoedingen in het kalenderjaar fiscaal bovenmatig zijn, worden zij geacht mede te strekken tot vergoeding van reiskosten die je werkgever in zoverre nog wel aanvullend belastingvrij kan vergoeden.¹

Noot

- 1 Voor een deel zijn de in artikel 9.2 lid 5 genoemde vergoedingen lager dan de fiscale norm van € 0,19 per kilometer, voor kilometers die je in verband met je werk reist. Voor een ander deel is sprake van fiscale bovenmatigheid. De fiscus staat toe om de ruimte die overblijft bij de lagere vergoedingen fiscaal 'weg te strepen' tegen (een deel) van de bovenmatige vergoedingen, waarmee de bovenmatigheid en dus de fiscale lasten kunnen worden beperkt. Deze handelwijze, door de fiscus 'saldering' genoemd, wordt alleen toegestaan wanneer in de regeling een bepaling wordt opgenomen, zoals bij lid 5 is gedaan, die voorziet in de mogelijkheid om (delen van) de ene vergoeding toe te rekenen aan een andere.

-
6. a. Indien je werkgever je een vervoermiddel ter beschikking stelt op basis van een met de Ondernemingsraad overeengekomen regeling, ontvang je geen vergoeding als bedoeld in dit artikel.
 - b. Je werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad aanvullende regelingen afspreken voor de vergoeding van reiskosten van huis naar cliënten.