Toelichting opbouw reëel tarief 2022 hulp bij het huishouden

1. Inleiding

In deze notitie hebben we in opdracht van de gemeenten Harlingen, Terschelling en Waadhoeke de opbouw van en een toelichting op een reëel tarief voor hulp bij het huishouden voor 2022 uitgewerkt. Deze toelichting is bedoeld om de onderdelen van, de parameters waarop zo'n reëel tarief wordt opgebouwd eenduidig te omschrijven.

De onderdelen waaruit een reëel tarief wordt opgebouwd zijn in principe redelijk eenduidig. Soms is in verschillende modellen sprake van verschillen in keuzes hoe componenten worden samengevoegd / opgesplitst. Dat geeft dan optische verschillen, maar geen feitelijke verschillen.
De parameterwaarden binnen de verschillende onderdelen liggen deels vast. Bijvoorbeeld in de cao VVT. Voor een deel komen deze parameterwaarden voort uit opvattingen, bedrijfsvoeringkeuzen en beleidskeuzen. Over deze parameterwaarden is in de praktijk vaak sprake van discussie. Dit betreft bijvoorbeeld de overhead, het ziekteverzuim, het aantal productieve uren en dergelijke.

De gemeenten stellen op basis van alle informatie die zij hebben en hun afweging daarop het tarief voor 2022 vast. Zij zijn eraan gehouden ervoor te zorgen dat dit een reëel tarief is in de lokale situatie. In deze notitie presenteren we een algemene toelichting van de mogelijke opbouw van een reëel tarief.

Notabene: deze notitie kan als basis worden gebruikt voor het maken van lokale keuzen. Deze notitie schrijft NIET voor wat de inhoud van deze keuzen moet zijn.

Bureau HHM heeft in de afgelopen periode met en voor meerdere gemeenten onderzoeken uitgevoerd gericht op het bepalen van reële tarieven voor onder meer Wmo-begeleiding, Hulp bij het Huishouden en Jeugdhulp. De ervaring die we in al deze trajecten hebben opgedaan, brengen we in bij deze notitie.

2. Reëel tarief opbouw / parameters

Bij AMvB uit 2017 zijn gemeenten verplicht reële tarieven te hanteren bij de maatschappelijke ondersteuning, dus ook voor de Hulp bij het Huishouden. In de AMvB 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.

Wanneer een tarief 'reëel' is, is niet in de AMvB bepaald. Dat is uiteindelijk een keuze van de gemeente. 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.

Om te komen tot een reëel tarief hanteren we een kostprijsmodel, waarvan we de parameters in de tabel hierna beschrijven. Deze parameters sluiten aan bij de parameters die zijn opgenomen in de rekentool van ActiZ/VNG.

Parameter	Omschrijving
Inschaling / uurloon	Dit betreft de functiemix van personeel in de directe dienstverlening HbH, als vertaling van de kwaliteitseisen voor deze dienst. Hierbij kan een combinatie worden gemaakt van verschillende functieniveaus. *Invulling*: De inschaling wordt afgeleid van de productbeschrijvingen van de gemeente (beleidsregels, nadere regels, verordening). Bij HbH is met name art. 3.2A uit de cao-VVT van toepassing.
Opslagen	Hierbij gaat het om reguliere opslagen op het salaris bij de gekozen functieniveaus, zoals vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, individuele keuzebudgetten, onregelmatigheidstoeslag. *Invulling*: Dit volgt uit de cao-VVT.
Sociale lasten	Dit betreft de werkgeverslasten, zoals de verschillende verplichte verzekeringen, pensioen, etc. Ook worden hier vaak opleidingskosten en reiskosten onder begrepen. *Invulling*: Ook deze parameterwaarde wordt bepaald op basis van algemene gegevens en de cao-VVT.
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). *Invulling*: Voor deze parameter is geen normatief kader beschikbaar. Deze waarde wordt bepaald op basis van uitkomsten van onderzoek elders (benchmarks) en het oordeel daar over vanuit de gemeenten, mede op basis van kwaliteitseisen en administratieve verplichtingen. Factoren van wenselijkheid en maatschappelijke acceptatie spelen hierbij een (grote) rol.
Productiviteit	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 werkbare en declarabele uren waardoor de totale jaarlijkse kosten per fte worden gedeeld. Hierin zit bijvoorbeeld een correctie voor vrije dagen, feestdagen, algemene tijd, werkoverleg, ziekteverzuim, etc. *Invulling*: Ook voor deze parameter is geen normatief kader beschikbaar. Vanuit de praktijk zijn hiervoor wel waarden beschikbaar. De productiviteit is onder meer afhankelijk van het organiserend vermogen van de aanbieder en het ziekteverzuim en hoe daarop wordt gestuurd.
Risico-opslag	Tot slot wordt een opslag toegevoegd voor risico's en voor financieel resultaat. Alle overige elementen hebben betrekking op de feitelijke kostprijs; deze parameter waarborgt de continuïteit van de organisatie. *Invulling*: Deze parameter is niet normatief bepaald. Hiervoor wordt een afweging gemaakt op basis van inschatting van ernst en kans van continuïteitsrisico's in de regio.
Reiskosten	Voor de reiskosten van de medewerkers wordt een opslag gehanteerd. *Invulling:* Voor deze parameter moet een voor de werkelijke situatie reëel uitgangspunt worden bepaald, gekoppeld aan de cao-VVT.

Tabel: algemeen kostprijsmodel om te komen tot een reëel uurtarief per uitvoerend medewerker HbH

3. Productstructuur HbH[1] 2022

Binnen de hulp bij het huishouden worden op grond van inhoud vaak twee producten onderscheiden:

- HbH-1 (ondersteuning waarbij de cliënt de regie voert)
- HbH-2 (ondersteuning waarbij de professional de regie (deels) overneemt)

Ten aanzien van de HbH-1 en HbH-2 is vanuit de inhoud gezien sprake van een onderscheid. Het kan ook verstandig zijn dit inhoudelijke onderscheid in de uitvoeringspraktijk nog wel zichtbaar te houden. Het inhoudelijke onderscheid vertaalt zich nu niet meer in een financieel onderscheid. Dit komt doordat er sinds enkele jaren maar een functieschaal voor huishoudelijke hulp is in de cao VVT.

4. Parameterwaarden, reacties aanbieders, overwegingen gemeenten

We gaan in deze notitie uit van de bedragen en percentages sociale lasten zoals die op het moment van schrijven (juli 2021) bekend zijn vanuit de geldende cao-VVT. Deze cao loopt af per 31 december 2021. De afspraken in de nieuw vast te stellen cao voor de jaren daarna zijn nu nog onbekend.

We rekenen nu met de salarisbedragen zoals die zijn vastgesteld, inclusief de 3% loonsverhoging die per 1 juli 2021 is ingegaan, als 'waarschijnlijk maandsalaris' per 01-01-2022 in deze notitie en in de rekentool.

Wij adviseren gemeenten bij het bepalen van een reëel tarief zo veel mogelijk de cao-VVT een op een te volgen, ook bij indexatie bijvoorbeeld. Omdat dit meestal een uitvoeringseis is die aan aanbieders wordt opgelegd en omdat hier wettelijke verplichtingen, ook voor de gemeente, onder liggen.

Praktisch is het echter een punt van aandacht dat niet altijd alle informatie die nodig is voor het bepalen van het tarief voor het volgende jaar op het goede moment beschikbaar is.

Bij indexatie (ook volgende jaren) kan de volgende aanpak worden gehanteerd:

- In een jaar waarin sprake is van een aanbesteding voor de jaren daarna: de gemeente gebruikt de meest actuele informatie die zij heeft op het moment van het uitbrengen van de aanbesteding voor het tarief voor het jaar daarop.
- In de andere jaren, tijdens de looptijd van de aanbesteding, bepalen de gemeenten uiterlijk per 1 september het tarief voor HbH voor het jaar erna, op basis van de op dat moment beschikbare informatie vanuit de cao, de pensioenbepalingen en dergelijke.
- Als het mogelijk is om de gegevens van de cao-VVT te gebruiken voor de bepaling van het tarief HbH voor het navolgende jaar, dan heeft dat de eerste voorkeur.
- Als de noodzakelijke informatie vanuit de cao niet voor 1 september beschikbaar is, dan hanteren de gemeenten de voorlopige OVA zoals die in september bekend wordt gemaakt als basis voor de indexatie van het jaar erop. Dit is het best beschikbare alternatief.
  De voorlopige OVA (Overheidsbijdrage in de Arbeidskostenontwikkeling) wordt in september van ieder jaar bekend gemaakt, deze wordt jaarlijks berekend op basis van cijfers van het Centraal Planbureau.

[1] Ook te lezen als HH en Huishoudelijke ondersteuning

- Het tarief dat uiterlijk per 1 september wordt bepaald voor het jaar daarop, geldt dat hele jaar. Er vindt geen nacalculatie plaats (zowel niet positief als negatief).

- Als de voorlopige OVA is gebruikt voor indexatie, dan wordt in de loop van dat jaar gekeken wat het tarief had zullen zijn als alle cao-informatie wèl beschikbaar zou zijn geweest. Dit leidt niet tot nacalculatie voor dat lopende jaar van een eventueel verschil. Dat is een administratief te belastend traject. Het alsnog berekende tarief dient weer als basis voor de indexatie voor het navolgende jaar. Waarbij het wederom de eerste voorkeur is de cao-VVT te volgen. Indien noodzakelijk vindt indexatie op basis van de voorlopige OVA van september van dat jaar plaats.

Tabel met parameters

In de navolgende tabel gaan we in op de parameterwaarden voor het rekenmodel voor bepaling van het reële tarief HbH voor 2022.

	Parameter	Toelichting
1.	Uurloon	Advies bureau HHM: hanteer een vaste formule voor het bepalen van het uurloon, aansluitend op een advies hierover van KPMG onderzoek uit 2014. Hanteer daarbij 89% a 93% van de maximum periodiek als vaste waarde. Deze waarde is als vaste waarde voor meerdere jaren bruikbaar, omdat vanuit de praktijk blijkt dat dit een 'gestandaardiseerde' waarde is. Ieder jaar is sprake van instroom – doorstroom – uitstroom van medewerkers in de periodieken van de HbH-schaal in de cao. Het uiteindelijke effect hiervan komt neer een percentage van de maximum periodiek. Het juiste percentage kan blijken uit kennis van de actuele situatie bij de regionale aanbieders. Ten aanzien van het uurloon: hiervoor is in deze notitie nu het maandsalaris gebruikt zoals dat bekend is per 01-01-2022. Deze is nu in deze notitie opgehoogd met de voorlopige OVA voor 2022 zoals die in juni 2021 bekend is, omdat de cao voor 2022 nog niet bekend is. Voor de definitieve bepaling van het uurloon voor 2022 per 1 september 2021 waarmee: A) zo mogelijk gebruik wordt gemaakt van de gegevens van de komende cao-vvt. En als die dan nog niet bekend is, wordt: B) gebruik gemaakt van de OVA die in september 2021 wordt vastgesteld. Dit is een gebruikelijke aanpak, zoals die wordt gehanteerd door de NZa voor de tarieven in de zorg.
2.	Opslag vakantiegeld	8%, rekening houdend met het minimum uit art. 3.2A lid 9 cao-VVT
3.	Opslag eindejaarsuitkering	8,33% rekening houdend met het minimum uit art. 3.2A lid 9 cao-VVT

	Parameter	Toelichting
4.	ORT	Niet van toepassing, HO blijft binnen de uren van 0% ORT.
5.	Sociale lasten	Bij de sociale lasten hanteren bureau HHM en de VNG-rekentool nagenoeg dezelfde rekenwaarden. Toelichting per onderdeel. WAO, ZVW, WHK: ligt vast in de cao WW-percentage: • 2,7% voor vast personeel • 7,7 % voor flexibel personeel • O.b.v. een verhouding van 85% vast en 15% flexibel is dit gewogen gemiddeld 3,45%. • Dit is een gemiddeld ambitieus percentage voor de verdeling tussen vast en flexibel. Waarbij de cao-partners als streven 90% - 10% hadden geformuleerd. • Eventuele hogere ww-afdracht door een eventueel hoger ziekteverzuim maakt onderdeel uit van de overige kosten onder de post overhead. Pensioen percentage (6,81%): Ten aanzien van het pensioen zijn twee variabelen van belang. Dat is enerzijds het percentage pensioenpremie en anderzijds de franchise (het deel van het salaris waarover geen pensioenpremie wordt afgedragen). Het percentage pensioenpremie wordt bepaald in de cao. De franchise wordt ieder jaar laat in het jaar bekend gemaakt voor het volgende jaar. Zolang deze nieuwe (jaarlijkse) informatie niet bekend is, adviseren we de op dat moment bekende informatie toe te passen. Transitievergoeding (0,14%): De hoogte van de transitievergoeding is bepaald op basis van de volgende uitgangspunten: • hoogte van de vergoeding, dat is eenderde van een maandsalaris bij een volledig gewerkt jaar dus (1/3/12 =) 2,78%; • de inschatting dat bij eenderde van alle aflopende contracten een transitievergoeding aan de orde; • de inschatting dat jaarlijks 15% van alle contracten aflopen of worden beëindigd, gebaseerd op dezelfde verhouding vast/flex die hiervoor is benoemd. Dit leidt in totaal tot een opslag van ca. 26,2%
6.	Overige personeelskosten	Is onderdeel van de overhead in dit voorstel.

	Parameter	Toelichting
7.	Overhead	Overhead omvat in lijn met ActiZ-VNG-rekentool de volgende componenten: "overhead + kosten vastgoed + overige personele kosten + eventuele lasten als gevolg van gemeentelijke eisen". De benchmarkwaarde voor de gehele sector VVT, zoals opgenomen in de rekentool, komt uit op ca. 21% (als aandeel in de totale kosten, waarbij met 1,8% voor vastgoed is gerekend). Deze waarde geldt voor de hele sector VVT, dus inclusief de complexe, intramurale zorgvarianten. Het product huishoudelijke ondersteuning is echter een enkelvoudig en eenvoudiger te organiseren product binnen de range van de gehele VVT. De medewerkers HbH organiseren in de praktijk hun werk vrij zelfstandig (samen met de cliënten). Dit vergt een beperktere inzet van management, administratieve lasten en kantoorruimte en vergt vrijwel geen materiële kosten. Er is wel sprake van veel kleine dienstverbanden en het daarbij horende regelwerk. Bij uitvragen onder aanbieders elders in het land, zien we als opslag voor de overhead voor HbH een bandbreedte die uiteenloopt van minder dan 10% bij heel efficiënt werkende partijen tot bredere organisaties die 22% of meer aangeven voor de gehele organisatie. Op grond van de uitvragen elders en op grond van voorgaande overweging over de aard van het product HbH adviseren wij uit te gaan van een overhead van 15 á 18% als opslag op de kosten van uitvoerend personeel (dat is 13 á 15,3% aandeel in de totale kosten van de organisatie). Dit sluit ook aan bij de inhoudelijke uitgangspunten zoals eerder verwoord in de Code verantwoordelijk marktgedrag uit 2015.
8.	Risico, innovatie en marge	Op basis van het brancherapport van Ernst & Young en overige inventarisaties in de sector, adviseert bureau HHM een opslag van 2% te hanteren.

	Parameter	Toelichting
9.	Productiviteit	Ten aanzien van de productiviteit voor de HbH adviseert bureau HHM te rekenen met 1.454 productieve uren per fte (77,4%). Zie hieronder een toelichting per onderdeel. <u>Verlofdagen</u> Verlofdagen is inclusief extra verlof (244 uren per fte per jaar) <u>Ziekte</u> In de discussie over het ziekteverzuim wordt veelal verwezen naar benchmarkcijfers voor de gehele sectoren VVT, GHZ, GGZ en SW. In de VNG-rekentool wordt per cao, op basis van een meerjarig gemiddelde in de sectoren (Branche Viewer periode 2017-2019), de volgende suggestie gedaan: VVT: 6,9%, GHZ: 6,15%, GGZ: 6,09% en SW: 6,09%. In de praktijk is sprake van verschillen tussen aanbieders en tussen de sub-sectoren. Organisaties met een lager gemiddeld ziekteverzuim voeren hierop vaak actief beleid, waardoor met name het korte verzuim en de verzuimfrequentie positief worden beïnvloed. Daarbij laat CBS Statline zien dat het gemiddelde van de afgelopen twee jaren (1 januari 2018 tot en met 30 juni 2020) voor de Gezondheids- en welzijnszorg 5,85% is. Op basis van de VNG rekentool, de CBS Statline en de stimulans voor actief beleid adviseren wij een aftrek voor ziekteverzuim van 100 uren per fte. Dat komt overeen met de 5,3% van de bruto-uren die we nu hanteren in het rekenmodel. <u>Scholing</u> De cao VVT legt in art. 10.1A lid 5 vast 'Het scholingsbudget bedraagt minimaal 2% van de loonsom.' Deze 2% betreft zowel de uren die aan opleiding worden besteed als de kosten van de scholing. Op basis daarvan gaan wij uit van 30 uren per fte voor opleiding, zijnde 1,6% van de loonsom. De overige 0,4% rekenen wij als onderdeel van de overhead, zijnde kosten voor scholing. <u>Administratie – werkoverleg</u> Op basis van uitvraag onder veel aanbieders in het land is het advies hiervoor 2 dagen (15 uur) op te nemen.

	Parameter	Toelichting
		Reistijd Op basis van uitvraag onder veel aanbieders in het land is het advies hiervoor 35 uur op te nemen. Dit baseren we op een gemiddelde van 5 dienstreizen per week en gemiddeld 10 minuten per dienstreis. Aandachtspunt: er is vaak discussie over de onderdelen van de productiviteit. Maar als wordt gekeken naar de totale omvang van de productiviteit zijn de verschillen in de opvattingen vaak veel kleiner.
10.	Reiskosten	In de HbH sector is het al langere tijd gebruikelijk een opslag van € 0,35 per uur te hanteren. Advies is dit over te nemen. Dit is mede gebaseerd op de fietsvergoeding vanuit de cao.

Voorlopige berekening

Berekening reëel tarief HO 2022	heel 2022	obv CAO VVT, VOORLOPIG met indexatie middels OVA voor 2022 (mei-percentage)				
Versie: 20 juli 2021						
MW/21/1388/rthhhtw						
			€ 27.398,49	(heel 2022)		
Product HbH	**parameterwaarden**					
Max maandsalaris HEEL 2022		**€ 2.283,21**	€ 14,59	per uur		
Inschaling als % van max	**89%**	€ 24.384,65	€ 12,98	per uur		
ORT	**0%**	€ -				
Vakantiegeld	**8%**	€ 2.002,50		€ 2.002,50	= minimum	
Eindejaarsuitkering	**8,33%**	€ 2.132,61		€ 2.132,61	= minimum	
Bruto loonkosten		**€ 28.519,76**				
Sociale lasten	**26,21%**	€ 7.475,36				
Bruto loonkosten incl werkgeverslasten		**€ 35.995,12**				
Opslag overhead (op bruto loonkosten)	**18,0%**	€ 6.479,12	15,3%	(als aandeel in de totale kosten)		
Risico-opslag	**2%**	€ 849,48				
Totale kosten		**€ 43.323,72**				
Declarabele uren	**1.454**					
uurtarief		€ 29,80				
Reiskosten per uur		€ 0,35				
Tarief prijspeil 2022		**€ 30,15**				

Maandsalaris gemiddeld voor héél 2022		
€	2.244,60	- periodiek 5 v.d. HbH-schaal die i.i.g. geldig is tot september 2021, incl. de 3% loonsverhoging
€	2.283,21	- verhoogd met de OVA voor heel 2022, omdat de CAO 2022 nog niet bekend is
		(voorlopig OVA-percentage 2022 is 1,72% (mei), deze wordt in september 2021 geactualiseerd)

Sociale lasten								
7,53%	WAO etc			Percentage	WW-premie			
3,45%	WW	*Toelichting:*	vast	85%	2,70%			
7,00%	ZVW		flexibel	15%	7,70%			
1,28%	WHK							
6,81%	pensioen	*Toelichting:*	grondslag:	**2021**	**€ 28.519,76**			
0,14%	transitie		OP 50% van	25%	€ 1.926,10	OP		
26,21%	Totaal		franchise	€ 13.111	€ 16,71	AP		
			AP 50% van	0,50%	€ 1.942,81	TOTAAL		
			franchise	€ 21.835				

	Productiviteit	
basis	**1878**	
verlof	244	
ziekte	100	5,3%
scholing	30	1,6%
administratie e.d.	15	
reistijd	35	1,9%
Uren:	**1.454**	77,4%