



Inkoop Wmo Huishoudelijke Ondersteuning

Bijlage 3 Toelichting tarief

TenderNed nummer: TN 380585

Datum: 4 oktober 2022

Inleiding

Gemeenten zijn gehouden aan de AMvB reële kostprijs. Dit betekent dat gemeenten tarieven hanteren die aanbieders in staat stellen om kosten te dekken die zij moeten maken om binnen de gestelde kwaliteitskaders huishoudelijke ondersteuning te kunnen leveren en personeel te betalen conform de geldende CAO. Ook moet de gemeente transparant zijn in de door hen gemaakte keuzes en het onderbouwd toepassen van de verschillende kostprijscomponenten.

In deze toelichting leggen we uit met welke opslagen en percentages gerekend wordt die leiden tot vaststelling van het maximale tarief.

Om tot een tarief voor huishoudelijke ondersteuning te komen, hanteren we de volgende uitgangspunten:

- Als gemeenten zijn we gehouden aan de AMvB reële kostprijs.
- Om tot realistische tarieven te komen is gebruik gemaakt van de rekentool zoals deze is opgesteld door Berenschot in opdracht van VNG. De rekentool gaat uit van een p x q systematiek, een kostprijs per uur dat is geleverd. De rekentool bestaat uit meerdere onderdelen en biedt de mogelijkheid om verschillende tariefcomponenten en variabelen zelf in te vullen. In de rekentool zijn opgenomen:
 - Vaste prijscomponenten: vastgestelde velden waar alle organisaties mee te maken hebben op basis van de CAO-VVT;
 - Prijscomponenten die variabel ingevuld kunnen worden, zoals overheadspercentage, ziekteverzuim en reiskosten. Hiervoor gebruiken we een basis zoals bekende benchmarks en resultaten uit omliggende regio's en/ of informatie uit recente inkooptrajecten;

De personeelsmix heeft hierin extra aandacht. De rekentool kent 6 periodieken (0 – 5). Naar mate meer medewerkers in een hogere periodiek zitten, valt het tarief hoger uit. En vice versa.

1. Proces

Om tot een reëel tarief te komen hebben de gemeenten een zorgvuldig proces doorlopen, met de rekentool als instrument. We hebben gekozen voor een door aanbieders getoetst tarief. We gaan uit van 1 maximum uurtarief voor HO en 1 maximum uurtarief voor HO-X

Mei 2021 hebben gemeenten Zeist, Utrechtse Heuvelrug en Wijk bij Duurstede uitgebreid tariefonderzoek gedaan, uitgevoerd door een onafhankelijk bureau. Het doel van dit onderzoek was om te komen tot passende tarieven en bij voorkeur gelijke tarieven voor de gemeenten per intensiteit te komen voor 2022. De hoofdvraag die centraal stond in dit onderzoek luidt: wat is een reële kostprijs voor huishoudelijke ondersteuning voor de gemeenten. Op basis van de input (rekentools) van 10 zorgaanbieders binnen de regio zijn zij gekomen tot reële tarieven voor huishoudelijke ondersteuning HH1, HH2 en een combinatietarief. Alle op dat moment binnen de regio werkzame aanbieders werden uitgenodigd voor deelname aan het onderzoek.

De drie gemeenten starten dit jaar (2022) met een gezamenlijke inkoop huishoudelijke ondersteuning voor contractering per 1 maart 2023 en hebben daarom een up-date laten uitvoeren op het onderzoek uit 2021 in mei 2022.

De update op het tarievenonderzoek uit 2021 is uitgevoerd met aandacht voor de recente ontwikkelingen binnen de toepasselijke cao en de (ophoging van de) OVA index. Deze bestaat uit 6

zogenaamde kostprijscomponenten, elk van deze kostprijscomponenten zijn in de update herzien voor het jaar 2023.

Tot slot is het voorgestelde tarief meegenomen in het collegevoorstel met daarbij een financiële impactanalyse om daarmee de impact van de stijgende kosten voor de gemeenten in beeld te brengen. Hierna volgt de argumentatie op de verschillende kostprijscomponenten.

2. Kostprijscomponenten rekentool

3.1 Personeelsmix:

Het vinden en behouden van voldoende en gekwalificeerd personeel blijkt één van de grootste uitdagingen voor aanbieders en onze aanname is dat de personeelsmix hieraan een grote bijdrage levert. We willen de ingevulde percentages op de personeelsmix een reële weergave laten zijn. Om tot een reële verdeling van werknemers over de loonschalen te komen is een vergelijking gemaakt met de bandbreedte bepaald door de drie gemeenten en de gegevens uit de aangeleverde rekentools. De visie van de drie gemeenten is dat er voor het combinatietarief een redelijk gelijke verdeling van werknemers over de loonschalen is. Naar aanleiding van de aangeleverde rekentools voor het combinatietarief en deze visie zijn wij tot de volgende verdeling gekomen:

In het tarievenonderzoek 2021 is een verdeling gemaakt van personeel over de hbh loonschalen voor het HH1, HH2 en combinatietarief, een zogenaamde personeelsmix. Omdat het hier gaat om een recent tarievenonderzoek wordt voor het jaar 2023 de personeelsmix niet aangepast, enkel de uurlonen. Dit betekent dat voor het jaar 2023 de volgende personeelsmix en uurlonen worden gehanteerd voor het combinatietarief Huishoudelijke Ondersteuning.

Schaal	Uurloon	Personeelsmix
hbh0	€ 12,25	20%
hbh1	€ 12,84	22%
hbh2	€ 13,43	10%
hbh3	€ 14,02	11%
hbh4	€ 14,61	11%
hbh5	€ 15,22	26%
hbh5+	€ 15,64	0%

personeelsmix en uurlonen combinatietarief 2023.

Opslag eindejaarsuitkering – 8,33%

De opslag eindejaarsuitkering staat 'vast' in de rekentool voor het jaar 2021 op een percentage van 8,33%. In de cao vvt 2022-2023 staat dat ook voor de jaren 2022 en 2023 werknemers een eindejaarsuitkering van 8,33% ontvangen. Daarom zullen wij ook voor het jaar 2023 een eindejaarsuitkering van 8,33% hanteren.

Minimale eindejaarsuitkering - € 1,24

De minimale eindejaarsuitkering staat 'vast' in de rekentool voor het jaar 2021 op een bedrag van € 1,14. In de cao vvt 2022-2023 staat voor 2023 een minimale eindejaarsuitkering van € 2329,43 bij een fulltime dienstverband (1872 uren per jaar). Dit betekent voor 2023 een minimale eindejaarsuitkering (per werkzaam uur) van € 1,24.

Opslag vakantiegeld - 8%

De opslag eindejaarsuitkering staat 'vast' in de rekentool voor het jaar 2021 op een percentage van 8%. In de cao vvt 2022-2023 staat dat ook voor het jaar 2023 werknemers een eindejaarsuitkering

van 8% ontvangen. Daarom zullen wij ook voor het jaar 2023 een eindejaarsuitkering van 8% hanteren.

Minimale vakantietoeslag - € 1,17

De minimale vakantietoeslag staat 'vast' in de rekentool voor het jaar 2021 op een bedrag van € 1,07. In de cao vvt 2022-2023 staat dat voor het jaar 2023 wordt uitgegaan van minimaal € 2.191,41 vakantiegeld, wanneer we dit delen door het aantal werkuren per jaar (1872 uren) geeft dit een bedrag van € 1,17 per uur. Het vakantiegeld voor het jaar 2023 is dus minimaal € 1,17 per werkzaam uur.

3. Kosten beroepskracht sociale lasten:

OP premie – 25,8%

De OP premie voor het jaar 2021 bedroeg 25%, voor het jaar 2022 is de premie verhoogd naar 25,8%. Voor het jaar 2023 is nog niet bekend of en in hoeverre de OP premie stijgt, wij zullen om deze reden het meest recente percentage van 25,8% hanteren.

AOW franchise - € 13.343

De AOW franchise voor het jaar 2021 bedroeg € 13.111, dit bedrag is voor het jaar 2022 verhoogd naar € 13.343. Omdat het bedrag voor het jaar 2023 nog niet bekend is maken wij gebruik van het meest recente bedrag uit het jaar 2022 van € 13.343.

AP premie – 0,5%

De AP premie voor het jaar 2021 bedroeg 0,5%, voor het jaar 2022 is dit percentage gelijk gebleven. De AP premie voor het jaar 2023 is nog niet bekend, om deze reden houden wij het meest recente percentage van 0,5% aan voor het jaar 2022.

AP franchise - € 22.356

De AP franchise voor het jaar 2021 bedroeg € 21.835, voor het jaar 2022 is dit bedrag verhoogt naar € 22.356. Het bedrag voor het jaar 2023 is nog onbekend, om deze reden gaan wij uit van het meest recente bedrag uit het jaar 2022.

WAO/ WIA (IVA en WGA) – 6,27%

Vanaf het jaar 2022 is een gedifferentieerde WAO/WIA premie ingevoerd waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen grote/middelgrote en kleine werkgevers. Het premiepercentage voor grote en middelgrote werkgevers bedraagt 7,05% en het premiepercentage voor kleine werkgevers bedraagt 5,49%. Omdat dit onderscheid tussen (middel)grote en kleine werkgevers in voorgaande jaren niet werd gemaakt, kiezen wij ervoor om het gemiddeld van de twee percentages te hanteren van 6,27%.

WW – 4,7%

De WW premie in 2021 bedroeg 2,7% voor vaste krachten en 7,94% voor flexibele krachten. Voor het jaar 2022 is dit percentage voor vaste krachten onveranderd gebleven 2,7% en voor flexibele krachten is dit verlaagd naar 7,7%. Per 1 januari 2023 geldt dat voor arbeidsovereenkomsten waarin meerdere arbeidsomvangs zijn overeengekomen, de hoge WW-premie geldt. Voor het jaar 2023 houden wij 4,7% aan, zoals ook gehanteerd binnen het tarievenonderzoek uit 2021 op basis van de door de zorgaanbieders aangeleverde gegevens.

ZVW – 6,75%

De ZVW premie in 2021 bedroeg 7%, voor het jaar 2022 is deze premie verlaagd naar 6,75%. Omdat het percentage voor het jaar 2023 (nog) niet bekend is, maken wij gebruik van het meest recente percentage van 6,75% uit het jaar 2022.

WHK – 1%

De WHK premie is afhankelijk van de grootte van de werkgever op basis van het premieplichtig loon. Hiervoor gaan wij dan ook uit van de gegevens zoals aangeleverd door zorgaanbieders voor het tarievenonderzoek 2021 met een gemiddelde van 1%.

WGA – 0,1%

Zorgaanbieders kunnen er voor kiezen om zich al dan niet publiekelijk of privaat te verzekeren en daarvoor een WGA premie te betalen. In het tarievenonderzoek uit 2021 hebben drie zorgaanbieders hiervoor een laag percentage ingevuld en is gerekend met 0,1%. Dit percentage houden wij daarom ook aan voor het jaar 202

4. Niet productieve uren**Ziekteverzuim – 7,64%**

Over de jaren 2018 tot en met 2020 was het gemiddelde verzuimpercentage binnen de VVT-branche 7,36%. Het gemiddelde verzuimpercentage onder de zorgaanbieders die deelnamen aan het tarievenonderzoek in 2021 was 6,3% en dit percentage is toen ook aangehouden.

In het eerste kwartaal van 2022 is het verzuimpercentage binnen de VVT-branche gestegen naar 8,93% (bron: Vernet Factsheet VVT – 1^e kwartaal 2022). Dit hoge percentage werd mede veroorzaakt doordat medewerkers vanwege corona ziek thuis zaten, verwachting is dan ook dit percentage de komende jaren weer zal afvlakken.

In het tarievenonderzoek 2021 zat het gemiddelde ziekteverzuim volgens zorgaanbieders 14,4% onder het gemiddelde percentage zoals geadviseerd binnen de rekentool. Voor het jaar 2023 baseren wij ons gemiddelde op het meest recente verzuimpercentage van 8,93% en hanteren wij dezelfde 'afwijking' door zorgaanbieders van 14,4%, dit geeft een verzuimpercentage van 7,64% voor het jaar 2023

Verlof – 237,4 uren

In de cao vvt 2022-2023 wordt vermeld dat werknemers per kalenderjaar recht hebben op 237,4 uren verlof (bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week). Wij gaan voor het jaar 2023 dan ook uit van 237,4 verlofuren op basis van artikel 6.1 in de cao.

Aanvullend verlof – 0 uren

Het merendeel van de zorgaanbieders die hebben deelgenomen aan het tarievenonderzoek in 2021 namen niks op voor aanvullende verlofuren, om deze reden is ervoor gekozen om hier 0 uren voor te rekenen. Voor het jaar 2023 hanteren wij dan ook 0 uren voor aanvullend verlof.

Doorbetaalde pauzes – 0 uren

In de cao vvt 2022-2023 staat vermeld dat een werknemer per ochtend, middag, avond of nacht eenmaal gebruik kan maken van een koffie/thee pauze. Indien deze korter is dan 15 minuten of indien je tijdens de pauze kan worden opgeroepen geldt dit als werktijd. Als de pauze langer duurt dan 15 minuten dan is het eigen tijd. Deze regeling stond ook vermeld in de cao vvt 2019-2021. Geen enkele van de zorgaanbieders die hebben deelgenomen aan het tarievenonderzoek in 2021 heeft uren voor doorbetaalde pauzes gerekend. Wij hanteren dan ook voor het jaar 2023 0 uren voor doorbetaalde pauzes.

Scholing: 1,0% scholing

Binnen de rekentool voor het jaar 2021 wordt een aanbeveling gedaan van 2% voor scholing omdat de werkzaamheden binnen huishoudelijke ondersteuning tevens een signaleringsfunctie omvatten.

Omdat binnen de drie gemeenten voornamelijk HH1 geleverd waarbinnen weinig of geen signaleringsfunctie zit, is voor het jaar 2021 gerekend met 0,5% voor scholing. In de cao vvt 2022-2023 staat vermeld dat er vanaf 1 januari 2022 een bijdrage Arbeids- en Opleidingsfonds VVT (AOVVT) moet worden betaald. Dit fonds financiert activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid, opleiding en scholing, gezond werken etc. De bijdrage aan dit fonds bedraagt 0,04% van de loonsom en moet door de werkgever worden betaald. Binnen de nieuwe cao vvt wordt dus meer ingezet op opleiding en scholing van de werknemers, om deze reden verhogen wij het percentage voor scholing naar 1% voor het jaar 2023.

Reflectie: 0%

Het merendeel van de deelnemende zorgaanbieders van het tarievenonderzoek in 2021 heeft geen percentage ingevuld voor reflectie. De enkelen die dat wel hebben gedaan vullen een dermate laag percentage in dat is besloten om hier 0% voor te rekenen. Wij zien geen reden om dit percentage voor het jaar 2023 aan te passen en houden dus 0% aan.

Administratie en overleg: 0,4%

Een van de doelen die genoemd worden binnen de cao vvt 2022-2023 is het terugdringen van administratieve lasten. De toenemende administratieve lastendruk van de afgelopen jaren is onwenselijk en het is onnodig om zorgmedewerkers hiermee te belasten. Het gehanteerde percentage voor administratie en overleg in 2021 was 0,5%, gezien de wens om de administratieve lasten nog verder terug te dringen verlagen wij dit percentage voor het jaar 2023 naar 0,4%.

Client niet aanwezig (No-show): 0%

Zoals ook vermeld in de cao vvt 2022-2023 is no show een risico van de werkgever. In het jaar 2021 hebben wij hier 0% voor gerekend en dit percentage houden we dan ook aan voor het jaar 2023.

Zakelijke reistijd – 18 uren

De gemiddelde uren voor zakelijke reistijd zoals gegeven door zorgaanbieders die deelnamen aan het tarievenonderzoek in 2021 waren 10 uren, dit is toen naar aanleiding van de reactie van een zorgaanbieder bijgesteld naar 18 uren. Voor het jaar 2023 nemen wij dit over en hanteren 18 uren voor zakelijke reistijd.

5. Reiskosten

Woon-werk verkeer - € 0,34

In de cao vvt 2022-2023 staat beschreven dat vanaf 1 juli 2022 werknemers een vergoeding van € 0,09 netto per kilometer ontvangen tot een maximum van 30 kilometer per dag om van hun woning naar de locatie van de werkzaamheden te reizen. De vergoeding van de reiskosten wordt jaarlijks geïndexeerd met de mutatie Consumenten Prijsindex (CPI).

In de rekentool worden reiskosten verwerkt als 'kosten per gewerkt uur'. Uitgaande van een werkdag van 8 uur en maximaal 30 kilometer per dag hebben werknemers recht op maximaal € 0,34 reiskostenvergoeding per gewerkt uur voor woon-werk verkeer vanaf 1 juli 2022. De CPI voor 2023 is nog niet bekend, om deze reden kunnen wij de reiskostenvergoeding (nog) niet indexeren voor het jaar 2023. Wij houden voor nu dan ook het bedrag van € 0,34 aan op basis van de cao vvt 2022-2023.

Werk-werk verkeer - € 0,18

In de cao vvt 2022-2023 staat beschreven dat vanaf 1 juli 2022 werknemers een vergoeding ontvangen voor reizen naar, van en tussen cliënten. De vergoeding van de reiskosten wordt jaarlijks geïndexeerd met de mutatie Consumenten Prijsindex (CPI). De vergoeding bedraagt:

- Voor de auto of motor € 0,19 netto voor de eerste 10 kilometer en € 0,28 netto voor alle overige kilometers;
- Voor brommer of scooter een dagvergoeding van € 2,12 netto;

- Voor de fiets een vaste vergoeding van € 1,23 per werkdag.

In overleg met de drie gemeenten is een inschatting gemaakt van de gemiddelde reisafstand voor een hulp in de huishouding, hierbij gaan wij uit van 5 km per dag. Indien we uitgaan van een vergoeding voor 5 kilometer per dag en een werkdag van 8 uur (zoals wordt gedaan voor woon-werk verkeer) krijgen we per gewerkt uur de volgende vergoedingen voor de drie vervoersmiddelen:

- Auto of motor: € 0,12 per gewerkt uur
- Brommer of scooter: € 0,27 per gewerkt uur
- Fiets: € 0,15 per gewerkt uur

De gemiddelde reiskostenvergoeding voor werk-werk verkeer per gewerkt uur is dan € 0,18 voor 2022. De CPI voor 2023 is nog niet bekend, om deze reden kunnen wij de reiskostenvergoeding (nog) niet indexeren voor het jaar 2023. Wij houden voor nu dan ook het bedrag van € 0,18 aan op basis van de cao vvt 2022-2023.

6. Overheadkosten

De Berenschot definitie van overhead luidt: 'Overhead is het geheel van functies gericht op de sturing en ondersteuning van de medewerkers in het primair proces, zoals administratiekosten en de kosten voor staf en management'. Er zijn diverse bronnen waar de overheadkosten in worden uitgesplitst en uitgerekend.

De gemeenten gebruikt hierbij de definitie van benchmark care 2019 waarbij een schatting wordt gemaakt om in 2024, 12% overheadkosten te hebben. We zien deze overheadpercentages als een goede indicator voor wat als redelijke opslag voor overhead mag worden verondersteld. Het doel is om een realistisch uitgangspunt te kiezen dat ervan uitgaat dat organisaties zo efficiënt mogelijk werken. Als ambitie hebben we dat op langere termijn er een daling van de overhead zal zijn. Dit vooral als gevolg van steeds slimmere en integrale automatisering van administratieve processen. Maar wellicht zijn ook andere mogelijkheden aan te dragen om de overheadkosten te reduceren. Gemeenten deelt dit ambitieuze doel uit de benchmark care 2019 en daarom is de totale overhead vastgesteld op 14 %.

Kosten overheadpersoneel – 9,5%

Hierbij nemen wij het gemiddelde over van 9,5% zoals ook gehanteerd voor het jaar 2021.

Inhuur/ uitbesteding overheadtaken – 0,5%

Hierbij nemen wij het gemiddelde over van 0,5% zoals ook gehanteerd voor het jaar 2021.

Materiële overheadkosten – 4%

Hierbij nemen wij het gemiddelde over van 4% zoals ook gehanteerd voor het jaar 2021.

Kosten voor vastgoed – 0,8%

Wij hanteren hiervoor 0,8% zoals ook gehanteerd voor het jaar 2021.

Overige personele kosten – 2%

Wij hanteren hiervoor 2% zoals ook gehanteerd voor het jaar 2021.

7. Gemeentelijke eisen en opslag

Gemeentelijke eisen – 0%

De zorgaanbieders binnen het tarievenonderzoek 2021 hebben geen percentage ingevuld voor opslag gemeentelijke eisen, wij vullen hier dan ook niets in.

Opslag – 2,9%

Berenschot raadt aan om in totaal een opslag van circa 2% tot 3% te rekenen om gezonde bedrijfsvoering te stimuleren. Dit percentage is gelijk aan het percentage zoals gehanteerd in 2021. Deze is als volgt verdeeld over de drie opslagen:

- Opslag voor risico: 0,7%
- Opslag voor innovatie: 0,8%
- Opslag voor marge: 1,4%

8. Berekening tarief HO-Extra.

Het product HO-Extra is nieuw en kent geen precedent in de tariefstelling.

Om tot een redelijk tarief te komen op grond van de kwaliteitseisen zoals genoemd onder bijlage 2, de productbeschrijving, is uitgegaan van een hoge loonschaal in de personeelsmix en is een vergelijking gemaakt met het uurtarief Wmo-begeleiding basis dat geldt in de regio ZuidOost Utrecht. De verhouding in deze berekening is 2/3 Huishoudelijke Ondersteuning, het resultaat is immers een schoon en leefbare woonruimte, en 1/3 deel tarief begeleiding basis. Het betreft immers huishoudens en cliënten die met een (tijdelijke) ontregeling te maken hebben.

9. Indexering

Voor de wijze van indexering verwijzen wij naar bijlage 5a, Raamovereenkomst, artikel 7.