

Beantwoording vragen marktconsultatie

De marktconsultatie betreft een schriftelijke consultatie met als doel het vaststellen van een reële kostprijs in het kader van de inkoop van Huishoudelijke ondersteuning. In totaal hebben drie aanbieders gereageerd op de marktconsultatie. Eén van de drie aanbieders heeft een gedeeltelijk ingevulde rekentool aangeleverd. Twee van de drie aanbieders hebben een toelichting gegeven op de variabelen die zijn ingevuld in de rekentool. Hieronder worden de vragen en reactie weergegeven van de drie aanbieders.

Vragen

1. *Kunt u aangeven of de gemeente de juiste elementen heeft gebruikt om de kostprijs vast te stellen? Zo niet, graag een toelichting.*

De drie aanbieders geven aan het personeel conform cao VVT uit te betalen.

2. *De gemeente is voornemens de huidige tarieven voor 2023 te indexeren met 3% conform cao VVT. Wij hebben aan de hand van de rekentool van de VGB/Berenschot 2022 getoetst of de huidige tarieven conform cao VVT zijn vastgesteld en geïndexeerd kunnen worden. Wij hebben bij het hanteren van de rekentool, het volgende meegenomen:*

- cao VVT
- Benchmark Care 2021 VVT
- Op premie, Premie sociale verzekeringen overgenomen uit de rekentool. Voor het berekenen van de WW premie zijn wij uitgegaan van een gemiddeld percentage van flex-en vaste krachten.
- Er is een opslag van € 0,35 per gewerkt uur opgenomen, ter compensatie van de kosten die gemoeid zijn met het reizen van de medewerker van en naar de cliënten. Deze waarde is gebaseerd op de vroegere 'Code Verantwoordelijk Marktgedrag', die als voorloper van de AMvB 'Reële tarieven' werd opgesteld met het oog op de vergoeding van Huishoudelijke Hulp in Nederland.

Kunt u aangeven of de gemeente de juiste elementen heeft gebruikt om de kostprijs vast te stellen? Zo niet, graag een toelichting.

Reactie en vragen over het tarief algemeen van aanbieders

- Eén aanbieder geeft aan dat de gemeente uitgaat van een gewogen gemiddelde uurloon voor 2022. Indien het tarief voor 2023 wordt berekend, dient het uurloon volgens deze aanbieder per 1 maart 2022 het uitgangspunt te zijn en niet het gewogen uurloon over 2022; (zie verdeling uurloon, linksboven bij tabblad 'cao vvt' hier dient bij 'verdeling uurloon 2022, cao 2022 dan '1' ingevuld te worden. Vervolgens dient bij 'indexatie personele loonkosten per jaar' bij jaar 2,3% ingevuld te worden (de cao stijging voor 2023) ; daarmee berekent u het tarief voor 2023;

- U gaat uit van een indexatie/salarisstijging van 3% per jaar. Hierover is een minimale stijging afgesproken in de cao VVT. Voor de 1^e periodiek komt dit neer op een verhoging van 3,7%, aflopend tot 3% voor de hoogste periodiek. Wij verzoeken u hiermee rekening te houden in de kostprijsberekening.
- Het indexeren van de tarieven met 3% is aan de lage kant ons inziens. Dat heeft met verschillende zaken te maken:
 - * De looncomponent 2022 van 1,13% (waarvoor de gemeente door de overheid wordt gecompenseerd) is niet toegepast.
 - * In maart 2022 heeft er een cao salarisverhoging van 3% plaatsgevonden en in maart 2023 volgt een verhoging van 3%.
- Welke inzetmix hanteert u over de verschillende schalen om de kostprijs te bepalen?
- M.b.t. de niet productieve uren: waarom neemt u geen extra uren op voor aanvullend verlof?
- Wij missen de doorberekening van een steeds groter wordend aandeel van inhuur van personeel. Iets wat in tijden van arbeidsmarktkrapte een absolute noodzakelijkheid is om door middel van deze flexibele schil onze dienstverlening in perioden van hoog verzuim te kunnen bieden. De inhuur van extern personeel leidt hierbij tot substantieel hogere kosten dan salariskosten van eigen personeel.
- Het ziekteverzuim in de rekentool is gebaseerd op 2019/2021. Dat is ons inziens geen reëel uitgangspunt. De gevolgen van Corona zijn nog steeds merkbaar en heeft zijn weerslag in de huidige verzuimcijfers. Uit de Vernet factsheet VVT Q1-2022 komt het volgende beeld: "Het verzuim in de branche over het voortschrijdend jaar 2021-2 t/m 2022-1 is 8,93%. Ten opzichte van een jaar geleden is het verzuim met 0,70 procentpunt gestegen". Wij stellen voor om dit meer reële percentage als basis te nemen.
- Wij missen de doorberekening van de FPU (vervroegd uit dienstregeling, die werkgevers verplicht zijn te betalen). Deze hebben wij in onze rekentool meegenomen.

Twee van de drie aanbieders hebben in een regulier contractgesprek een aantal aanvullende zaken benoemd die van belang kunnen zijn voor de marktconsultatie:

- Beide aanbieders hebben aangegeven te kampen met personeelstekort en te werken met een groot aandeel flexibele arbeidskrachten. Wens is wel deze flexibele arbeidscontracten omzetten naar vaste contracten. Verhouding flexibele krachten/vaste arbeidskrachten varieert van 30/70% tot 50/50%.
- Een aanbieder heeft aangegeven hoge kosten te moeten maken voor de werving en selectie van personeel van ongeveer € 250 per maand.
- In de nieuwe cao is opgenomen dat werkgevers de reiskosten woon-werkverkeer moeten betalen ongeacht de afstand van huis tot locatie, daarom aan de gemeente het verzoek tot compensatie van deze reiskosten. Om de reisafstand voor medewerkers te verkorten wordt voorgesteld om postcode gericht te werken. Een of meerdere aanbieders kunnen bijvoorbeeld in een postcode gebied werken, waardoor de reisafstand kan worden verkort.

Reactie gemeente op vragen over tarief algemeen

Wij zullen de reacties meenemen in de toetsing van de rekentool. Aanvullend verlof is geen verplichting vanuit de cao VVT, aanvullend verlof wordt daarom niet meegenomen in de rekentool. Bij de hoogte van het bepalen van het percentage WW-premie in de

rekentool wordt rekening gehouden met het percentage vast- en flexibel personeel. De hoogte van de WW-premie is namelijk afhankelijk van het percentage vast- en flexibel personeel.

Op grond van artikel 9.5 van de cao VVT dient de werkgever bij te dragen aan Arbeids- en Opleidingsfonds. Het arbeidsmarkt- en ontwikkelingsfonds VVT (A+O VVT) initieert en financiert onder andere vervroegd uittreden. Deze premie voor de werkgever bedraagt 0,04% van de loonsom en wordt betaald door je werkgever. Deze opslag is meegenomen in de rekentool (Opslag bijdrage A&O fonds)

In het veld ziekteverzuim zijn wij uitgegaan van het gemiddeld ziekteverzuim zoals vermeld in de rekentool. Het ziekteverzuim is gestegen de afgelopen jaren door onder andere Corona. Een andere aanbieder geeft in de rekentool aan dat het ziekteverzuim lager ligt dan 7,8%. Wij zijn voornemens uit te gaan van een gemiddeld ziekteverzuim van deze aanbieders betreft 8%.

De huidige tarieven over het jaar 2022 zijn in overeenstemming met de huidige aanbieders vastgesteld, in deze tarieven is een indexatie verwerkt voor het jaar 2022. In 2022 is het tarief niet nogmaals verhoogd met de 1,13%. Deze 1,13% is wel verwerkt het nieuwe tarief 2023. De verhoging van de looncomponent is meegenomen in de rekentool van Berenschot.

In de rekentool is 16,6% opgevoerd voor overheadkosten, hieruit kunnen kosten zoals werving en selectie personeel worden bekostigd.

Inzetmix

Personeelstekort is een grote uitdaging waar veel werkgevers in Nederland mee te maken hebben, zo ook in uw branche. We willen de ingevulde percentages op de personeelsmix een reële weergave laten zijn. De inzetmix is een momentopname. Twee aanbieders hebben de inzetmix aangeleverd. De gemiddelde inzetmix van deze aanbieders wordt in de rekentool verwerkt

Hbh0	Hbh1	Hbh2	HBH 3	Hbh 4	Hbh 5	Hbh 5+
18%	16%	17%	7%	0%	34%	8%

Reactie en vragen over reistijd en vergoeding aanbieders

- Zakelijke reistijd is de tijd die medewerkers kwijt zijn aan het reizen van cliënt naar cliënt; dit betreft dus geen reiskosten en dient berekend te worden bij de niet productieve uren; 38 uur is hiervoor gebruikelijk.
- Voor de reiskosten van € 0,35 voor zowel woon-werk als werk-werk verwijst u naar de Code verantwoord marktgedrag thuisondersteuning. Deze is inmiddels achterhaald en is zeer karig; € 0,40 is hiervoor reëler.
- In uw berekening gaat u uit van € 0,35 reiskosten per gewerkt uur. Ons inziens is hierbij alleen rekening gehouden met de vergoeding van gebruik van de fiets of scooter voor woon-werk verkeer. De reistijd tussen cliënten wordt ook gerekend als

werktijd (verwerkt in de reiskosten). Deze opslag mist in uw berekening. De gemiddelde reiskosten van Miep per gewerkt uur zijn in 2022 €1,39.

- Harmonisatie van de reiskosten in de nieuwe Cao. Daarbij ook hogere (brandstof en parkeer)kosten voor woon/werk en werk-werkverkeer ontbreken in de rekentool.

Reactie gemeente reistijd en vergoeding

Reistijd zal in de gemeente Kaag en Braassem sterk variëren door de afstanden tussen de Wmo cliënten. We willen stimuleren dat er weinig reistijd is voor medewerkers en dat ze in de buurt kunnen werken en niet werken vanuit een kantoor in de regio. Omdat in de nieuw Ccao VVT de werkgever wordt verplicht reistijd woon-werkverkeer te vergoeden, wordt bij de tariefberekening een bedrag voor zakelijke reistijd meegenomen.

De reisafstanden kunnen binnen de gemeente ook per fiets worden afgelegd. Het tarief van € 0,35 is hierop gebaseerd. Alle drie de aanbieders geven aan dat het tarief van € 0,35 te laag is, de gemeente zal daarom overwegen het tarief reiskosten werk-werkverkeer te verhogen naar € 0,40.

Reactie vragen en risico, innovatie en marge aanbieders

Het valt ons op dat bij de parameters; Risico, Innovatie en Marge niets is ingevuld. Dit is niet reëel. De rekentool is tot deze posten volledig kostendekkend en dus resultaat neutraal.

Door de opslag voor risico, innovatie en marge dekken wij ons in voor tegenvallers en bouwen we noodzakelijke reserves op voor de toekomst. We houden hier bijvoorbeeld ook rekening met extra kosten die met wettelijke wijzigingen gepaard gaan, debiteurenrisico, investeringen in ICT en het structureel kunnen blijven doorvoeren van innovaties. Deze investeringen zijn noodzakelijk om een toekomstbestendige en vooruitstrevende aanbieder te blijven

Reactie gemeente Risico, innovatie en marge

De gemeente is bereid een risico-opslag op te nemen voor enkel het afdekken van financiële risico's van 1,0%