

Opbouw tarief 2024

Huishoudelijke Ondersteuning

Vijf Achterhoekse gemeenten

Auteur(s)

Nico Dam

Harm Eskes

Opdrachtgever

Gemeente Aalten

Kenmerk

HE/23/1399/rthhaa

Publicatiedatum

22 september 2023

© Bureau HHM



Inhoud

Disclaimer	2
1. Inleiding	3
1.1 Aanleiding.....	3
1.2 Reële tarieven.....	3
1.3 De gehanteerde aanpak	4
2. Kostprijsmodel.....	5
2.1 Beschrijving van de parameters	5
2.2 Maandsalaris en inschaling.....	6
2.3 Opslagen	7
2.4 Sociale Lasten	7
2.5 Opslag overhead	8
2.6 Productiviteit	9
2.7 Risico-opslag.....	10
2.8 Reiskosten.....	10
3. Indexatie.....	11
3.1 Adviestarief 2024.....	11
3.2 Advies indexatie na 2024	12
Bijlage 1. Printscreen van het rekenmodel	13
Bijlage 2. Opbrengsten consultatiefase	14

Disclaimer

Deze notitie is opgesteld als onderdeel van het proces om te komen tot een nieuw contract voor de Huishoudelijke Ondersteuning in de vijf Achterhoekse gemeenten vanaf 2024. In deze notitie zijn parameterwaarden beschreven die zijn afgeleid van een uitvraag onder aanbieders en die zijn aangepast na consultatie van de regionale zorgaanbieders. Deze parameterwaarden leiden tot een adviestarief. Uiteindelijk besluiten de Colleges van Burgemeester & Wethouders van de vijf Achterhoekse gemeenten over het definitieve tarief. Aan de inhoud van deze notitie kunnen geen rechten worden ontleend. Ook maken we een voorbehoud in verband met mogelijke schrijffouten.

Op het moment van schrijven van deze rapportage is een onderhandelaars-akkoord bekend over het openbreken en aanpassen van de cao VVT. Bij het uitwerken van het adviestarief hebben we ons gebaseerd op de informatie uit de berichtgeving over dit akkoord. Dat betekent dat uit de definitieve cao na publicatie daarvan kan blijken dat enkele parameterwaarden mogelijk moeten worden aangepast. Daarom adviseren wij de gemeenten om definitieve besluitvorming over het tarief vanaf 2024 pas te nemen nadat de cao definitief is vastgesteld.

1. Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de achtergronden bij de gevolgde aanpak om tot adviestarieven voor de Huishoudelijke Ondersteuning in de vijf Achterhoekse gemeenten te komen.

1.1 Aanleiding

Vijf Achterhoekse gemeenten (**Aalten, Berkelland, Bronckhorst, Oost-Gelre en Winterswijk**) werken samen bij een nieuwe inkoop voor Huishoudelijke Ondersteuning. Hiervoor is een procedure gestart waardoor zij met 19 organisaties een dialoofase ingaan. Tijdens de dialoog worden vraagstukken van sturing, beheersing en gebiedsgerichte samenwerking besproken. Ook de opbouw van het tarief is onderdeel van de procedure, mede vanuit de verplichtingen conform de Algemene Maatregel van Bestuur reële tarieven.

Op verzoek van de gemeenten begeleidt bureau HHM een traject om te komen tot een reëel tarief voor de HO-voorziening. Deze notitie is vooral gebaseerd op de analyse van de door **elf regionale aanbieders ingevulde rekentools**. Daarbij hebben we ook gebruikgemaakt van referentie-uitkomsten uit tal van eerder door ons uitgevoerde kostprijsonderzoeken en diverse (landelijke) benchmarkrapporten.

1.2 Reële tarieven

De Algemene Maatregel van Bestuur bij de Wmo (AMvB reële tarieven uit 2017) verplicht gemeenten om bij de professionele ondersteuning in het sociaal domein reële tarieven te hanteren. In dit wettelijk kader 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 in de betreffende gemeente of regio.

Wanneer een tarief 'reëel' is, is niet in de AMvB bepaald; dat is en blijft een keuze van de gemeenten. 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. Daarom maakt marktconsultatie en dialoog met aanbieders onderdeel uit van het proces om tot reële tarieven te komen, hiermee wordt inzicht in de regionale uitvoeringspraktijk verkregen.

1.3 De gehanteerde aanpak

Om tot adviestarieven te komen, doorliepen we de volgende stappen:

1. Aan alle in de eerste ronde van de aanbesteding geselecteerde aanbieders hebben we gevraagd de VNG-rekentool in te vullen op basis van de actuele waarden bij de organisatie. Daarbij hebben we de aanbieders gevraagd om te reflecteren op de huidige tariefopbouw HO 2023.
2. De uitkomsten daarvan hebben we geanalyseerd en op basis daarvan kwamen we tot keuzes in de opbouw van het kostprijsmodel zoals in deze notitie beschreven.
3. Deze keuzes zijn in een bijeenkomst op 28 juni 2023 voorgelegd aan alle belangstellende aanbieders. Tijdens de bijeenkomst is getoond op welke wijze het tarief is opgebouwd. De aanbieders hebben daarop hun reacties gegeven.
4. Na afloop van de consultatiesessie hebben de aanbieders 1,5 week gelegenheid gekregen om schriftelijke reacties te geven op de concept parameterwaarden. Met onderbouwde argumentatie kunnen zij aangeven waarom de conceptwaarde voor aanbieders in de Achterhoekse gemeenten niet passend is, welke waarde beter is en vooral waarom dat beter past bij de uitvoeringspraktijk.
5. Mede op basis van de reacties van negen aanbieders (zie bijlage 2) is deze definitieve rapportage opgesteld en aangeboden aan de gemeenten, samen met een rekenmodel voor de berekening van het tarief.
6. Uiteindelijk stellen de Colleges van Burgemeester en Wethouders van de vijf Achterhoekse gemeenten het definitieve tarief vast.

2. Kostprijsmodel

In dit hoofdstuk beschrijven we het algemene kostprijsmodel dat voor de Achterhoekse gemeenten is gehanteerd.

2.1 Beschrijving van de parameters

Om te komen tot reële tarieven die alle kosten bij de verschillende diensten (producten) omvatten, hebben we gebruikgemaakt van onderstaand kostprijsmodel. Bij elk van de parameters beschrijven we in de volgende paragrafen de waarden die we voor HO in de vijf Achterhoekse gemeenten adviseren.

Parameter	Omschrijving
Inschaling	Dit betreft de functiemix van personeel in de directe dienstverlening, als vertaling van de kwaliteitseisen voor deze dienst. Hierbij kan een combinatie worden gemaakt van verschillende functieniveaus. Bij HO is sprake van één specifieke salarisschaal uit de cao VVT.
Opslagen	Hierbij gaat het om reguliere opslagen op het salaris bij de gekozen functieniveaus, zoals vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, individuele keuzebudgetten, onregelmatigheidstoeslag.
Sociale lasten	Dit betreft de werkgeverslasten, zoals de verschillende verplichte sociale verzekeringen, pensioenpremie, etc.
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).
Productiviteit/ declarabiliteit	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

Parameter	Omschrijving
	werkbare en declarabele uren waardoor de totale jaarlijkse kosten per fte worden gedeeld. Hierin zit bijvoorbeeld een correctie voor vrije dagen, feestdagen, algemene tijd, werk-overleg, ziekteverzuim, etc.
Risico-opslag	Ook wordt een opslag toegevoegd voor de financiële risico's. Alle overige elementen hebben betrekking op de feitelijke kostprijs; deze parameter waarborgt de continuïteit van de organisatie.
Reiskosten	Voor de reiskosten van dienstreizen (cliënt-cliënt) van de medewerkers wordt een opslag gehanteerd.

Tabel 1: Algemeen kostprijsmodel voor het sociaal domein

Bronnen

Bij de uitwerking van de parameterwaarden in de navolgende teksten, geven we aan welke bronnen zijn gehanteerd. De kern hiervan wordt gevormd door de volgende bronnen:

- 1) Analyse van de rekentools die 11 aanbieders hebben aangeleverd.
- 2) Weging van die uitkomsten aan benchmarks en uitkomsten van vergelijkbare trajecten elders in het land. Op basis daarvan beschikt HHM over een database met de gegevens van meer dan 100 aanbieders HO.
- 3) De door vijf aanbieders aangeleverde reflectie op de tariefopbouw HO 2023 (d.d. 5 oktober 2022), voorafgaand aan consultatiefase door de gemeente verzameld.
- 4) De door negen aanbieders aangeleverde reflectie tijdens de consultatiefase.

Een belangrijk aandachtspunt bij dit model is dat de beschreven parameterwaarden dienen als een onderlegger voor de bepaling van reële tarieven. Het zijn geen eisen/normen waaraan de zorgaanbieders zich moeten houden bij het bieden van HO!

In dit hoofdstuk wordt bij enkele parameters gesproken van de vier 'meest efficiënte' aanbieders. Het gaat hierbij in alle gevallen steeds om dezelfde vier aanbieders.

2.2 Maandsalaris en inschaling

Omdat wij adviseren uit te gaan van een modelmatige opbouw van tarieven en (dus) een percentage van het maximumsalaris van de schaal te hanteren, hebben we een nadere analyse gemaakt van de gemiddelde inschaling van de lokale aanbieders. De uitkomst hiervan is een gemiddelde inschaling van 93,10% van het maximum van de HbH-schaal (tabel 3 uit bijlage 1 van de cao VVT 2022/2023). De bandbreedte in de inschaling van het gemiddeld salaris op basis van de ingevulde rekentools ligt tussen de 83,08% - 98,05% per aanbieder.

Op aangeven van de aanbieders in de consultatie, is aanvullend een analyse gemaakt waarbij de uitkomsten zijn gewogen op het aantal cliënten per aanbieder waaraan HO geleverd wordt. Via de regio hebben we het aantal cliënten dat HO ontvangt per aanbieder ontvangen. Voor de elf aanbieders die de rekentool hebben ingevuld ging dit om een totaal van 3.604 cliënten. De elf aanbieders hebben een gewogen inschaling van **94,54%**.

Dat betekent een actueel (prijspeil 30 juni 2023¹) gemiddeld uurloon als basis voor het tarief van **€ 14,39** in de vijf Achterhoekse gemeenten.

Deze uitkomst is iets hoger dan wij in de afgelopen periode elders het land zijn tegengekomen, maar ligt keurig binnen de bandbreedte van de uitkomsten per gemeente elders in het land.

2.3 Opslagen

Het is duidelijk dat er bij HO geen onregelmatigheidstoeslag aan de orde is, omdat de dienstverlening vrijwel altijd binnen de reguliere uren wordt verricht. De cao VWT kent een **vakantietoeslag** van **8%** van het brutosalaris en een **eindejaarsuitkering** van **8,33%** van het brutosalaris. Voor beide parameters geldt in de cao een minimumwaarde die elk jaar wordt aangepast.

Parameter	Waarden	Toelichting
Vakantie	8%	Op basis van de cao VWT (minimum!)
Eindejaar	8,33%	Op basis van de cao VWT (minimum!)
ORT	0%	Niet van toepassing bij HO

Tabel 2: Uitwerking van de opslagen bij Huishoudelijke Ondersteuning

2.4 Sociale Lasten

De opslag sociale lasten is met name gebaseerd op de wettelijk verplichte percentages. De invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB, 2020) heeft geleid tot differentiatie in de premies voor de WW. We rekenen met de aanname dat 85% van de medewerkers van de zorgaanbieders een

aanstelling voor onbepaalde tijd heeft. Er is ons geen onderzoek bekend waaruit een reëel beeld is af te leiden over de verhouding vast/flex. Wel is bekend dat de cao-partners in de zorg hebben aangegeven ernaar te streven dat 90% van alle medewerkers een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft.

Daarnaast is een opslag toegevoegd voor de transitievergoeding die in de WAB is aangepast. Dit betreft de uitkering die wordt gegeven aan medewerkers waarbij op verzoek van de werkgever de aanstelling wordt beëindigd (ook als die aanstelling tijdelijk was). De hoogte van deze opslag is bepaald op basis van de volgende aspecten:

- De inschatting dat jaarlijks 15% van alle contracten aflopen of worden beëindigd op verzoek van de werkgever (gebaseerd op de verhouding vast/flex);
- De inschatting van aanbieders in vergelijkbare trajecten dat bij een derde van alle aflopende contracten een transitievergoeding aan de orde is;
- De hoogte van de vergoeding is een derde van een maandsalaris per volledig gewerkt jaar, dat is ($1/3/12 = 2,78\%$).

Sinds vorig jaar wordt bij het bepalen van de sociale premies onderscheid gemaakt naar grote en kleine organisaties. Op basis van informatie van de vijf Achterhoekse gemeenten, gaan wij uit van een verdeling van 80% grote organisaties (met > 25 fte), waarvoor een hogere premie wordt vastgesteld en 20% kleine organisaties (t/m 25 fte). De werkgeverspremies komen daarmee uit op een totaal van **18,88%** (zie tabel 3).

¹ Vanwege de aangekondigde wijzigingen in de salarissen, waaronder een verhoging van het wettelijk minimumloon per 1 juli 2023, hanteren wij als prijspeil in deze rapportage het laatst bekende moment waarop alle kostprijscomponenten bekend zijn. Dat is 30 juni 2023.

Component sociale lasten		Percentage 2023
AOF incl. toeslag kinderopvang, KLEIN	20%	5,96%
AOF incl. toeslag kinderopvang, GROOT	80%	7,61%
WW-premie (Awf) laag (onbepaalde tijd)	85%	2,64%
WW-premie (Awf) hoog (flex)	15%	7,64%
ZVW-premie werkgever		6,68%
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)		1,35%
A&O Fonds VVT		0,04%
Transitievergoeding ($2,78\% \cdot \frac{1}{3} \cdot 15\%$)		0,14%
TOTAAL opslag sociale lasten		18,88%

Tabel 3: Opbouw sociale lasten

Daarnaast wordt een pensioenpremie toegevoegd, gebaseerd op het percentage dat Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) vanaf 2023 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 (werkgeversdeel) is bepaald door uit te gaan van het normatief salarisbedrag, waarop de franchise in mindering is gebracht. In ons rekenmodel laten we zien dat dit volgens ons uitkomt op een opslag voor pensioen van **7,37%** bij HO. Dat betekent een totale opslag voor de werkgeverslasten van **26,24%** over heel 2023.

2.5 Opslag overhead

Dit betreft de kosten van de organisatie van waaruit de professionals werkzaam zijn. Dit is een ingewikkelde parameter die tot veel discussie leidt.

Diverse onderzoeken laten zien dat er in de praktijk grote verschillen voorkomen. Deze verschillen, zowel tussen de verschillende branches als tussen vergelijkbare aanbieders binnen een bepaalde branche, omvatten een bandbreedte van soms wel tientallen procenten. Dit beeld zien we in mindere mate in de vijf Achterhoekse gemeenten; op aanbieder niveau variëren de uitkomsten van 12,5 - 26,3%.

Naast grote verschillen tussen organisaties, worden in de verschillende rapporten over onderzoeken naar de feitelijke opbouw en waarde van het percentage overhead, verschillende definities gehanteerd. Wij hanteren de volgende definities van de kosten die tot de (personele) overhead en overige kosten worden gerekend (dit is conform de beschrijving van de overhead in de VNG rekentool).

Overhead

Overhead is het geheel van functies gericht op de sturing en ondersteuning van de medewerkers in het primaire proces. Het primaire proces is het geheel aan diensten en voorzieningen dat door een zorgorganisatie geboden wordt aan een inwoner om direct in de behoefte aan Huishoudelijke Ondersteuning te kunnen voorzien.

Personele Overhead

Niet-cliëntgebonden personele kosten ten behoeve van het primaire proces (leidinggevenden, hotelfuncties, terrein- en gebouwgebonden functies en overig niet-cliëntgebonden personeel); inclusief een opslag voor andere personeelskosten (zoals opleidingskosten en kosten werving & selectie).

Overige kosten

Overige (niet personele) kosten ten behoeve van het primaire proces (voeding, hotelmatige kosten, cliënt c.q. bewoner gebonden kosten, terrein- en

gebouwgebonden kosten, afschrijving, huur, lease, interest en algemene kosten - waaronder ICT, kantoorbenodigdheden, marketing, abonnementen etc.). Hieronder verstaan we niet de kosten voor de locaties waar cliënten wonen en dagbesteding krijgen. Ook de cliëntgebonden hotelmatige kosten zijn hierbij niet inbegrepen; die volgen later in de paragraaf overige kosten.

Achterhoekse gemeenten

In het tarief voor de Huishoudelijk Hulp bij de vijf Achterhoekse gemeenten rekenen we met een **opslag voor overhead van 17,0%**. Dat komt overeen met een aandeel overhead in het totaal van de kosten van de organisatie van 14,5%; deze waarde is gelijk aan de opslag in het huidige regionale HO-tarief.

De gekozen opslag is weliswaar lager dan het gemiddelde uit de uitvraag, dat komt uit op 20,9%. Wij hebben gezien dat twee aanbieders voor de Huishoudelijke Ondersteuning een overhead opgeven die hoger is dan de sectorale benchmark voor de hele sector VVT, dus inclusief alle complexere diensten als wijkverpleging en verpleeghuiszorg. Zonder deze aanbieders komt het regionaal gemiddelde uit onder de gekozen 17,0%. Het gekozen lagere percentage wordt daarom enerzijds gemotiveerd vanuit de uitvraag. Anderzijds geldt dat Huishoudelijke Ondersteuning een relatief eenvoudig te organiseren dienst is, waarbij de 'span of control' van het management groter kan zijn dan in andere onderdelen van de VVT-sector. Daarom is de brede benchmark van de overhead voor de hele sector naar onze opvatting niet van toepassing.

Over een groot aantal ingevulde rekentools die we vanuit bureau HHM in de afgelopen periode hebben geanalyseerd, zien we een bandbreedte van < 10% tot > 40%. Per regio ligt het efficiënte gemiddelde doorgaans tussen de 15 à 18% (als opslag op de kosten van het primaire proces). Daarmee is de uitkomst voor de Achterhoek voor ons een reële, passende waarde.

2.6 Productiviteit

In tabel 4 laten we de opbouw van de productiviteit zien voor de Huishoudelijke Ondersteuning. Daarbij is het aantal productieve uren per jaar afgeleid uit de bruto beschikbare aanstellingsuren (1.878) verminderd met de feest- en verlofdagen, ziekteverzuim en niet-cliëntgebonden uren.

Ziekteverzuim

Het verzuim in de vragenlijst varieert per aanbieder van 94 tot 244 uren 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 hele coronaperiode. Dat achten wij geen goede basis voor de berekening van het tarief in de komende vijf jaren (looptijd van het contract). Met name omdat de hogere piek in het verzuim tijdens de Coronaperiode inmiddels op retour lijkt te zijn.

Het gemiddelde verzuim van de vier best presterende aanbieders in de Achterhoek volgens de analyse van de ingevulde rekentools, komt uit op 134 uren 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 zorg.arbeidsmarkt in beeld.nl (met cijfers van [Vernet](https://www.vernet.nl)). 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. Dit gaat van Q3 in 2018 t/m Q1 in 2023. Voor de berekening van het tarief komen we op een gemiddeld **ziekteverzuim van 8,0%**. Dat is gelijk aan **150 uur** per fte per jaar.

Niet werkbare uren en reistijd

Voor de niet-werkbare uren gaan we uit van **18 uren 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 uren voor administratieve taken** (gemiddeld een kwartier per week). Voor de reistijd bij Huishoudelijke Ondersteuning gaan we uit van een dienstverlener 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 uren reistijd per jaar** uit. Dit is iets minder dan het gemiddelde over de aanbieders die reistijd in de rekentool hebben ingevuld (31 uur over tien van de elf aanbieders). Deze reistijd komt wel overeen met het gemiddelde van de 8 'meest efficiënte' aanbieders. Naar onze opvatting is er dus geen reden om af te wijken van deze 28 uren. Aldus komen wij op een totale productiviteit van **1.428 uren per fte per jaar**. Dit is lager dan het gemiddelde van de vier 'meest efficiënte' aanbieders in de uitvraag met de rekentool (1.448 uren, met een bandbreedte van 1.305 – 1.453 uren).

Onderdeel	Uren
Basis uren per fte per jaar	1.878
AF: Verlof vakantie, feestdagen (obv cao VVT)	244
AF: Ziekteverzuim (8,0%)	150
Werkbare uren per jaar	1.484
AF: werkbare uren (scholing, administratie)	28

Onderdeel	Uren
AF: Niet declarabele reistijd	28
Declarabele cliëntgebonden tijd	1.428

Tabel 4: Opbouw productiviteit Huishoudelijke Ondersteuning (totale productiviteit = 76,0%)

2.7 Risico-opslag

Om de continuïteit richting cliënten en werknemers te garanderen, moet een aanbieder rekening houden met (financiële) tegenvallers. Om die tegenvallers te kunnen opvangen, heeft een aanbieder een weerstandsvermogen² 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 (of is meer dan) tien van de elf regionale aanbieders. Overigens is deze risico-opslag niet bedoeld voor het dekken van kosten van innovatie van de dienstverlening.

2.8 Reiskosten

Voor de reiskosten hanteren we een bedrag van **€ 0,45 per uur**. Deze vergoeding in het tarief is voldoende voor de (verplichte) fietsvergoeding (conform art.9.2 cao VVT) bij een gemiddelde werkdag. Dit bedrag voldoet ook voor de zes 'meest efficiënte' aanbieders op deze parameter.

² Door voor een weerstandsvermogen te zorgen voorkomt een organisatie dat het meteen in financiële problemen komt bij een calamiteit.

3. Indexatie

In deze paragraaf geven we het adviestarief voor 2024 weer en beschrijven we de voorgestelde indexatiemethode voor de uitkomst van de hiervoor beschreven parameterwaarden in de volgende jaren.

3.1 Adviestarief 2024

Op moment van dit schrijven (14 juli 2023) is het onderhandelaarsakkoord voor de verhoging van de cao VVT bekend. Hierin is onder andere aangekondigd dat er een op drie momenten een salarisverhoging aankomt, 5% op 1 oktober 2023, 2,5% op 1 maart 2024 en 2,5% op 1 oktober 2024. Op basis van hetgeen we nu weten, kunnen we een inschatting maken voor het adviestarief van 2024. Hierbij zijn de parameterwaarden die bepaald worden door de cao VVT aan veranderingen onderhevig.

In 2024	Maanden	Salaris	Indexatie	'Nieuw' salaris
Jan t/m Feb	2	€2.381,30	5%	€2.500,37
Mar t/m Sep	7	€2.500,37	2,5%	€2.562,87
Okt t/m Dec	3	€2.562,87	2,5%	€2.626,95

Salaris heel 2024	$(€2.500,37 \times 2 + €2.562,87 \times 7 + €2.626,95 \times 3) / 12$	€2.568,47
-------------------	---	------------------

Tabel 5: Berekening integraal salaris 2024 op basis van het onderhandelaarsakkoord.

Adviestarief 2024

Toepassing van alle hiervoor beschreven parameters, uitgaande van het integraal maximumsalaris over heel 2024, leidt tot een voorlopig adviestarief voor HO in de Achterhoek van **€ 36,21** per uur (zie bijlage 1 voor een printscreen van de berekening).

We maken hierbij de kanttekening dat we ons baseren op de berichtgeving over het onderhandelaarsakkoord. Zodra de definitieve cao VVT is vastgesteld en gepubliceerd, kan worden nagegaan in hoeverre dit leidt tot bijstelling van de parameterwaarden in de opbouw van dit adviestarief. Daarbij denken bijvoorbeeld aan de minimumwaarden voor vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering. Daarom adviseren wij definitieve besluitvorming over het tarief 2024 uit te stellen tot na publicatie van de definitieve cao VVT.

3.2 Advies indexatie vanaf 2025

Hierbij dienen de gemeenten te bedenken dat het adviestarief is gebaseerd op een gemiddeld salaris over heel 2024. Indexatie dient plaats te vinden over het actuele salaris ultimo 2024. In onze voorlopige berekening (zie tabel 5) is dat €2.626,95. Ons advies is in de kern als volgt:

- 90% tarief: personele indexatie o.b.v. de cao VVT of de (voorlopige) OVA;
- 10% tarief: materiele indexatie o.b.v. (voorlopige) PPC.

Personeel

Omdat de looncomponent ca. 90% van het tarief uitmaakt, wordt hierbij primair naar de salarisstijging in cao VVT gekeken, aangezien dit de enige cao is die bij HO van toepassing is. Indien bij indexatie geen nieuwe cao bekend is, kan gebruik worden gemaakt van de (voorlopige) OVA. Als bron hiervoor kan worden verwezen naar de [NZa index personele kosten](#).

Materieel

De overige 10% van het tarief bestaat uit algemene kosten. Voor de indexatie daarvan adviseren wij u gebruik te maken van de [NZa index materiele kosten](#). Deze is mede gebaseerd op de prijsindex voor particuliere consumptie (PPC).

Werkwijze

Indien vooraf op basis van de OVA is geïndexeerd, kan dit achteraf worden gecorrigeerd op basis van de feitelijke loonontwikkeling in de cao. Daarmee ontstaat een meer feitelijke grondslag voor de nieuwe indexatie naar het volgende jaar. Bij afwijkingen tussen (voorlopige) OVA en definitieve cao, adviseren wij u geen nacalculatie uit te voeren in verband met de administratieve lasten.

De werkwijze is dan:

- Terug naar het oorspronkelijke tarief (indexatie o.b.v. OVA eruit halen).
- Uitkomst indexeren op basis van de feitelijke cao-ontwikkeling in het afgelopen jaar, tot een 'virtueel tarief' voor afgelopen jaar.
- Dat virtuele tarief indexeren op basis van de dan bekende cijfers tot het nieuwe tarief voor volgend jaar.

Op die manier kan worden voorkomen dat toepassing van de OVA leidt tot een blijvende achterstand ten opzichte van de werkelijke cao. Een eventueel verschil tussen gebruikt tarief en achteraf bepaald virtueel tarief, behoeft volgens ons niet te worden verrekend. Dat vergt immers veel administratieve lasten.

Bijlage 1. Printscreen van het rekenmodel

Opbouw van het tarief

Product	parameterwaarden	HbH schaal	Toelichting
Max maandsalaris opleidingsmix	heel 2024	€ 2.568,47	obv CAO, zie tabblad [ONDERLEGGERS]
Inschaling als % van max	94,54%	€ 29.139	keuze obv analyse of benchmark
ORT	0%	€ -	keuze obv het product
Vakantiegeld	8%	€ 2.331	€ 2.191,41 obv cao in 2023, art. 4.2.12
Eindejaarsuitkering	8,33%	€ 2.427	€ 2.329,43 obv cao in 2023, art. 4.2.11
Bruto loonkosten		€ 33.897	
Werkgeverslasten	26,24%	€ 8.896	obv tabblad [ONDERLEGGERS]
Bruto loonkosten incl werkgeverslasten		€ 42.793	
Opslag overhead	17,0%	€ 7.275	keuze obv analyse of benchmark
Risico-opslag	2%	€ 1.001	keuze obv analyse of benchmark
Totale kosten		€ 51.070	
Declarabele uren	1.428		obv tabblad [ONDERLEGGERS]
uurtarief		€ 35,76	
Reiskosten per uur	€ 0,45		keuze obv analyse of benchmark
Tarief prijspeil 2023		€ 36,21	

Onderleggers: opbouw werkgeverslasten en productiviteit

Component	verdeling	2023		Productiviteit	HbH	
AOF kleine werkgevers incl. toeslag kinderopvang	20%	5,96%	7,28%	bruto	1.878	
AOF grote werkgevers incl. toeslag kinderopvang	80%	7,61%		feestdagen	244	
WW premie (Awf) laag (aanstelling voor onbepaalde tijd)	85%	2,64%	3,39%	verlof & vitaliteit/PBL + bovenwettelijk		
WW premie (Awf) hoog (overige dienstbetrekkingen)	15%	7,64%		ziekteruizum obv vierjarig gemiddelde	150	8%
ZVW premie werkgever		6,68%		werkbaar	1.484	
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)		1,35%		niet cliëntgebonden		
A&O Fonds VVT		0,04%		opleiding intervisie	18	
Transitievergoeding		0,14%	2,78% 0,33	overleg, administratie, overige tijd	10	
Subtotaal		18,88%		overig (pauze, pv, etc)	0	
				reistijd	28	
pensioen grondslagen:	2023			cliëntgebonden tijd	1.428	76%
OP premie aandeel werkgever (50% van 25%)	12,90%					
aow-franchise	€ 14.714					
AP premie aandeel werkgever (50% van 0,5%)	0,25%			CAO, maximum HbH schaal	30-6-2023	
AP franchise	€ 25.069			per 1 maart 2023	€ 2.381,30	
https://www.pfzw.nl/werkgevers/premie-en-factuur/premiepercentages-en-franchises.html						maanden in 2024
	HbH			per 1 oktober 2023	€ 2.500,37	5,0%
reksalaris (werkgeverslasten)	€ 33.897			per 1 maart 2024	€ 2.562,87	2,5%
OP	€ 2.474,63			per 1 oktober 2024	€ 2.626,95	2,5%
AP	€ 22,07					
pensioen	€ 2.497			heel 2024	€ 2.568,47	
pensioenpercentage	7,37%					
totaal sociale lasten	26,24%					

Bijlage 2. Opbrengsten consultatiefase

Op woensdag 28 juni is de conceptnotitie met de opbouw van het tarief voor de Huishoudelijke Ondersteuning in vijf Achterhoekse gemeenten vanaf 2024 besproken met de aanbieders die voor het contract in aanmerking komen. Nadien is de aanbieders gelegenheid geboden daarover schriftelijk vragen te stellen en onderbouwde suggesties te doen voor aanpassing van bepaalde parameterwaarden. In deze bijlage doen we verslag van wat de consultatieronde heeft opgeleverd.

Respons

Na de bijeenkomst van 28 juni hebben we van negen aanbieders een reactie ontvangen. Hieronder vatten we de gestelde vragen en gemaakte opmerkingen per thema samen. Ook geven we aan op welke wijze we suggesties van aanbieders hebben verwerkt in de parameters bij het definitieve advies. Hierbij hebben we vooral gekeken naar de aangedragen argumenten die gestoeld zijn op de specifieke uitvoeringspraktijk van de Huishoudelijke Ondersteuning in de vijf Achterhoekse gemeenten.

Inschaling

Gewogen gemiddelde?

Aanbieders hebben, net als tijdens de bijeenkomst van 28 juni, aangegeven dat zij willen dat de huidige productie meeweegt in de beoordeling van het gemiddelde salaris.

Reactie HHM:

We hebben via de vijf Achterhoekse gemeenten het aantal cliënten per aanbieder verkregen waaraan Huishoudelijke Ondersteuning wordt geleverd. Voor de elf aanbieders die de rekentool hebben ingevuld, ging dit om 3.604 cliënten. Dit hebben we omgerekend naar een procentuele verhouding die gebruikt wordt om de inschaling te wegen naar aandeel van de aanbieders. Om recht te doen aan de feitelijke praktijk in de Achterhoek komen wij tot de

volgende conclusie. De gewogen inschaling komt op **94,54%** van het maximum.

Overhead

Gemiddelde van rekentools?

Enkele aanbieders geven aan dat voor de overhead het gemiddelde percentage uit de rekentools gebruikt moet worden.

Reactie HHM:

Er is door de aanbieders geen verklaring gegeven vanuit de regionale uitvoeringspraktijk waarom de overhead hoger moet uitkomend dan 17,0% die ook nu in het huidige tarief wordt gehanteerd. Daarnaast wordt er door twee aanbieders een overhead hoger dan de VVT benchmark van Berenschot aangegeven. Daarom handhaven we de analyse zoals in de notitie van 27 juni is beschreven en baseren we de parameter overhead op de combinatie van de overhead van de efficiënte aanbieders in de Achterhoek en de uitkomsten van de onderzoeken elders.

Gewogen bepalen?

Ook voor de overhead geldt dat aanbieders willen dat deze 'gewogen' worden op de huidige productiviteit.

Reactie HHM:

Dit nemen we niet over, zie het vorige punt.

Productiviteit

Ziekteverzuim?

Aanbieders willen dat we meer uitgaan van de actuele situatie, aangezien het verzuim nu hoog is. Het is immers onduidelijk of het verzuim in de komende tijd daadwerkelijk gaat zakken, ondanks dat aanbieders hier erg op inzetten. Bovendien leiden de (ietwat) hogere leeftijd van personeel en de (dubbele) vergrijzing tot de verwachting dat het verzuim mogelijk nog wel verder zou kunnen stijgen.

Reactie HHM:

We erkennen dat het actuele verzuimpercentage voor de sector VVT hoger is. Volgens Vernet (dat alle verzuimdata per zorgsector bijhoudt) is het actuele verzuim (laatst gemeten mei 2023) voor de VVT in heel Nederland 8,5%, voor de veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland was dat 8,1%.

Uit de grafiek met de maandcijfers van het totale verzuim sinds juli 2019 (zie de grafiek op de volgende pagina), blijkt het grillig verloop van het verzuim en ook dat Noord- en Oost-Gelderland doorgaans eenzelfde verzuim kent als de landelijke benchmark. Natuurlijk kan niemand met zekerheid stellen dat doordat Corona inmiddels verleden tijd is, het verzuim terugkeert naar het niveau van 2019 of daarvoor. Voor de langere looptijd van het HO contract in de Achterhoek blijft het naar onze overtuiging een verdedigbaar uitgangspunt om uit te gaan van het regionale gemiddelde over een langere periode, zoals hiervoor uitgelegd. Op basis van de aangeleverde reacties stellen we voor om de periode van terugkijken te baseren op de meest recente vijf jaren. Daarmee komt het gemiddelde verzuim uit op 8% (verlies van **150** uren). Dat komt bovendien overeen met het gemiddelde verzuim van zeven van de 11 organisaties die de gegevens hebben aangeleverd. Daarbij adviseren we de

gemeenten deze parameter tussentijds te evalueren, gelet op de toekomstige onzekerheid van de waarde zoals die nu wordt gekozen.

Overige parameters

Cao stijging?

Aanbieders uiten hun zorgen omtrent de verhoging van de cao VVT die eraan zit te komen en hoe die wordt vertaald naar het HO-tarief..

Reactie HHM:

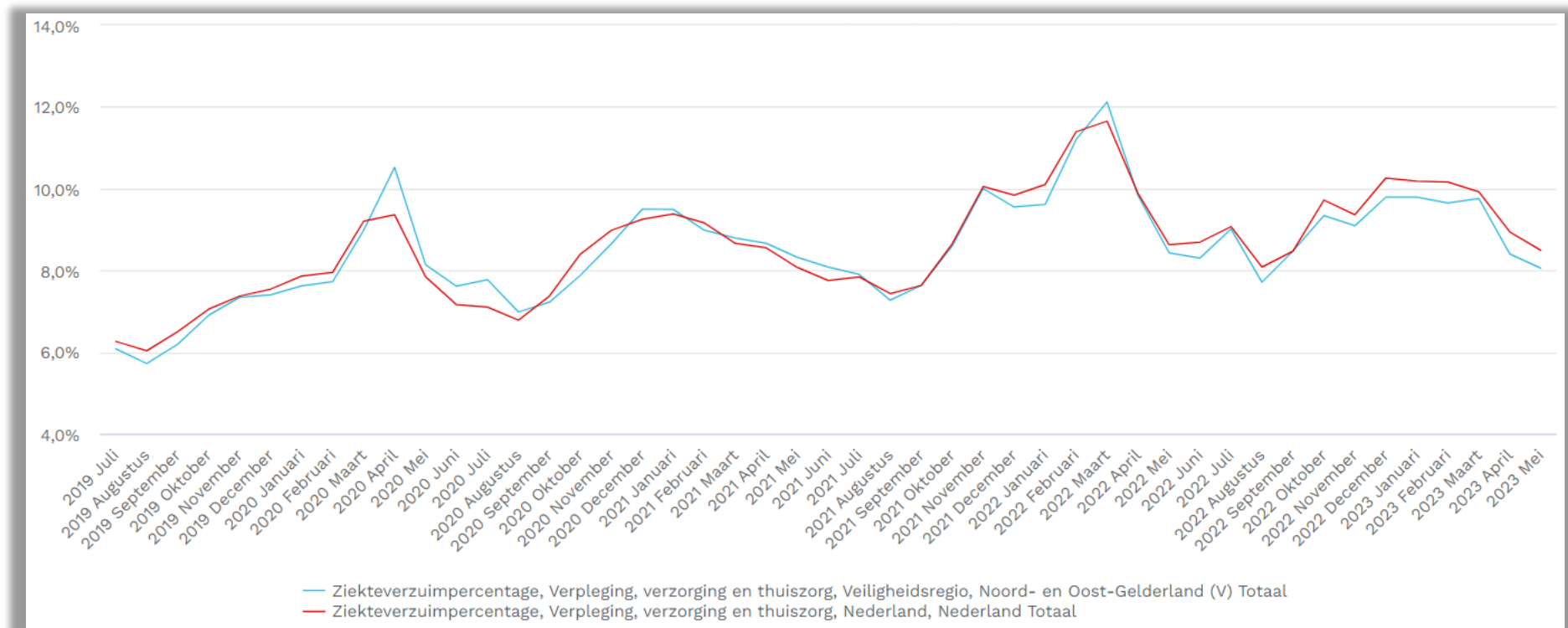
We hebben dit zorgpunt verwerkt in deze rapportage. Het is vervolgens aan de gemeenten dit te vertalen naar besluitvorming over het definitieve tarief voor 2024. Aangezien op dit moment niet bekend is wanneer hierover duidelijkheid ontstaat, kunnen we nu niet meer dan dit advies te geven.

Reiskosten?

Door twee aanbieders is aangegeven dat de vergoeding van €0,45 onvoldoende is, vanwege de reisafstanden die in de Achterhoek mogelijk zijn en dat dus niet alle medewerkers op de fiets naar de cliënten kan. Voor deze aanbieders ontvangt een deel van de medewerkers een autovergoeding.

Reactie HHM:

Wij blijven van opvatting dat de basis voor het tarief ligt in de kenmerken van de dienstverlening HO, die een sterk lokaal karakter heeft. Daarom is volgens ons de gekozen opslag voldoende. Deze opslag is bij een gemiddelde werkdag van twee cliënten a twee uren per cliënt voldoende voor de verplichte fietsvergoeding. Bovendien is deze opslag gelijk aan/meer dan de feitelijke kosten (via de rekentool) van vier van de 11 aanbieders. Daarmee is de gekozen opslag volgens ons een reële basis in het tarief.



Figuur: Verloop ziekteverzuim op basis van cijfers van Vernet, gedownload van <https://inzet zorg.arbeidsmarktinbeeld.nl>