



Reëel tarief 2024 voor Huishoudelijke Ondersteuning (HO) gemeenten Aalten, Berkelland, Bronckhorst, Oost-Gelre en Winterswijk.

Versie 3.0 2023

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Reëel tarief HO	3
3. Algemeen: advies één tarief HO	3
4. Salaris en inschaling	3
5. Opslag: vakantiegeld en eindejaarsuitkering	4
6. Opslag: sociale lasten	4
7. Opslag: overhead	4
8. Opslag: risico	5
9. Productiviteit.....	5
10. Opslag reiskosten werk-werk.....	6
11. Uitkomst: adviestarief 2024 Hulp bij het Huishouden.....	6

1. Inleiding

In deze notitie werken wij een reëel tarief HO uit voor de boven genoemde gemeenten. We zijn hierin ondersteund door Bureau HHM. Gezamenlijk met de aanbieders Huishoudelijke Ondersteuning hebben we het proces doorlopen om te komen tot een nieuw tarief voor 2024. Dit proces is gestart op 28 juni 2023. Er is een uitvraag gedaan door bureau HHM onder aanbieders. Zij hebben de rekentool ingevuld, daarna zijn de parameters beschreven. Deze parameters zijn besproken met de aanbieders. De parameters leiden tot het tarief voor 2024. Het rapport van bureau HHM wordt als bijlage toegevoegd.

Doel van het rapport is dat de vijf gemeenten hiermee komen tot een onderbouwd reëel tarief voor de HO in 2024 waarbij recht wordt gedaan aan de lokale situatie en de Algemene Maatregel van Bestuur reëel tarief (AMvB).

2. Reëel tarief HO

De Wmo 2015, het Uitvoeringsbesluit Wmo 2015, AMvB reëel tarief, verplichten de gemeenten om in het Sociaal Domein reële tarieven te hanteren. In de AMvB is een lijst opgenomen van kostprijs-elementen op basis waarvan de gemeente het tarief dient te bepalen. Het begrip 'reëel' betekent dat er sprake is van een goede verhouding tussen de prijs voor de levering van een voorziening, en de eisen die worden gesteld aan de kwaliteit hiervan.

Wanneer een tarief 'reëel' is, is niet in de AMvB bepaald. Dat is een beoordeling van de (samenwerkende) gemeenten, waar zij op verschillende manieren een onderbouwing onder kan leggen. Het tarief hoeft niet kostendekkend te zijn.

Hierbij moeten in ieder geval de volgende kostprijs-elementen zijn meegenomen:

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

Bij het bepalen van een reëel tarief voor de HO is sprake van deels 'harde' gegevens en deels 'variabele' gegevens. De harde gegevens komen met name voort uit de Cao VVT. Ten aanzien van de variabele gegevens is sprake van enige beoordelingsruimte, inclusief een situationele afweging. De parameters worden stapsgewijs behandeld om te komen tot een reëel HO-tarief. In de loop van 2023 is er een onderhandelingsakkoord bekend geworden over het openbreken en aanpassen van de Cao VVT. Dit wordt meegenomen in de tarief bepaling van 2024.

3. Eén tarief HO

Wij werken vanaf 1 januari 2022 met één tarief voor de HO. Wel werken we met twee productcodes, mede omdat aanbieders dan weten wat de expertise van de betrokken medewerker moet zijn.

4. Salaris en inschaling

Eerste stap in het bepalen van een reëel tarief is het bepalen van het salaris respectievelijk de inschaling van de medewerkers. Wij zijn hierbij uitgegaan van de inzet mix, op basis van de actuele waarden, van de huidige aanbieders die bureau HHM heeft uitgevraagd. De bandbreedte in de inschaling van het gemiddelde salaris ligt tussen de 83,08% – 98,05%. Op basis hiervan is een analyse gemaakt om tot een gemiddelde inschaling te komen. Het hanteren van een percentage voorkomt dat we jaarlijks de feitelijke inschaling van de medewerkers onder alle aanbieders moeten onderzoeken.

Reële waarde inschaling: 94,54% van het maximum van de HO schaal

5. Opslag: vakantiegeld en eindejaarsuitkering

Op grond van de Cao VVT is sprake van vaste opslagen voor het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering. Bij de HO is in de praktijk geen sprake van onregelmatigheidstoeslag. Dat leidt tot de volgende opslagen:

Reële waarde vakantiegeld	8%
Reële waarde eindejaarsuitkering	8,33%
Reële waarde ORT bij HO	0%

6. Opslag: sociale lasten

De werkgever betaalt sociale lasten. De opslag sociale lasten is met name gebaseerd op de wettelijke verplichte percentages en deze bestaat uit verschillende componenten.

De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB 2020) heeft geleid tot differentiatie in de premies voor WW. We rekenen met de aanname dat 85% van de medewerkers een aanstelling voor onbepaalde tijd heeft. Daarnaast is een opslag toegevoegd voor de transitievergoeding die in de WAB is aangepast. Dit is een uitkering die wordt meegegeven aan de medewerker waarbij op verzoek van de werkgever de aanstelling wordt beëindigd. De hoogte van deze opslag is bepaald op basis van de volgende aspecten.

- de inschatting dat jaarlijks 15% van de contracten aflopen of worden beëindigd op verzoek van de werkgever.
- de inschatting van aanbieders dat bij 1/3 van de aflopende contracten een transitievergoeding aan de orde is.
- de hoogte van de vergoeding is 1/3 van een maand salaris per volledig gewerkt jaar ($1/3/12=$) 2,78%.

Sinds vorig jaar (2022) wordt bij het bepalen van de sociale premies onderscheid gemaakt naar grote (meer dan 25 fte) en kleine organisaties. Op basis van de uitvraag gaan we uit van een verdeling van 80% grote organisaties en 20% kleine organisaties.

Component sociale lasten	Verdeling	Percentage 2024
AOF-toeslag kinderopvang KLEIN	20%	6,18%
AOF-toeslag kinderopvang GROOT	80%	7,49%
WW-premie (Awf) laag (onbepaalde tijd)	85%	2,64%
WW-premie (Awf) hoog (flex)	15%	7,64%
ZVW-premie werkgever		6,57%
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)		1,22%
A&O fonds		0,04%
Transitievergoeding ($2,78 \cdot 1/3 \cdot 15\%$)		0,14%
Totaal Opslag sociale Lasten		18,59%

Reële waarde sociale lasten: 18,59%
--

Daarnaast wordt een pensioenpremie toegevoegd gebaseerd op het percentage dat Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) toepast. De pensioenpremie is een combinatie van de premie voor het ouderdomspensioen (OP) en het arbeidsongeschiktheidspensioen (AP). De helft van de totale premie komt voor rekening van de werkgever. De opslag voor de pensioenpremie is bepaald door uit te gaan van het normatief salarisbedrag waarop de franchise in mindering is gebracht. De premies voor komende jaar worden pas in december bekend gemaakt. daarom rekenen we met de premies van 2023.

Reële waarde pensioenpremie 7,37%
--

7. Opslag: overhead

De hoogte van deze parameter ligt niet vast. Bij de bepaling hiervan moet in ogenschouw worden genomen dat de HO een relatief eenvoudig te organiseren dienst is, waarbij de medewerkers in

hoge mate hun eigen werk organiseren (samen met de cliënten), waardoor relatief weinig managers nodig zijn, er weinig administratieve lasten zijn, er weinig kantoorruimte nodig is en vrijwel geen materiële kosten zijn. Voor de bepaling van deze parameter wordt vaak verwezen naar verschillende openbare cijfers uit de verschillende benchmark rapporten, deze laten een bandbreedte zien van ongeveer 9% tot 28%. De bandbreedte van de aanbieders van de vijf gemeenten variëren tussen 12,5-26,3%. In de VNG-rekentool wordt de suggestie gedaan om 17% op de totale kosten te hanteren. Wij hanteren deze waarde, die passend is bij de specifieke situatie van de aanbieders HO.

Voor de definitie van overhead sluiten wij aan bij de definitie van de Commissie BBV. Overhead (personeel) bestaat in dat geval uit kosten voor:

- Leidinggevenden primair proces;
- Financiën, toezicht en controle gericht op de eigen organisatie;
- P&O/HRM;
- Inkoop (incl. aanbesteding en contractmanagement);
- Interne en externe communicatie m.u.v. klantcommunicatie (KCC) ;
- Juridische zaken;
- Bestuurszaken en bestuursondersteuning;
- Informatievoorziening (incl. rapporteren en verantwoorden) en automatisering (ICT);
- Facilitaire zaken en Huisvesting;
- DIV;
- Managementondersteuning primair proces.
- Inhuur docenten betreffende scholing

Reële waarde overhead: 17%

8. Opslag: risico

Voor deze parameter ontbreken concrete richtlijnen en onderbouwing. Deze parameter dient om eventuele (financiële) tegenvallers te kunnen opvangen. Om die tegenvallers te kunnen opvangen heeft een aanbieder een weerstandsvermogen nodig. Hiertoe is een opslag voor het creëren van dergelijke buffers realistisch. De hoogte van de opslag is onderwerp van discussie, er zijn geen landelijke richtlijnen voor wat hierbij reëel genoemd kan worden.

Bij de berekening is uitgegaan van een risicopercentage van 2%. Dit percentage komt overeen met tien van de aanbieders. Overigens is de risico-opslag niet bedoeld voor het dekken van de kosten van innovatie van de dienstverlening.

Reële waarde risico-opslag: 2% over de brutoloonkosten

9. Productiviteit

Bij het bepalen van een reëel tarief voor de HO is het van belang de productiviteit van de medewerkers te bepalen, zodat een correctie voor de niet-productieve uren kan worden doorgevoerd. De correctie voor niet-productieve uren bestaat uit verschillende onderdelen. Feest- en verlofdagen, ziekteverzuim en niet cliëntgebonden uren.

Ziekteverzuim

Het verzuim in de uitvraag varieert per aanbieder van 94 tot 244 uur per fte per jaar. Het gemiddelde over alle aanbieders die de rekentool hebben ingevuld komt uit op 167 uur per fte per jaar, dat komt overeen met het gemiddelde verzuim in de sector VVT tijdens de coronaperiode. Dat achten wij geen goede basis voor het berekenen van het tarief in de komende jaren. Met name omdat de hogere piek in het verzuim tijdens de coronaperiode inmiddels op zijn retour lijkt te zijn.

Het gemiddelde verzuim van de best presterende aanbieders in de Achterhoek volgens de analyse van de ingevulde rekentools, komt uit op 134 uur verzuim per fte per jaar (7,14%). In de consultatiefase is door enkele aanbieders aangedragen dat de leeftijdsopbouw van het personeel in de Achterhoek tot een hoger verzuim leidt. We hebben dit geanalyseerd aan de

hand van het dashboard op inzet.org arbeidsmarktinbeeld.nl (cijfers van Vernet). Daaruit blijkt dat de aanbieders in de veiligheidsregio Achterhoek gemiddeld genomen hetzelfde verzuim laten zien als de landelijke cijfers.

We hebben de meest recent beschikbare periode van vijf jaren voor het ziekteverzuim genomen. (www.aovvt.nl/onderzoek/ziekteverzuim/ regio- midden) Dit gaat van Q3 in 2018 t/m Q2 in 2023. Voor de berekening van het tarief komen we op een gemiddeld **ziekteruizum van 8,15%**. Dat is gelijk aan **153 uur** per fte per jaar.

Niet werkbare uren en reistijd

Voor de niet-werkbare uren gaan we uit van **18 uur scholing** per fte per jaar. Dat is gemiddeld 1% van de arbeidsomvang; als onderdeel van de overhead is nog eens 1% opgenomen voor de materiele kosten van de opleiding, zodat gezamenlijk 2% van de loonsom voor opleiding beschikbaar is. Daarnaast rekenen we met **10 uur voor administratieve taken** (gemiddeld een kwartier per week). Voor de reistijd bij Huishoudelijke Ondersteuning gaan we uit van een medewerker die gemiddeld 5 reizen per week maakt van gemiddeld ca. 8 minuten per rit. Bij 42 werkweken per jaar komt er een gemiddelde van **28 uur reistijd per jaar** uit.

Onderdeel	Uren
Basis uren per fte per jaar	1878
Af: verlof, vakantie, feestdagen (cao VVT)	244
Af: ziekteruizum (8,15 %)	153
Werkbare uren per jaar	1481
Af: werkbare uren (scholing, administratie)	28
Af: niet declarabele reistijd	28
Declarabele client gebonden tijd	1425

Reële waarde voor de productiviteit: 1425 uur per jaar = 76%

10. Opslag reiskosten

Voor de reiskosten hanteren we een bedrag van € 0,45 per uur. Deze vergoeding in het tarief is voldoende voor de fietsvergoeding (in overeenstemming met art. 9.2 Cao VVT) bij een gemiddelde werkdag.

Reële waarde voor de reiskosten: € 0,45 per uur

11. Uitkomst: adviestarief 2024 Hulp bij het Huishouden

De toepassing van alle hiervoor genoemde reële waarden voor de verschillende parameters leidt tot het navolgende adviestarief voor de Huishoudelijke Ondersteuning in 2024.

Tarief 2023	€ 32,40 per uur
Afgerond	€ 0,54 per minuut
Tarief 2024	€ 36,21 per uur
Per minuut	€ 0,60
Verschil	€ 3,81 per uur.

Dit tarief is van toepassing voor geheel 2024. Voor de jaren na 2024 worden de parameters elk jaar geactualiseerd op basis van het dan voor het volgende jaar geldende Cao VVT en werkgeverslasten volgens UWV-percentages. Mocht er geen aanpassing zijn van de Cao VVT dan wordt het tarief aangepast op basis van 90% tarief personele indexatie van de OVA en 10% tarief materiele indexatie PPC.