

## Advies tarief Huishoudelijke Hulp tbv 'GHO'

*De gemeenten Goirle, Hilvarenbeek en Oisterwijk (GHO) hebben in het kader van de vernieuwing van het contract Huishoudelijke Hulp per 1 juli 2022, de aanbieders gevraagd door middel van de 'rekentool' informatie aan te leveren over hun uitvoeringspraktijk. Op verzoek van de gemeenten heeft bureau HHM de ontvangen gegevens geanalyseerd en met ambtenaren van de drie gemeenten besproken. De uitkomsten zijn op 14 februari besproken met vertegenwoordigers van de aanbieders. Ter afronding van het kostprijsonderzoek is deze notitie opgesteld.*

### Toelichting

In deze notitie geven we aan de hand van de elementen in het algemene kostprijsmodel voor tarieven in het sociaal domein, onze reactie op de uitkomsten van de uitvraag. Daarbij zijn de gegevens betrokken van de zes aanbieders die deze aan de gemeenten hebben aangeleverd. Bij elke parameter geven we eerst een korte omschrijving en aansluitend een reactie op de uitkomsten van de uitvraag rond de opbouw van het tarief voor Huishoudelijke Hulp (hierna: HH). We sluiten elke parameter af met een advies voor een reële parameterwaarde die kan worden toe gepast. Separaat ontvangen de gemeenten een rekenmodel waarin genoemde advieswaarden zijn verwerkt tot een tarief. Een printscreen van dit rekenmodel is als bijlage 1 aan deze notitie toegevoegd.

| Parameter                      | Omschrijving                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. Inschaling / uurloon</b> | 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 HH is sprake van één specifieke salarisschaal uit de cao VVT. |

We zien in de uitvraag het beeld dat we van elders herkennen. De zes aanbieders verschillen enigszins in de gemiddelde inschaling. Hier valt op dat één van de aanbieders een groot deel van het personeel inschaalt boven het maximum van de HbH-schaal (conform art. 3.2A van de cao VVT). Dit kan samenhangen met historische afspraken. Hiermee is geen rekening gehouden bij het bepalen van het tarief, omdat de gemeenten gehouden zijn de cao te volgen.

Wij adviseren u uit te gaan van een modelmatige opbouw van tarieven en (dus) een percentage van het maximum salaris van de schaal te hanteren. Door de huidige situatie als uitgangspunt te nemen, kan dat percentage worden bepaald op basis van de huidige praktijk. Daarbij gaan we uit van 'ceteris paribus', dus van de aanname dat het huidige beeld niet wezenlijk wijzigt omdat er balans is tussen uitstroom van ervaren medewerkers en instroom van nieuwe. Overigens hebben we hierbij op aangegeven van

een van de aanbieders rekening gehouden met een stijging van de treden in de komende periode, mede omdat het nieuwe tarief halverwege 2022 van toepassing wordt.

De inschaling van de zes aanbieders is gemiddeld, waarbij het gewicht van elke aanbieder (aandeel in het totaal aantal cliënten voor de drie gemeenten) is meegenomen. Dit gewogen gemiddelde komt uit op een uurtarief € 12,91<sup>1</sup> en dat komt overeen met **90%** van het schaalmaximum. Wij adviseren u dit percentage voor de komende periode aan te houden als een reële basiswaarde voor het tarief.

Omdat de cao VVT per december 2021 is afgelopen en er geen nieuwe salarisbedragen voor 2022 en verder zijn vastgesteld, hanteren we de voorlopige OVA als index naar 2022. Deze waarde wordt jaarlijks bepaald op basis van sociaal economische ramingen, waarbij bekende cao-ontwikkelingen worden meegenomen. Dit is derhalve een betrouwbare schatter voor de stijging van de loonkosten, die bijvoorbeeld ook door de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) wordt gehanteerd voor alle tarieven in de zorgsector (langdurige zorg en geneeskundige zorg). De voorlopige OVA is voor 2022 bepaald op **3,87%**<sup>2</sup>. Dat is inclusief een extra loonstijging van 1,13% die in september 2021 door het Kabinet voor de salarissen en de sector zorg en welzijn werd vastgesteld.

| Parameter          | Omschrijving                                                                                                                                                                           |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>2. Opslagen</b> | Hierbij gaat het om reguliere opslagen op het salaris bij de gekozen functieniveaus, zoals vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, individuele keuzebudgetten, onregelmatigheidstoeslag. |

Het is duidelijk dat er bij HH geen ORT aan de orde is omdat de dienstverlening vrijwel altijd binnen de reguliere uren wordt verricht. De cao VVT 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. Bij de berekening in de bijlage zijn wij uitgegaan van de minimumwaarden zoals die voor het vierde kwartaal van 2021 van toepassing zijn.

| Parameter                | Omschrijving                                                                                     |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>3. Sociale lasten</b> | Dit betreft de werkgeverslasten, zoals de verschillende verplichte verzekeringen, pensioen, etc. |

We zien in de uitvraag dat enkele aanbieders een groter aandeel 'flexibel' personeel lijkt te hebben. Dit is af te leiden uit het percentage dat voor de WW-premie wordt aangegeven. Wij zoeken in ons advies aansluiting bij de afspraken die cao-partners met elkaar hebben gemaakt, namelijk dat zij streven naar een verhouding van 90% personeel

<sup>1</sup> Hierbij hebben we de inschaling boven trede 5 van de schaal meegerekend tegen de waarde van trede 5.

<sup>2</sup> Bron: <https://www.nza.nl/wat-is-het-prijsindexcijfer-voor-personele-kosten>

in vaste dienst op een vast aantal uren en dus maximaal 10% flexibel personeel. Wij gaan ervan uit dat een verhouding van 85/15 een reële waarde weerspiegelt.

Vanaf dit jaar wordt bij het bepalen van de sociale premies onderscheid gemaakt naar grote en kleine organisaties. Omdat wij geen specifieke informatie hebben over de partijen in de gemeenten Goirle, Hilvarenbeek en Oisterwijk, gaan wij uit van een verdeling van 75% grote organisaties, waarvoor een hogere premie wordt vastgesteld en 25% kleine organisaties. De premies komen daarmee uit op een totaal van 18,91%.

De opslag voor de pensioenpremie (werkgeversdeel) is bepaald door uit te gaan van een normatief salarisbedrag (91,3% van het max, zie hierboven). In ons rekenmodel laten we zien dat dit volgens ons voor 2022 uitkomt op een opslag voor pensioen van 7,09%. Daarmee komt de totale opslag voor werkgeverslasten uit op **26,00%**.

| Parameter          | Omschrijving                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>4. Overhead</b> | 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 <b>personele overhead</b> (de kosten van overig personeel, zoals management, staf, beleid, administratie plus de overige personele kosten, etc.) en de <b>overige overhead</b> (alle overige, materiële kosten). |

Voor deze parameter is geen normatief kader beschikbaar. In de uitvraag zien we dan ook dat de aanbieders op dit punt uiteenlopen, zoals dat eigenlijk bij elk onderzoek naar overhead het geval is. De bandbreedte van de verschillen tussen deze zes organisaties in deze regio loopt van 10% tot 25%. Het gemiddelde in de uitvraag komt op een opslag voor overhead van 21%.

Het kiezen van een gemiddelde waarde op basis van de uitvraag is naar ons idee te eenvoudig. Een reëel tarief wordt gebaseerd op keuzes van de gemeente, met een gemiddeld efficiënte aanbieder voor ogen. Een tarief hoeft bovendien niet kostendekkend te zijn voor alle aanbieders. Ook is het van belang te weten welke variant met de cijfers in beeld is gebracht. In de berekening gaan wij uit van de overhead als opslag op de kosten van het personeel in het primair proces. Dat is wezenlijk anders dan de overhead als aandeel in de totale kosten, een variant die elders ook wel wordt gehanteerd.

Om te komen tot een reële waarde kijken we niet alleen naar de uitvraag en naar de landelijke benchmark. HH is een relatief eenvoudig te organiseren dienst en de benchmark overhead in de rekentool (totaal van de onderdelen, exclusief vastgoed) met 24,5% voor de hele sector geldt (dus inclusief verpleeg- en verzorgingshuizen). Daarom denken wij dat een lager percentage dan het gemiddelde uit de uitvraag reëel is. Wij adviseren voor de kosten van de organisatie (overhead) uit te gaan van een opslag op de kosten van het primair proces van **18%**. Dit is gelijk aan een aandeel in de totale kosten voor de overhead van ca. 14,5%. Deze waarde komt overeen met het gemiddelde van drie

meest efficiënte aanbieders in de uitvraag. Deze waarde ligt daarmee ook binnen de bandbreedte van wat we elders specifiek voor HH tegenkomen (15-18%).

| Parameter                | Omschrijving                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>5. Productiviteit</b> | 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. |

Ook voor deze parameter is geen normatief kader beschikbaar. Vanuit de praktijk zijn hiervoor wel referentiewaarden beschikbaar. De productiviteit is onder meer afhankelijk van het organiserend vermogen van de aanbieder, het ziekteverzuim en hoe daarop wordt gestuurd. Uit de uitvraag blijkt dat de aanbieders hierbij variëren tussen de 1.426 en 1.509 uren per fte per jaar. Dit verschil hangt oa. samen met het ziekteverzuim en de mate waarin met scholing, reistijd en algemene uren wordt omgegaan.

Met betrekking tot het ziekteverzuim is ons advies op basis van de actualiteit uit te gaan van verlies van **115 uren per fte per jaar** (dat is 6,1% van de totaal beschikbare uren). Dat is minder dan het actuele verzuimcijfer dat door de Covid-pandemie momenteel historisch hoog is. Dit percentage wordt gemotiveerd door het gemiddelde van de kwartaalcijfers voor verzuim in de sector gezondheids- en welzijnszorg volgens het CBS in de periode 2018 – 2021<sup>3</sup>. Daarmee wordt voor een deel rekening gehouden met voor de invloed van Corona, maar ook met de periode daarvoor, die vermoedelijk snel weer kan terugkeren. Deze waarde is iets meer dan het gemiddelde van de vier meest efficiënte aanbieders op dit punt van de uitvraag.

Met betrekking tot de scholing valt op dat twee aanbieders uitgaan van 38 uur per fte per jaar. Dit hangt naar ons idee direct samen met de verplichting in de cao om 2% van de totale loonsom aan scholing te besteden. In de praktijk is dit bij medewerkers HH niet aan de orde, getuige ook de invulling van de vier andere aanbieders. Op grond van die praktijk achten wij een productie verlies van **19 uren voor scholing/intervisie** reëel. Dat is ca. 1% van de loonsom (in tijd vergoed). De andere 1% voor de verplichting uit de cao zit in de 'overige personeelskosten', onderdeel van de overhead. Dit onderdeel omvat de de kosten van vervanging bij verzuim en scholing en de kosten van de scholing zelf.

In het rekenmodel is een rekenstaatje opgenomen (zie de printscreen in de bijlage). Dit leidt tot een **productiviteit van 1.452 uren per fte per jaar**. Dit komt overeen met het gemiddeld van alle aanbieders in de uitvraag.

<sup>3</sup> Zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/ziekteverzuim>

| Parameter               | Omschrijving                                                                                                     |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>6. Risico-opslag</b> | Er wordt een opslag toegevoegd voor risico's en voor financieel resultaat en de continuïteit van de organisatie. |

Voor deze parameter is vrijwel geen landelijk referentiemateriaal beschikbaar. Ook in de uitvraag zien we een vreemd beeld: één aanbieder geeft aan geen risico-opslag te hanteren, terwijl een andere aanbieder een onredelijk hoog percentage opvoert. Op grond van de uitkomsten adviseren wij een **opslag voor risico's van 2,5%** vast te stellen. Dat is het gemiddelde van de overige vier aanbieders en past in de bandbreedte die we elders bij deze opslag tegenkomen.

| Parameter            | Omschrijving                                                                                        |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>7. Reiskosten</b> | Voor de reiskosten van dienstreizen (cliënt-cliënt) van de medewerkers wordt een opslag gehanteerd. |

In de uitvraag valt één antwoord op door de uitzonderlijk hoge waarde die is opgegeven. Bij het beoordelen van deze parameter gaan wij ervan uit dat de hulpverleners HH geen vaste werklocatie op kantoor hebben, daarom is art. 9.1.1 cao VVT niet van toepassing. Deze parameter heeft derhalve betrekking op de kosten van dienstreizen, van en naar cliënten.

Op basis van de uitvraag lijkt ons een opslag van **€ 0,40** per gewerkt uur reëel. Dat komt overeen met de gemiddelde reiskosten van de vier aanbieders met de 'laagste' opgave voor de reiskosten. Deze vergoeding in het tarief is voldoende voor de (verplichte) fietsvergoeding (conform art.9.2 cao VVT) bij een gemiddelde werkdag.

| Parameter           | Omschrijving                                                                                                                                                                        |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>8. Indexatie</b> | Tot slot wordt in de opbouw van het tarief aangegeven op welke wijze dit jaarlijks wordt aangepast aan de stijging van kosten (binnen de cao-VVT en de algemene kosten daarbuiten). |

De indexatie van het tarief voor HH is relatief eenvoudig te doen, omdat het één cao betreft. Als op het moment van aanpassing van het tarief geen informatie over de veranderingen in de cao bekend is (zoals actueel het geval is; de cao is in december afgelopen en er is niets bekend over nieuwe afspraken), kan gebruik worden gemaakt van de OVA. De OVA voor 2022 is onlangs voorlopig vastgesteld op 3,87%. Dit percentage is verwerkt in het rekenmodel (zie ook de passage bij #1 over de inschaling).

### Adviestarief

Toepassing van alle bovenstaande parameterwaarden leidt tot een uurtarief van **€ 31,18** (prijspeil 2022).

## Bijlage 1 Printscreen van het rekenmodel voor de Huishoudelijke Hulp

### Berekening van het tarief:

| Product                                       | parameterwaarden | HbH schaal | Toelichting                   |
|-----------------------------------------------|------------------|------------|-------------------------------|
| Max maandsalaris opleidingsmix                | 01-01-2022       | € 2.244,60 | obv cao Q4-2021               |
| indexatie naar heel 2022                      | 3,87%            | € 2.331,47 | obv OVA 2022                  |
| Inschaling als % van max                      | 90%              | € 25.124   | keuze obv analyse             |
| ORT                                           | 0%               | € -        | keuze obv productbeschrijving |
| Vakantiegeld                                  | 8%               | € 2.010    | € 2.002,50 obv cao Q4-2021    |
| Eindejaarsuitkering                           | 8,33%            | € 2.197    | € 2.196,58 obv cao Q4-2021    |
| <b>Bruto loonkosten</b>                       |                  | € 29.330   |                               |
| Werkgeverslasten                              | 26,00%           | € 7.626    | obv tabblad [ONDERLEGGER]     |
| <b>Bruto loonkosten incl werkgeverslasten</b> |                  | € 36.956   |                               |
| Opslag overhead                               | 18%              | € 6.652    | keuze obv analyse             |
| Risico-opslag                                 | 2,5%             | € 1.090    | keuze obv analyse             |
| <b>Totale kosten</b>                          |                  | € 44.699   |                               |
| Declarabele uren                              | 1.452            |            | obv tabblad [ONDERLEGGER]     |
| uurtarief                                     |                  | € 30,78    |                               |
| Reiskosten per uur                            | € 0,40           |            | keuze obv analyse             |
| <b>Tarief heel 2022</b>                       |                  | € 31,18    |                               |

### Onderlegger: opbouw van werkgeverslasten en productiviteit:

| Component                                               | verdeling     | 2022          |       |      | Productiviteit                           | HbH            |
|---------------------------------------------------------|---------------|---------------|-------|------|------------------------------------------|----------------|
| AOF kleine werkgevers incl. toeslag kinderopvang        | 25%           | 5,99%         | 7,16% |      | <b>bruto</b>                             | <b>1.878</b>   |
| AOF grote werkgevers incl. toeslag kinderopvang         | 75%           | 7,55%         |       |      | feestdagen                               |                |
| WW premie (Awf) laag (aanstelling voor onbepaalde tijd) | 85%           | 2,70%         | 3,45% |      | verlof & vitaliteit/PBL + bovenwettelijk | 244            |
| WW premie (Awf) hoog (overige dienstbetrekkingen)       | 15%           | 7,70%         |       |      | ziekteverzuim obv vierjarig gemiddelde   | 115            |
| ZVW premie werkgever                                    |               | 6,75%         |       |      | <b>werkbaar</b>                          | <b>1.519,0</b> |
| Werkhervattingskas (gezondheidszorg)                    |               | 1,41%         |       |      | niet cliëntgebonden                      |                |
| Transitievergoeding                                     |               | 0,14%         | 2,78% | 0,33 | opleiding intervisie                     | 19             |
| <b>Subtotaal</b>                                        |               | <b>18,91%</b> |       |      | overleg, administratie, overige tijd     | 13             |
|                                                         |               |               |       |      | overig (pauze, pv, etc)                  | 0              |
| <b>pensioen grondslagen: 2022</b>                       |               |               |       |      | reistijd                                 | 35             |
| OP premie aandeel werkgever (50% van 25,8%)             | 12,90%        |               |       |      | <b>cliëntgebonden tijd</b>               | <b>1.452</b>   |
| aow-franchise                                           | € 13.343      |               |       |      |                                          |                |
| AP premie aandeel werkgever (50% van 0,5%)              | 0,25%         |               |       |      |                                          |                |
| AP franchise                                            | € 22.356      |               |       |      |                                          |                |
|                                                         |               |               |       |      |                                          |                |
|                                                         | <b>HbH</b>    |               |       |      |                                          |                |
| rekensalaris (werkgeverslasten)                         | € 29.330      |               |       |      |                                          |                |
| OP                                                      | € 2.062       |               |       |      |                                          |                |
| AP                                                      | € 17,44       |               |       |      |                                          |                |
| pensioen                                                | € 2.080       |               |       |      |                                          |                |
| <b>pensioenpercentage</b>                               | <b>7,09%</b>  |               |       |      |                                          |                |
| <b>totaal sociale lasten</b>                            | <b>26,00%</b> |               |       |      |                                          |                |