

## **BIJLAGE 11: TARIEFOPBOUW AANBIEDERS HO**

### **Inleiding**

Gemeenten zijn gehouden aan de AMvB reële prijs. Dit betekent dat gemeenten tarieven hanteren die aanbieders in staat stellen om kostendekkend te kunnen werken om binnen de gestelde kwaliteitskaders huishoudelijke ondersteuning te leveren. 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 tarief.

Het tarief dat gehanteerd zal worden voor de Huishoudelijke ondersteuning dient te voldoen aan de eis geformuleerd in de AMvB van 10 februari 2017 dat het gebaseerd dient te zijn op de 'reële kostprijs'.

In de AMvB is het volgende opgenomen:

Artikel 3: Bij verordening als bedoeld in artikel 2.6.6, eerste lid, van de wet wordt geregeld dat de vaste prijs of de reële prijs voor een dienst ten minste is gebaseerd op de volgende kostprijscomponenten:

- Kosten van de beroepskracht;
- Redelijke overheadkosten;
- Kosten voor niet productieve uren van de beroepskrachten als gevolg van verlof, ziekte, scholing, werkoverleg;
- Reis- en opleidingskosten;
- Indexatie van de reële prijs voor het leveren van een dienst;
- Overige kosten als gevolg van door de gemeente gestelde verplichtingen voor aanbieders waaronder rapportageverplichtingen en administratieve verplichtingen.

Om o.a. bovenstaande componenten te integreren in een kostprijsberekening, is hiervoor een zgn. rekentool ontwikkeld. Om tot realistische tarieven te komen is gebruik gemaakt van deze rekentool, zoals ook door de VNG wordt geadviseerd. De opslagen en percentages (hierna ook componenten genoemd) worden hieronder verder toegelicht. De doorrekening met deze componenten treft u aan in bijlage 14 en bijlage 15 van het aanmeldingsdocument.

Op basis van dit model zijn alle huidige, actieve HO aanbieders gevraagd een door hun ingevulde rekentool aan te leveren voor 2022. Van zeven van de momenteel gecontracteerde aanbieders hebben wij een ingevulde rekentool retour ontvangen. De aangeleverde gegevens uit deze rekentools zijn gebruikt bij het vullen van de componenten in de rekentool(s) door de gemeenten.

Ten slotte heeft een (a-selectie) benchmark plaatsgevonden onder 17 gemeenten, willekeurig verspreid over het land, om na te gaan of de berekende tarieven wel of niet marktconform zijn.

Bij de tariefbepaling gaan de gemeenten uit van één tarief voor beide typen Huishoudelijke ondersteuning (HO1 en HO2). Dit is ingegeven door de aanlevering van de aanbieders: alle aanbieders hebben namelijk slechts één (gewogen gemiddeld) tarief aangeleverd. Gelet op het feit dat er ook nog maar één loonschaal voor huishoudelijke ondersteuning is, is het logisch om dan ook één tarief te hanteren voor HO1 en HO2.

### **Rekentool**

De negen componenten van de rekentool die worden gebruikt om te komen tot een reëel tarief zijn hieronder weergegeven. Per component is aangegeven welke afweging de gemeente gemaakt heeft ten aanzien van het gebruik van de componenten.

## 1. Loonschaal en inzetmix

De rekentool kent een zogenaamde inzetmix over de zes periodieken (nul t/m vijf). De verhoudingen binnen die inzetmix is afhankelijk van de opbouw van het personeelsbestand van de diverse aanbieders. Deze lopen per aanbieder sterk uiteen. Aanbieders hebben de cao-verplichting om jaarlijks hun medewerkers met een periodiek te verhogen. Ons uitgangspunt voor de inzetmix is hbh3, welke net boven het gemiddelde uitkomt (bruto uurloon Cao €13,20).

## 2. Loonkosten per uur

De loonkosten per uur dienen te worden berekend. Dat levert een Bruto uurloon Cao op. Daar moeten de volgende onderdelen bij op worden geteld:

- Eindejaarsuitkering, Cao bepaald: 8,33%
- Vakantietoeslag, cao bepaald: 8,00%
- Opslag ORT indien gewenst: 0%

Deze percentages zijn exact hoe aanbieders deze hebben aangeleverd en zijn volgens Cao VVT.

## 3. Sociale lasten

Bij het Totaal Bruto uurloon dienen de sociale lasten te worden geteld. De gemeenten kiezen ervoor om te rekenen met de volgende opslag (percentages):

|    | <b>Sociale lasten</b>                            | <b>Opslag (percentage)</b> |
|----|--------------------------------------------------|----------------------------|
| 1. | OP premie (werkgevers +werknemers)               | 24,60%                     |
|    | AOW franchise 2022                               | €13.111,00                 |
|    | AP premie (werkgeversdeel + werknemersdeel) 2022 | 0,50%                      |
|    | AP franchise 2022                                | €21.835,00                 |
| 2. | WAO / WIA (IVA en WKO)                           | 7,53%                      |
| 3. | WW                                               | 3,75%                      |
| 4. | ZVW                                              | 7,00%                      |
| 5. | WHK                                              | 1,07%                      |
| 6. | WGA eigen risico; herverzekerd                   | 0,00%                      |

### 3.1 OP premie, AOW franchise, AP premie en AP franchise

Hierbij hebben de gemeenten gerekend met de gemiddelden van de aangeleverde inkooptools door de aanbieders, waarbij de hoogste en de laagste waarde buiten beschouwing zijn gelaten.

### 3.2 WAO/WIA IVA en WGA)

Dit is een vast gegeven (cijfers UWV).

### 3.3 WW

Voor de berekening van het WW percentage is er sprake van een hoog percentage (7,94%) voor flexibele krachten en een laag percentage (2,7%) voor vaste krachten.

De gemeenten zijn groot voorstander van het werken met vaste krachten. Dit sluit aan bij de gedachte die ten grondslag ligt aan de AMvB. De wijze waarop de tarieven van deze dienstverlening worden bepaald is gebaseerd op het uitgangspunt dat er sprake is van langdurige arbeidsrelaties en bijbehorende zekerheid voor werknemers. De gemeenten willen de aanbieders daarom graag hierin stimuleren. De gemeenten hebben daarom gekozen om bij dit onderdeel het streven van de geldende Cao aan te houden en een percentage van 3,75% aan te houden, dat tot stand komt door rekening te houden met 80% vaste krachten en 20% flexibele krachten.

### 3.4 ZVW

Voor de werkgeversheffing ZVW geldt het hoge percentage van 7% (opgave belastingdienst).

### 3.5 WHK

De premie is afhankelijk van grootte van de werkgever op basis van het premieplichtig loon. De aangeleverde percentages door aanbieders liepen uiteen van 0% tot 2,1%. Het gemiddelde aangeleverde percentage is 1,07%, waarbij de hoogste en de laagste waarde buiten beschouwing zijn gelaten. Dit percentage hebben de gemeenten aangehouden.

### 3.6 WGA eigen risico; herverzekerd

Het is eigen keuze van een Aanbieder om dit extra te verzekeren. Overigens komt dit bedrijfsvoerings-risico tot uiting in het opslagpercentage voor Risico en Resultaat. Daarnaast blijkt uit de aanlevering van de Aanbieders dat een WGA-verzekering zéér sporadisch voorkomt, daarom houden de gemeenten bij dit onderdeel 0% aan.

## 4. Niet-productieve uren

Deze post bevat de volgende onderdelen:

|   | Niet productieve uren    | Percentage / Aantal uur |
|---|--------------------------|-------------------------|
| 1 | Ziekteverzuim            | 6,40%                   |
| 2 | Verlof (vast): 237 uur   | 237 uur                 |
| 3 | Aanvullend verlof        | 0 uur                   |
| 4 | Doorbetaalde pauzes      | 0 uur                   |
| 5 | Scholing                 | 1,00%                   |
| 6 | Reflectie                | 0,00%                   |
| 7 | Zakelijke reistijd       | 0,00%                   |
| 8 | Administratie en overleg | 0,30%                   |
| 9 | Cliënt niet aanwezig     | 0,20%                   |

#### 4.1 Ziekteverzuim

De gemeenten hebben de aangeleverde percentages van de aanbieders ontvangen. De gemeenten hebben hierbij het gemiddelde van deze percentages aangehouden waarbij de hoogste en de laagste waarde buiten beschouwing zijn gelaten. Op basis hiervan komt dit percentage uit op 6,4%.

#### 4.2 Verlof (vast)

De gemeenten hanteren het aantal verlofuren conform de cao VVT, te weten 237 uur.

#### 4.3 Aanvullend verlof

De posten van het aanvullend verlof en doorbetaalde pauzes zijn door de gemeenten op 0 gezet. Geen van de aanbieders heeft het aanvullend verlof meegenomen in de rekentool, hierdoor stellen de gemeenten dat het aanvullend verlof niet meegenomen wordt.

#### 4.4 Doorbetaalde pauzes

De aanbieders hebben dit niet meegenomen in de rekentool, waardoor de gemeenten dit niet meenemen bij de vaststelling van het tarief. Daarnaast is een doorbetaalde pauze niet noodzakelijk, waardoor deze post op 0 komt te staan.

#### 4.5 Scholing

In de CAO VVT is opgenomen dat 2% van de loonsom besteed dient te worden aan scholing. Wanneer 2% wordt uitgedrukt in tijd, dan komt dit uit op 38 uur. De 2% wordt dan ook door lang niet alle aanbieders aangegeven in de rekentool.

Daarbij is het niet realistisch om te stellen dat 2% van de totale loonsom te vertalen is naar 2% van 1 FTE in deze rekentool. De gemeenten zijn derhalve in de overtuiging, dat 38 uur per medewerker niet wordt behaald. 38 uur is namelijk meer dan een volledige werkweek bij een fulltime contract. Het is niet haalbaar om dit ieder jaar voor iedere medewerker te regelen, bovendien zijn er niet zoveel verschillende soorten scholingen voor de functie hulp bij het huishouden en zijn wij in de veronderstelling dat het zwaartepunt van de scholing met name aan de start van de loopbaan ligt van een medewerker. De gemeenten gaan daarom uit van een percentage van 1,0%.

#### **4.6 Reflectie**

De post reflectie is door de gemeenten op 0 gezet. Geen van de aanbieders heeft reflectie meegenomen in de rekentool, hierdoor stellen de gemeenten dat reflectie niet meegenomen wordt.

#### **4.7 Zakelijke reistijd**

De post zakelijke reistijd is door de gemeenten op 0 gezet. Geen van de aanbieders heeft zakelijke reistijd meegenomen in de rekentool, hierdoor stellen de gemeenten dat zakelijke reistijd niet meegenomen wordt.

#### **4.8 Administratie en overleg**

De aanbieders zijn hier heel verschillende mee omgegaan, variërend van 0% tot 0,5%. De gemeenten gaan daarom uit van het gemiddelde opgegeven percentage waarbij de hoogste en de laagste waarde buiten beschouwing zijn gelaten en komen op basis hiervan uit op 0,3%.

#### **4.9 Cliënt niet aanwezig (no-show)**

Ook deze post laat een groot verschil zien tussen aanbieders. De gemeenten gaan daarom uit van het gemiddelde opgeven percentage voor waarbij de hoogste en de laagste waarde buiten beschouwing zijn gelaten en komen op basis hiervan uit op 0,2%.

Totaal komt dit uit op productieve uren van 1488 uur ten opzichte van het totaal aantal uren van 1878. Dit is een productiviteitspercentage van 79,3%.

### **5. Reiskosten**

De reiskosten binnen dit rekenmodel worden niet meegerekend per kilometer, maar als een opslag per uur. Aanbieders zijn in 2022 gehouden de reistijd tussen cliënten aan medewerkers te vergoeden en worden in deze componenten verrekend. De reiskosten bestaan uit twee componenten: kosten woon-werkverkeer per gewerkt uur en de kosten werk-werkverkeer per gewerkt uur.

De door aanbieders aangeleverde reiskosten verschillen onderling sterk (zowel de totale kosten als de verdeling tussen de aparte componenten) en geven daarbij geen duidelijk verschil weer tussen het stedelijke Gorinchem en het landelijke Molenlanden. Naar mening van de gemeenten is er echter in Gorinchem sprake van beperkte reistijd. En is er, zoals ook aangeven tijdens de marktconsultatie, in Molenlanden juist sprake van veel reistijd. Dit heeft ertoe geleid dat er op deze componenten (en dus ook op het totaal) met twee verschillende bedragen zal worden gewerkt:

- Bij Gorinchem wordt voor de kosten van woon-werk en werk-werkverkeer in totaliteit gerekend met €0,39;
- Bij Molenlanden wordt voor de kosten van woon-werk en werk-werkverkeer in totaliteit gerekend met €0,69.

### **6. Overheadkosten**

Onderstaande kosten worden als onderdeel aangegeven bij deze post (alle componenten als % van de totale kosten):

- Kosten overheadpersoneel;
- Inhuur /uitbesteding overheadtaken;
- Materiële overheadkosten;
- Totale overheadkosten;
- Kosten voor vastgoed;
- Overige personele kosten;

De gemeenten hebben de aanlevering van de aanbieders ontvangen. Deze verschillen onderling sterk.

In de rekentool wordt verwezen naar percentages uit de Benchmark Care 2020 van Berenschot. Deze percentages komen gezamenlijk uit op 17,3%. De Benchmark Care gaat over de hele VVT, waaronder ook dienstverlening valt met meer overhead zoals verpleeghuizen, dagbesteding en begeleiding. De gemeenten zijn van mening dat Huishoudelijke Ondersteuning dienstverlening betreft, waar minder overhead aan de orde is, zoals nauwelijks materiële kosten, weinig vastgoed is echt noodzakelijk, minder administratieve lasten en in verhouding is er weinig management nodig.

Bij de bepaling van het totale percentage overheadkosten gaan de gemeenten daarom uit van het gemiddelde opgeven percentage van de aanbieders waarbij de hoogste en de laagste waarde buiten beschouwing zijn gelaten en komen op basis hiervan uit op 15,7%.

## 7. Indexatie

Indexatie zal plaats vinden op basis van de OVA-index. In de Wmo, Wlz en Jeugdhulp is het gebruikelijk om gebruik te maken van het OVA percentage als indexcijfer. De OVA is gebaseerd op de som van de verwachte ontwikkeling in de markt(sector) van drie componenten: contractloon, werkgeverslasten en de incidentele loonkosten.

## 8. Kosten als gevolg van gemeentelijke eisen

Geen enkele aanbieder heeft op deze post iets ingevuld. Omdat de gemeenten echter waarde hechten aan partnerschap, kwaliteit en cliënttevredenheid is hier een percentage van 0,2% opgenomen.

## 9. Risico, Innovatie en Marge

De gemeenten kunnen dit percentage zelf vaststellen. De gemeenten hebben de aanlevering van de aanbieders ontvangen. Deze verschillen sterk onderling. De gemeenten gaan daarom uit van het gemiddelde opgeven percentage voor waarbij de hoogste en de laagste waarde buiten beschouwing zijn gelaten en komen op basis hiervan uit op 2,0%.

### Uurtarief:

|                                            |         |
|--------------------------------------------|---------|
| Maximale uurtarief perceel 1 (Gorinchem)   | € 31,15 |
| Maximale uurtarief perceel 2 (Molenlanden) | € 31,52 |

### Benchmark

Genoemde maximale uurtarieven zijn middels, een door de gemeenten uitgevoerde aselecte benchmark over meer dan 15 gemeenten verspreid over het land, getoetst en zijn hiermee in overeenstemming.