

Opbouw reëel tarief 2022, hulp bij het huishouden Haarlem en Zandvoort

1. Inleiding

In deze notitie hebben we in opdracht van en in samenspraak met betrokkenen van de gemeenten Haarlem en Zandvoort de opbouw uitgewerkt van een reëel tarief voor hulp bij het huishouden (HbH) voor het jaar 2022.

We adviseren in deze notitie ook over de te hanteren productstructuur voor HbH in 2022 en verder.

Deze notitie is uitgewerkt nadat de gecontracteerde aanbieders zijn geconsulteerd over een conceptversie van deze notitie. De reacties van de aanbieders en de afwegingen daarop van de gemeenten zijn in deze notitie verwerkt.

De gemeenten stellen uiteindelijk op basis van alle informatie die zij hebben en hun afweging daarop het tarief voor 2022 vast.

Bureau HHM heeft in de afgelopen periode met en voor meerdere gemeenten onderzoeken uitgevoerd gericht op het bepalen van reële tarieven voor ondermeer Wmo-begeleiding, Hulp bij het Huishouden en Jeugdhulp. De ervaring die we in al deze trajecten hebben opgedaan, brengen we in bij dit proces van tariefbepaling.

2. Reëel tarief opbouw / parameters

Bij AMvB uit 2017 zijn gemeenten verplicht reële tarieven te hanteren bij de maatschappelijke ondersteuning, dus ook voor de Hulp bij het Huishouden. In de AMvB is een lijst opgenomen van kostprijselementen op basis waarvan de gemeente het tarief dient te bepalen. Het begrip 'reëel' weerspiegelt de (goede) verhouding tussen de prijs voor de levering van een voorziening en de eisen die worden gesteld aan de kwaliteit van diezelfde voorziening.

Wanneer een tarief 'reëel' is, is niet in de AMvB bepaald. Dat is uiteindelijk een keuze van de gemeente. Belangrijke toetssteen hierbij is dat het tarief tot stand komt in een transparant proces naar/met de aanbieders en dat het tarief herleidbaar en herkenbaar is.

Om te komen tot een reëel tarief hanteren we een kostprijsmodel, waarvan we de parameters in de tabel hierna beschrijven. Deze parameters sluiten aan bij de parameters die zijn opgenomen in de rekentool van ActiZ/VNG.

Aan deze notitie is ook een rekenmodel in Excel gekoppeld, met het kenmerk MW/21/1196/rthhhz, gedateerd 24 juni 2021.

Parameter	Omschrijving
Inschaling / uurloon	Dit betreft de functiemix van personeel in de directe dienstverlening HbH, als vertaling van de kwaliteitseisen voor deze dienst. Hierbij kan een combinatie worden gemaakt van verschillende functieniveaus. <i>Invulling:</i> De inschaling wordt afgeleid van de productbeschrijvingen van de gemeente (beleidsregels, nadere regels, verordening). Bij HbH is met name art. 3.2A uit de cao-VVT van toepassing.
Opslagen	Hierbij gaat het om reguliere opslagen op het salaris bij de gekozen functieniveaus, zoals vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, individuele keuzebudgetten, onregelmatigheidstoeslag. <i>Invulling:</i> Dit volgt uit de cao-VVT.
Sociale lasten	Dit betreft de werkgeverslasten, zoals de verschillende verplichte verzekeringen, pensioen, etc. Ook worden hier vaak opleidingskosten en reiskosten onder begrepen. <i>Invulling:</i> Ook deze parameterwaarde wordt bepaald op basis van algemene gegevens en de cao-VVT.
Overhead	Hierbij gaat het om een opslag voor de kosten van de organisatie waarin het personeel dat de behandeling/ondersteuning biedt, werkzaam is. Vaak onderverdeeld in personele overhead (de kosten van overig personeel, zoals management, staf, beleid, administratie plus de overige personele kosten, etc.) en de overige overhead (alle overige, materiële kosten). <i>Invulling:</i> Voor deze parameter is geen normatief kader beschikbaar. Deze waarde wordt bepaald op basis van uitkomsten van onderzoek elders (benchmarks) en het oordeel daar over vanuit de gemeenten, mede op basis van kwaliteitseisen en administratieve verplichtingen. Factoren van wenselijkheid en maatschappelijke acceptatie spelen hierbij een (grote) rol.
Productiviteit	Dit betreft een correctie op de kosten van een medewerker in de directe ondersteuning voor niet-productieve uren. Vaak als een opslag op de kosten per fte, of als het jaarlijks aantal werkbaar en declarabele uren waardoor de totale jaarlijkse kosten per fte worden gedeeld. Hierin zit bijvoorbeeld een correctie voor vrije dagen, feestdagen, algemene tijd, werkoverleg, ziekteverzuim, etc. <i>Invulling:</i> Ook voor deze parameter is geen normatief kader beschikbaar. Vanuit de praktijk zijn hiervoor wel waarden beschikbaar. De productiviteit is ondermeer afhankelijk van het organiserend vermogen van de aanbieder en het ziekteverzuim en hoe daarop wordt gestuurd.
Risico-opslag	Tot slot wordt een opslag toegevoegd voor risico's en voor financieel resultaat. Alle overige elementen hebben betrekking op de feitelijke kostprijs; deze parameter waarborgt de continuïteit van de organisatie. <i>Invulling:</i> Deze parameter is niet normatief bepaald. Hiervoor wordt een afweging gemaakt op basis van inschatting van ernst en kans van continuïteitsrisico's in de regio.
Reiskosten	Voor de reiskosten van de medewerkers wordt een opslag gehanteerd. <i>Invulling:</i> Voor deze parameter moet een voor de werkelijke situatie reëel uitgangspunt worden bepaald, gekoppeld aan de cao-VVT.

Tabel: algemeen kostprijsmodel om te komen tot een reëel uurtarief per uitvoerend medewerker HbH

3. Productstructuur HbH 2022

De gemeenten Haarlem en Zandvoort kennen op dit moment (medio 2021) twee¹ producten ten aanzien van HbH:

- HbH-1 (ondersteuning waarbij de cliënt de regie voert)
- HbH-2 (ondersteuning waarbij de professional de regie (deels) overneemt)

Ten aanzien van de HbH-1 en HbH-2 is vanuit de inhoud gezien sprake van een onderscheid. De verhouding tussen de inzet van HbH-1 en HbH-2 in de gemeenten Haarlem en Zandvoort is 87% om 13% (op basis van het aantal geleverde uren). Het inhoudelijke onderscheid vertaalt zich momenteel niet meer in een financieel onderscheid.

Vier van de aanbieders die op verzoek van de gemeenten Haarlem-Zandvoort inzicht hebben gegeven in de opbouw van hun kosten, hebben dit met een mix-tarief gedaan. Een aantal jaar na de invoering van de HbH-schaal in de cao-VVT is al het personeel in een nieuwe en redelijk stabiele verdeling gekomen over de periodieken 0 t/m 5 in de HbH-schaal. Daarom adviseren we voor de jaren 2022 en verder uit te gaan van één mix-tarief voor HbH².

In de uitvoering kunnen HbH-1 en HbH-2 desgewenst nog wel op grond van inhoud worden onderscheiden.

Drie aanbieders hebben bij de aanlevering van de rekentool wel een splitsing gemaakt naar HbH-1 en HbH-2. Bij de voorbereiding van dit voorstel hebben we dit middels een gewogen gemiddelde omgezet naar één mix-tarief, op basis van de actuele verdeling van 87% HbH-1 en 13% HbH-2 (op basis van werkelijke levering in 2020).

4. Parameterwaarden, reacties aanbieders, overwegingen gemeenten

De aanbieders van HbH binnen Haarlem en Zandvoort zijn door de gemeente gevraagd inzicht te geven in de opbouw van hun kosten. Zeven aanbieders hebben dit gedaan, met behulp van de rekentool van ActiZ/VNG. Deze informatie hebben we verwerkt bij het uitwerken van deze notitie.

We gaan in deze notitie uit van de bedragen en percentages sociale lasten zoals die op dit moment bekend zijn vanuit de geldende cao-VVT. Deze cao loopt af per 1 september 2021. De afspraken in de nieuw vast te stellen cao voor de jaren daarna zijn nu nog onbekend.

We rekenen nu met de salarisbedragen zoals die zijn vastgesteld, inclusief de 3% loonsverhoging die ingaat per 1 juli 2021, als 'waarschijnlijk maandsalaris' per 01-01-2022 in deze notitie en in de rekentool.

¹ Voor een kleine groep specifieke cliënten (bijna 100) wordt HbH-3 geboden, een combinatie van begeleiding met ondersteuning bij het huishouden. Dit wordt gedaan door Viva! Zorggroep en het Leger des Heils. De prijsbepaling voor deze vorm van ondersteuning vindt separaat plaats, deze is buiten de scope van deze notitie gehouden.

² Bij de drie aanbieders die een opgave apart voor HbH-1 / -2 hebben gedaan, hebben we op basis van een 87% - 13% verdeling gewerkt met een gewogen gemiddelde (op basis van werkelijk geleverde uren HbH-1 / HbH-2).

De gemeenten Haarlem en Zandvoort geven aan dat zij indien mogelijk de cao-VVT willen volgen bij het bepalen van het tarief voor de HbH voor een komend jaar. Dat vormt voor hen de eerste grondslag van indexatie.

Praktisch is het echter een punt van aandacht dat niet altijd alle informatie die nodig is voor het bepalen van het tarief voor het volgende jaar op het goede moment beschikbaar is.

De gemeenten Haarlem en Zandvoort kiezen hierbij de volgende aanpak:

- In een jaar waarin sprake is van een aanbesteding voor de jaren daarna: de gemeente gebruikt de meest actuele informatie die zij heeft op het moment van het uitbrengen van de aanbesteding voor het tarief voor het jaar daarop.
- In de andere jaren, tijdens de looptijd van de aanbesteding, bepalen de gemeenten uiterlijk per 1 november het tarief voor HbH voor het jaar erna, op basis van de op dat moment beschikbare informatie vanuit de cao, de pensioenbepalingen en dergelijke.
- Als het mogelijk is om de gegevens van de cao-VVT te gebruiken voor de bepaling van het tarief HbH voor het navolgende jaar, dan heeft dat de eerste voorkeur.
- Als de noodzakelijke informatie vanuit de cao niet voor 1 november beschikbaar is, dan hanteren de gemeenten de voorlopige OVA zoals die in september bekend wordt gemaakt als basis voor de indexatie van het jaar erop. Dit is het best beschikbare alternatief.
De voorlopige OVA (Overheidsbijdrage in de Arbeidskostenontwikkeling) wordt in september van ieder jaar bekend gemaakt, deze wordt jaarlijks berekend op basis van cijfers van het Centraal Planbureau.
- Het tarief dat uiterlijk per 1 november wordt bepaald voor het jaar daarop, geldt dat hele jaar. Er vindt geen nacalculatie plaats (zowel niet positief als negatief).
- Als de voorlopige OVA is gebruikt voor indexatie, dan wordt in de loop van dat jaar gekeken wat het tarief had zullen zijn als alle cao-informatie wél beschikbaar zou zijn geweest. Dit leidt niet tot nacalculatie voor dat lopende jaar van een eventueel verschil. Dat is een administratief te belastend traject. Het alsnog berekende tarief dient weer als basis voor de indexatie voor het navolgende jaar. Waarbij het wederom de eerste voorkeur is de cao-VVT te volgen. Indien noodzakelijk vindt indexatie op basis van de voorlopige OVA van september van dat jaar plaats.

Tabel met parameters

In de navolgende tabel gaan we in op de parameterwaarden voor het rekenmodel voor bepaling van het reële tarief HbH voor 2022.

We geven in de tabel eerst aan wat het voorstel is geweest van de gemeenten Haarlem en Zandvoort. Vervolgens geven we (samengevat) de reacties van de aanbieders tijdens de consultatie weer. Als meerdere aanbieders dezelfde reactie hebben gegeven, dan benoemen we deze één maal.

Tot slot geven we aan wat de afwegingen en conclusies van de gemeenten Haarlem en Zandvoort zijn ten aanzien van de reacties van de aanbieders.

Parameter		Parameterwaarden vanuit verkenning aanbieders tarief 2021	Parameter-waarden Haarlem-Zandvoort t.b.v. tarief 2022
1.	Uurloon	<p>De invullers hebben verschillende periodiekmixen aangegeven. Het daaruit resulterende uurloon (o.b.v. uurloon tweede helft 2021) varieert tussen € 12,14 en € 13,24.</p> <p>Gewogen gemiddelde o.b.v. jaaromzet 2020 over zes aanbieders:</p> <p style="text-align: right;">€ 12,70</p>	<p>Vaste formule hanteren (zie paragraaf 5, punt 1): 89% van de maximale periodiek in de HbH-schaal die geldt per 01-01-2022; verhoogd met de indexatie voor 2022 (nu toegepast: OVA mei 2021 omdat gegevens CAO nog niet bekend zijn):</p> <p style="text-align: right;">= € 12,98</p>
<p><i>Reactie aanbieders consultatie:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Er is geen rekening gehouden met de doorstroom van medewerkers in de periodieken. De opgave voor 2021 kun je niet zomaar doortrekken naar 2022. Het is niet correct om met 0,5 x de OVA te rekenen, je moet met de volledige OVA rekenen. Je moet niet de OVA gebruiken, maar tussentijds corrigeren op basis van ontwikkelingen in de cao-vvt, zo nodig met terugwerkende kracht. Is bij het analyseren van de inzetmixen een gewogen gemiddelde toegepast van de omvang van de betrokken aanbieders? We weten nu voor 2021 wat de loonstijging is voor de periode 1 juli – 31 augustus 2021 (afloop van de huidige cao). We weten niet wat het loon zal zijn op basis van de nieuwe cao van september 2021 per 01-01-2022. De inzet om te indexeren voor 2022 wordt zeker gewaardeerd, maar is nu niet correct omdat de cao-gegevens hiervoor nog onbekend zijn. De periodiekmix voor 2022 moet leiden tot een percentage van 93% in plaats van 89% van de maximum periodiek. Bij het opstellen van de notitie zou volgens ons rekening moeten worden gehouden met een verhouding van 80% HbH1 en 20% HbH2 op basis van de geleverde uren HbH1-HbH2. Is nu mogelijk uitgegaan van het aantal cliënten? De OVA loopt al jaren achter op de loonontwikkeling in de zorgsector en is daarmee geen reëel uitgangspunt. Dat geldt voor de HbH-medewerkers nog sterker, omdat de loonstappen in de HbH-schaal hoger zijn dan voor andere medewerkers in de zorg. 			
<p><i>Afweging en conclusie gemeenten</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Zie de toelichting onder punt 1 van paragraaf 5 van deze notitie. Uitgangspunt is dat er inmiddels een stabiele situatie is ontstaan ten aanzien van de inschaling van het personeel over de aanbieders heen, waarbij sprake is van een balans tussen instroom, doorstroom en uitstroom. Op basis van voornoemde toelichting in paragraaf 5 hanteren we derhalve de genoemde vaste formule van 89% van de maximum periodiek. 			

Parameter	Parameterwaarden vanuit verkenning aanbieders tarief 2021	Parameter-waarden Haarlem-Zandvoort t.b.v. tarief 2022	
	<p>2. Deze opmerking is juist. Dit is nu gecorrigeerd. We rekenen nu met de volledige OVA. Waarbij het volgen van de cao-VVT nog steeds de eerste voorkeur heeft, dit zullen de gemeenten zo mogelijk dus alsnog doen.</p> <p>3. De gemeenten handelen ten aanzien van de jaarlijkse indexatie langs twee lijnen. Lijn A: indien mogelijk volgen de gemeenten de ontwikkelingen in de cao, mits deze tijdig bekend zijn. Lijn B: als lijn A niet kan, dan hanteren de gemeenten als alternatief de OVA van september van het jaar voorafgaand. Er vindt geen verrekening gedurende het jaar plaats, dat is administratief te complex om te kunnen verwerken. Als geen gebruik is kunnen maken van de gegevens uit de cao, dan wordt gedurende het jaar wel teruggekeken welk tarief tot stand zou zijn gekomen als alle cao-informatie wel tijdig bekend was geweest: dat bedrag (hoger of lager als wat op basis van de OVA tot stand is gekomen) vormt dan de basis voor de indexatie van het jaar erop.</p> <p>4. Ja, inmiddels wel. In deze versie van de notitie wordt een gewogen gemiddelde toegepast op basis van de omvang van de geleverde uren door de betrokken aanbieders.</p> <p>5. Zie punt 3 hiervoor.</p> <p>6. Zie de reactie onder punt 1 hiervoor.</p> <p>7. We volgen de reactie van deze aanbieder. De verdeling van de feitelijke uren HbH1 – HbH2 is voor Haarlem en Zandvoort 83% om 17%. Dit is nu zo verwerkt.</p> <p>8. De OVA is de best beschikbare maatstaf om te kunnen indexeren, mocht de benodigde cao-informatie nog niet bekend zijn (zie de reactie onder punt 3 hiervoor).</p>		
2.	Opslag vakantiegeld	Alle invullers: 8 %	8 %
	<p><i>Reactie aanbieders:</i> geen</p> <p><i>Conclusie gemeenten:</i> we hanteren deze opslag.</p>		
3.	Opslag eindejaarsuitkering	Alle invullers: 8,33 %	8,33 %
	<p><i>Reactie aanbieders:</i> geen</p> <p><i>Conclusie gemeenten:</i> we hanteren deze opslag.</p>		

Parameter		Parameterwaarden vanuit verkenning aanbieders tarief 2021	Parameter-waarden Haarlem-Zandvoort t.b.v. tarief 2022
4.	ORT	Alle invullers: 0 %	0 %
<p><i>Reactie aanbieders:</i> geen</p> <p><i>Conclusie gemeenten:</i> we hanteren deze opslag.</p>			
5.	Sociale lasten	<p>Invulling van de aanbieders varieert tussen 22,11 en 27,64 %. (1 uitschieter naar beneden is o.b.v. reacties aanbieders buiten beschouwing gelaten)</p> <p>Gewogen gemiddelde o.b.v. jaaromzet 2020 over vijf aanbieders: 25,29 %</p>	<p>Zie de rekentool: 26,24 %</p>
<p><i>Reactie aanbieders:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> De premie WW is op basis van een bepaalde verhouding vast/flex bepaald. Dat varieert per aanbieder. Is deze 3,45% wel juist bepaald? De pensioenpremie voor 2022 gaat nog stijgen. Dit moet worden meegenomen. Een van de aanbieders geeft blijkbaar een te laag percentage voor de sociale lasten op, dat moet je niet willen meenemen in het overzicht. Door het hoge ziekteverzuim ontstaat een hogere inzet van flexibel personeel, daar moet rekening mee worden gehouden. 			
<p><i>Afweging en conclusie gemeenten</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Zie de toelichting in paragraaf 5 punt 5. We hanteren een verhouding van 85% vast en 15% flex. Wij zijn het eens met uw opmerking. Hierbij zijn zowel de pensioenpremie als de franchise van belang. Met name de franchise wordt vaak (te) laat in het jaar vastgesteld voor de bepaling van het tarief van het navolgende jaar. De gemeenten streven naar het werken met zo actueel mogelijke informatie en willen zo goed mogelijk aansluiten op de cao. Wij volgen de gemaakte opmerking. De te lage invulling is verwijderd uit bovenstaand overzicht. In de rekentool is de opbouw van de sociale lasten toegelicht zoals die door de gemeenten worden gebruikt. Zie de toelichting in paragraaf 5 punt 5, dit is het uitgangspunt dat we hanteren. Als inderdaad sprake is van hogere kosten ten aanzien van de ww-premie door een hoog ziekteverzuim en daardoor een andere verhouding vast-flex, dan valt dit onder de bijzondere personeelskosten (onderdeel overhead) en/of de risico-voorziening. 			

Parameter		Parameterwaarden vanuit verkenning aanbieders tarief 2021	Parameter-waarden Haarlem-Zandvoort t.b.v. tarief 2022
6.	Overhead als aandeel in de totale kosten	<p>Componenten rekentool: "overhead + kosten vastgoed + overige personele kosten + eventuele lasten a.g.v. gemeentelijke eisen".</p> <p>Invulling varieert tussen 18,1 en 21,5 % Gewogen gemiddelde o.b.v. jaarmzet 2020 over zes aanbieders:</p> <p style="text-align: right;">19,82 %</p> <p>aandeel in de totale kosten</p>	<p>HHM-rekentool: 18 % opslag over de kosten van het uitvoerend personeel</p> <p style="text-align: right;">Dat is gelijk aan: 15,3 %</p> <p>aandeel in de totale kosten</p>
<p><i>Reactie aanbieders:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wat is de verklaring van opnamen van 15,3% terwijl de aanbieders gemiddeld 19,9% aangeven? 2. Er is sprake van relatief eenvoudig werk, maar ook van veel kleine deeltijders van mensen hier in de regio die weinig 'zelf organiserend vermogen' hebben. Er is dus juist meer overhead nodig. 3. Veel medewerkers met kleine contracten leidt tot veel administratie, dat vraagt juist hogere overhead. 4. T.a.v. de overhead moet niet worden geredeneerd vanuit het lage uurtarief van de hulpen, zo kom je niet tot een realistisch resultaat. 5. De Code is van 2015 en volledig achterhaald. 			
<p><i>Afweging en conclusie gemeenten</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zie de toelichting onder punt 7 in paragraaf 5. 2. Zie de toelichting onder punt 7 in paragraaf 5. 3. Zie de toelichting onder punt 7 in paragraaf 5. 4. Zie de toelichting onder punt 7 in paragraaf 5. <p>De gemeenten houden vast aan een overheadpercentage van 15,3% (aandeel in de totale kosten) als een reëel percentage voor het product hulp bij het huishouden.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. De Code verantwoordelijk marktgedrag stamt weliswaar uit 2015, de onderliggende uitgangspunten die hierin zijn overeengekomen tussen de werkgevers en gemeenten beschouwen wij als nog steeds relevante informatie voor het maken van onze afwegingen. 			

Parameter		Parameterwaarden vanuit verkenning aanbieders tarief 2021	Parameter-waarden Haarlem-Zandvoort t.b.v. tarief 2022
7.	Risico, innovatie en marge opslag	Invulling varieert tussen 0 en 4 % Gemiddeld: 2 %	2 %
<p><i>Reactie aanbieders:</i></p> <p>1. Waar komt dit lage percentage van 2% vandaan? Zeker in het licht van de 'magere' invulling van de overige parameters?</p>			
<p><i>Afweging en conclusie gemeenten</i></p> <p>1. Zie de toelichting onder punt 8 van paragraaf 5. Deze parameter staat op zichzelf. De gemeenten sluiten met 2% ook aan op het gemiddelde zoals aangegeven door de aanbieders.</p>			
8.	Productiviteit	Invulling productiviteit varieert tussen 1.416 (75,4%) en 1.484 uur (79,07%)	Basis 1.878 uur
	<u>Opbouw:</u> Verlof + extra verlof Ziekte Scholing Administratie en werkoverleg Reistijd (werkwerk)	Gewogen gemiddelde o.b.v. jaarmzet 2020 over zes aanbieders: 1.456 uur (77,5%)	244 100 (5,3 %) 30 (1,6 %) 15 35 Productief: 1.454 uur (77,4 %)
<p><i>Reactie aanbieders:</i></p> <p>1. Het verlaagde percentage scholing is niet terecht. Los van de cao verplichting van 2% heeft juist deze laag opgeleide groep medewerkers scholing nodig.</p> <p>2. Het ziekteverzuimpercentage van 5,3% is niet reëel. De Vernet brancheviewer geeft 6,9% aan. CBS Statline geeft voor heel 2019-2020 6,23% aan. De aanbieders geven een hoger percentage dan 5,3% aan. Wat is de verklaring voor deze keuze? Medewerkers HbH zijn vaak laag geschoold en doen zwaar werk, dat leidt tot een hoger ziekteverzuim.</p> <p>3. De productiviteit is volgens ons lager. Wij gaan uit van de volgende getallen:</p> <p>Basis: idem (1.878) Verlof: 237 ipv 244 Ziekte: idem (100) Scholing: 12 ipv 21 Administratie: 36 ipv 15 Reistijd: 127 ipv 35 Het totaal wordt daarmee 1.366 ipv 1.463.</p>			

Parameter	Parameterwaarden vanuit verkenning aanbieders tarief 2021	Parameter-waarden Haarlem-Zandvoort t.b.v. tarief 2022	
	<p>4. Waar zitten de no-show uren? Die hebben we wel, moeten we ook uitbetalen aan de medewerkers, maar hier wordt geen rekening mee gehouden.</p>		
	<p><i>Afweging en conclusie gemeenten</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zie de toelichting onder punt 9 in paragraaf 5. Conform de cao-verplichting voorzien wij in totaal in 2% van de loonsom (1,6% via de uren en 0,4% via de overhead). Het aantal scholingsuren hebben we verhoogd van 21 uren (zoals opgenomen in het bespreekvoorstel) naar 30 uren in de berekening nu. 2. Zie de toelichting onder punt 9 in paragraaf 5. De gemeenten Haarlem en Zandvoort houden het uitgangspunt van 5,3% aan. 3. De nu door deze aanbieder gegeven reactie wijkt sterk af van de eerdere opgave. Deze eerdere opgave sloot wel aan op het gemiddelde van de aanbieders. Wij herkennen ons niet in de hoge aantallen uren voor administratie en reistijd. Dit sluit ook niet aan bij wat de andere aanbieders hebben aangeven. Het aantal uren voor scholing hebben we verhoogd van 15 naar 30 uren (zie voorgaand punt 1). 4. Ten aanzien van de no-show uren is de werkafpraak dat wanneer de hulp voor de deur staat en er niet open wordt gedaan, de volledige werktijd mag worden gedeclareerd door de aanbieder. Waarbij dan wel met de cliënt moet worden afgestemd wat er is gebeurd en dit daarmee zoveel mogelijk wordt beperkt. Als de cliënt tijdig afzegt, waardoor de medewerker nog elders is in te zetten, betreft dit geen declarabele tijd. <p>Overall conclusie gemeenten Haarlem – Zandvoort: het totaal van de productieve uren sluit in het rekenmodel voor het tarief voor 2022 aan op het (gewogen) gemiddelde zoals aangegeven door de aanbieders tijdens de uitvraag. Er zijn verschillen op onderdelen, maar die heffen elkaar effectief op. Voor het bepalen van het reële tarief voor 2022 rekenen we met een productiviteit van 1.454 uur (= 77,4%).</p>		
9.	<p>Reiskosten</p>	<p>Invulling varieert tussen € 0,21 en € 0,65 Gemiddeld: € 0,46</p>	<p>€ 0,35 per uur</p>
	<p><i>Reactie aanbieders:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In uitzonderlijke gevallen krijgen medewerkers meer vergoeding dan de fietsvergoeding, als sprake is van noodzakelijke grote reisafstand. Daarom is het uitgaan van alleen fietsvergoeding niet toereikend. 2. Reiskosten: de Code is achterhaald, de fietsvergoeding inmiddels verhoogd, het werkgebied van veel medewerkers is groter geworden door krapte op de arbeidsmarkt (gebruik van brommer en auto hierdoor) en we moeten conform de cao ook een vergoeding werk-werk betalen. Daarbij moeten we de reiskostenvergoeding over veel meer medewerkers met minder uren betalen, waardoor de kosten hiervan ook stijgen. Deze € 0,35 is daarmee niet reëel. 		

Parameter	Parameterwaarden vanuit verkenning aanbieders tarief 2021	Parameter-waarden Haarlem-Zandvoort t.b.v. tarief 2022
	<p><i>Afweging en conclusie gemeenten</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. We gaan bij de bepaling van het reële tarief uit van de gebruikelijke situatie, we sturen niet op uitzonderingen. 2. We zien op basis van de reacties van de overige aanbieders, zowel in de gemeenten Haarlem en Zandvoort en in andere regio's, op dit moment geen aanleiding om een hogere opslag dan € 0,35 per uur te hanteren. Daarmee wordt de fietsvergoeding voor de werknemer gedekt met ongeveer 3,5 uur declarabele uren per dag. 	
10. Totaal kostprijs per uur	<p>Invulling voor 2021 geëxtrapoleerd naar 2022 (= op voorlopige aannames) varieert tussen € 29,87 en € 32,61</p> <p>Gewogen gemiddelde o.b.v. jaaromzet 2020 over zes aanbieders:</p> <p style="text-align: right;">€ 31,04</p>	<p>Reëel tarief zoals bepaald door de gemeenten: VOORLOPIG, O.B.V. DE NU BEKENDE PARAMETERS</p> <p style="text-align: right;">€ 30,15</p> <p>Hierbij is geïndexeerd o.b.v. de OVA van mei 2021.</p> <p>De berekening wordt nog bijgesteld op basis van de nog vast te stellen cao-VVT per september 2021 OF op basis van de OVA van september 2021.</p> <p>Definitieve vaststelling van het tarief voor 2022 vindt plaats in combinatie met de start van de aanbesteding voor 2022 en verder.</p>

5. Toelichting parameterwaarden

In deze paragraaf lichten we de hiervoor beschreven parameterwaarden toe.

Parameter	Toelichting
1.	<p data-bbox="563 483 1366 622">Advies bureau HHM: hanteer een vaste formule voor het bepalen van het uurloon, aansluitend op een advies hierover van KPMG onderzoek uit 2014. Hanteer daarbij 89 % van de maximum periodiek als vaste waarde.</p> <p data-bbox="563 640 1366 860">Deze waarde is als vaste waarde voor meerdere jaren bruikbaar, omdat vanuit de praktijk blijkt dat dit een 'gestandaardiseerde' waarde is. Ieder jaar is sprake van instroom – doorstroom – uitstroom van medewerkers in de periodieken van de HbH-schaal in de cao. Het uiteindelijke effect hiervan komt neer op deze 89% van de maximum periodiek.</p> <p data-bbox="563 878 1366 981">Dit sluit voor de regio Haarlem-Zandvoort aan bij de uitvraag onder de aanbieders voor 2021. Zoals aangegeven is per saldo aan te nemen dat dit in het jaar 2022 hetzelfde overall beeld gaat laten zien.</p> <p data-bbox="563 999 1366 1102">Op deze wijze sluit je modelmatig aan bij de werkelijkheid, zonder dat je ieder jaar dit punt opnieuw hoeft uit te vragen en hier nieuwe keuzen in hoeft te maken.</p> <p data-bbox="563 1151 1366 1572">Ten aanzien van het uurloon: hiervoor is in deze notitie nu het maandsalaris gebruikt zoals dat bekend is per 01-01-2022. Deze is nu in deze notitie opgehoogd met de voorlopige OVA voor 2022 zoals die in juni 2021 bekend is, omdat de cao voor 2022 nog niet bekend is. Voor de definitieve bepaling van het uurloon voor 2022 per 1 november 2021 waarmee wordt gerekend door de gemeenten Haarlem en Zandvoort, wordt A) zo mogelijk gebruik gemaakt van de gegevens van de komende cao-vvt. En als die dan nog niet bekend is, wordt B) gebruik gemaakt van de OVA die in september 2021 wordt vastgesteld. Dit is een gebruikelijke aanpak, zoals die wordt gehanteerd door de NZa voor de tarieven in de zorg.</p>
2.	<p data-bbox="308 1648 531 1715">Opslag vakantiegeld</p> <p data-bbox="563 1648 1366 1715">Vast Cao-gegeven, rekening houdend met het minimum uit art. 3.2A lid 9 cao-VVT</p>
3.	<p data-bbox="308 1798 531 1865">Opslag eindejaarsuitkering</p> <p data-bbox="563 1798 1366 1865">Vast Cao-gegeven, rekening houdend met het minimum uit art. 3.2A lid 9 cao-VVT</p>
4.	<p data-bbox="308 1948 355 1971">ORT</p> <p data-bbox="563 1948 786 1971">Niet van toepassing</p>

Parameter	Toelichting
5.	<p>Sociale lasten</p> <p>Bij de sociale lasten hanteren bureau HHM en de VNG-rekentool nagenoeg dezelfde rekenwaarden. Toelichting per onderdeel.</p> <p>WAO, ZVW, WHK: ligt vast in de cao</p> <p>WW-percentage:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2,7% voor vast personeel • 7,7 % voor flexibel personeel • O.b.v. een verhouding van 85% vast en 15% flexibel is dit gewogen gemiddeld 3,45%. • Dit is een gemiddeld ambitieus percentage voor de verdeling tussen vast en flexibel. Waarbij de cao-partners als streven 90% - 10% hadden geformuleerd. • Eventuele hogere ww-afdracht door een eventueel hoger ziekteverzuim maakt onderdeel uit van de overige kosten onder de post overhead. <p>Pensioen percentage: Ten aanzien van het pensioen zijn twee variabelen van belang. Dat is enerzijds het percentage pensioenpremie en anderzijds de franchise (het deel van het salaris waarover geen pensioenpremie wordt afgedragen). Het percentage pensioenpremie wordt bepaald in de cao. De franchise wordt ieder jaar laat in het jaar bekend gemaakt voor het volgende jaar. Zolang deze nieuwe (jaarlijkse) informatie niet bekend is, passen we de op dat moment bekende informatie toe.</p> <p>Transitie: De hoogte van de transitievergoeding is bepaald op basis van de volgende uitgangspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hoogte van de vergoeding, dat is eenderde van een maandsalaris bij een volledig gewerkt jaar dus $(1/3/12 =)$ 2,78%; • de inschatting dat bij eenderde van alle aflopende contracten een transitievergoeding aan de orde; • de inschatting dat jaarlijks 15% van alle contracten aflopen of worden beëindigd, gebaseerd op dezelfde verhouding vast/flex die hiervoor is benoemd.
6.	<p>Overige personeelskosten</p> <p>Is onderdeel van de overhead in dit voorstel.</p>

Parameter	Toelichting
7. Overhead	<p>Overhead omvat in lijn met ActiZ-VNG-rekentool de volgende componenten: "overhead + kosten vastgoed + overige personele kosten + eventuele lasten als gevolg van gemeentelijke eisen".</p> <p>De benchmarkwaarde voor de gehele sector VVT, zoals opgenomen in de rekentool, komt uit op ca. 21% (als aandeel in de totale kosten, waarbij met 1,8% voor vastgoed is gerekend). Deze waarde geldt voor de hele sector VVT, dus inclusief de complexe, intramurale zorgvarianten.</p> <p>Het door de regionale aanbieders aangerekte percentage overhead voor de HbH als aandeel in de totale kosten is 19,82% (gewogen gemiddeld o.b.v. jaaromzet 2020) (variatie: 16,2 – 21,5%). Dit percentage is in lijn met de gehele sector VVT, inclusief een deel vastgoed-kosten.</p> <p>Het product huishoudelijke ondersteuning is een enkelvoudig en eenvoudiger te organiseren product binnen de range van de gehele VVT. De medewerkers HbH organiseren in de praktijk hun werk vrij zelfstandig (samen met de cliënten). Dit vergt een beperktere inzet van management, administratieve lasten en kantoorruimte en vergt vrijwel geen materiële kosten. Er is wel sprake van veel kleine dienstverbanden en het daarbij horende regelwerk.</p> <p>Bij uitvragen onder aanbieders elders in het land, zien we als opslag voor de overhead voor HbH een bandbreedte die uiteenloopt van minder dan 10% bij heel efficiënt werkende partijen tot bredere organisaties die 22% of meer aangeven voor de gehele organisatie.</p> <p>Op grond van de uitvragen elders en op grond van voorgaande overweging over de aard van het product HbH adviseren wij uit te gaan van een overhead van 15,3 % als aandeel in de totale kosten van de organisatie (percentage conform het ActiZ-VNG rekenmodel). Dit sluit ook aan bij de inhoudelijke uitgangspunten zoals eerder verwoord in de Code verantwoordelijk marktgedrag uit 2015. Deze 15,3% als aandeel in de totale kosten komt overeen met een opslag van 18% op de kosten van het uitvoerend personeel (zoals opgenomen in het HHM-rekenmodel).</p>
8. Risico, innovatie en marge	<p>Op basis van onderzoek van Ernst & Young en overige inventarisaties in de sector, adviseert bureau HHM een opslag van 2 % te hanteren.</p>

Parameter	Toelichting
9.	<p>Productiviteit</p> <p>Ten aanzien van de productiviteit voor de HbH adviseert bureau HHM te rekenen met 1.454 productieve uren per fte (77,4%). Zie hieronder een toelichting per onderdeel.</p> <p><u>Verlofdagen</u> Verlofdagen is inclusief extra verlof</p> <p><u>Ziekte</u> In de discussie over het ziekteverzuim wordt veelal verwezen naar benchmarkcijfers voor de gehele sectoren VVT, GHZ, GGZ en SW. In de VNG-rekentool wordt per cao, op basis van een meerjarig gemiddelde in de sectoren (Branche Viewer periode 2017-2019), de volgende suggestie gedaan: VVT: 6,9%, GHZ: 6,15%, GGZ: 6,09% en SW: 6,09%.</p> <p>In de praktijk is sprake van verschillen tussen aanbieders en tussen de sub-sectoren. Organisaties met een lager gemiddeld ziekteverzuim voeren hierop vaak actief beleid, waardoor met name het korte verzuim en de verzuimfrequentie positief worden beïnvloed. Daarbij laat CBS Statline zien dat het gemiddelde van de afgelopen twee jaren (1 januari 2018 tot en met 30 juni 2020) voor de Gezondheids- en welzijnszorg 5,85% is.</p> <p>Op basis van de VNG rekentool, de CBS Statline en de stimulans voor actief beleid adviseren wij een aftrek voor ziekteverzuim van 100 uren per fte. Dat komt overeen met de 5,3% van de bruto-uren die we nu hanteren in het rekenmodel.</p> <p><u>Scholing</u> De cao vvt legt in art. 10.1A lid 5 vast 'Het scholingsbudget bedraagt minimaal 2% van de loonsom.' Deze 2% betreft zowel de uren die aan opleiding worden besteed als de kosten van de scholing. Op basis daarvan gaan wij uit van 30 uren per fte voor opleiding, zijnde 1,6% van de loonsom. De overige 0,4% rekenen wij als onderdeel van de overhead, zijnde kosten voor scholing.</p> <p><u>Administratie – werkoverleg</u> Op basis van uitvraag onder veel aanbieders in het land is het advies hiervoor 2 dagen (15 uur) op te nemen.</p> <p><u>Reistijd</u> Op basis van uitvraag onder veel aanbieders in het land is het advies hiervoor 2 dagen (15 uur) op te nemen.</p>

Parameter		Toelichting
		<p>Overall conclusie gemeenten Haarlem – Zandvoort: het totaal van de productieve uren sluit in het rekenmodel voor het tarief voor 2022 aan op het (gewogen) gemiddelde zoals aangegeven door de aanbieders tijdens de uitvraag. Er zijn verschillen op onderdelen, maar die heffen elkaar effectief op. Voor het bepalen van het reële tarief voor 2022 rekenen we met een productiviteit van 1.454 uur (= 77,4%).</p>
10.	Reiskosten	<p>In de HbH sector is het al jaren gebruikelijk een opslag van € 0,35 per uur te hanteren. Advies is dit over te nemen. Dit is gebaseerd op de fietsvergoeding vanuit de cao.</p>