

Opbouw tarief Huishoudelijke Ondersteuning 2023

De gemeenten Olst-Wijhe en Raalte bereiden vernieuwing voor van het contract voor de Huishoudelijke Ondersteuning vanaf 2023. Op verzoek van de gemeente heeft bureau HHM deze notitie opgesteld. Een conceptversie van deze notitie is ter consultatie aan de aanbieders voorgelegd. De ontvangen reacties zijn na analyse verwerkt in de definitieve parameters die in deze notitie worden besproken. Op basis van het adviestarief waarmee deze notitie eindigt, kan het tarief door de gemeente worden vastgesteld.

Toelichting

In deze notitie geven we aan de hand van de elementen in het algemene kostprijsmodel voor tarieven in het sociaal domein, een voorstel voor de opbouw van het tarief voor Huishoudelijke Ondersteuning. Daarbij volgen we de kostprijscomponenten zoals die in de 'AMvB Reële Tarieven' zijn beschreven. Bij elke parameter geven we een korte omschrijving en aansluitend onderbouwen we een voorstel voor de te kiezen waarde bij de opbouw van het tarief voor Huishoudelijke Ondersteuning (hierna: HO). Deze waarde is gebaseerd op analyse van rekentools die door ca. 65 aanbieders in het hele land zijn ingevuld in de periode tussen mei 2021 en mei 2022. Ook hebben we gebruik gemaakt van landelijke benchmarks. Tot slot zijn de reacties van de regionale aanbieders in Olst-Wijhe en Raalte gebruikt om de parameterwaarden definitief te kiezen.

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. Daarin zijn alle beschreven parameterwaarden terug te vinden. In deze notitie gaan we ervan uit dat er sprake is van één dienst HO, zoals beschreven in het Programma van Eisen (door ons ontvangen als 'bijlage C').

Parameter	Omschrijving
1. Inschaling / uurloon	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.

Bij de uitwerking hebben we ons gebaseerd op de nieuwe CAO (2022/2023), zoals die op de [website van Actiz](#) is gepubliceerd. Wij adviseren de gemeenten uit te gaan van een modelmatige opbouw van tarieven en (dus) een percentage van het maximum salaris van de schaal voor medewerkers HO te hanteren. Op basis van informatie van veel aanbieders waarvan wij de informatie vanuit de Actiz/VNG rekentool hebben ontvangen, gaan wij uit van een gemiddeld salaris van **92% van het maximumsalaris** dat in de HbH-schaal voorkomt (trede 5). Dit percentage geeft de balans weer tussen nieuwe instroom en uitstroom van medewerkers.

Onderbouwing:

Dit percentage zien wij als gemiddelde terug in de gegevens van ca. 65 aanbieders waarvan wij in de afgelopen periode (mei 2021 – mei 2022) gegevens via de rekentool hebben kunnen analyseren. Dit percentage spoort bovendien met de uitkomsten van onderzoek door KPMG in 2014 onder aanbieders die diensten leveren die vanaf 2015 naar het gemeentelijk sociaal domein werden gedecentraliseerd.

Door de regionale aanbieders is aangegeven dat zij verwachten dat dit percentage komende jaren zal stijgen, als gevolg van arbeidsmarktproblematiek en door periodieke salarisverhogingen. Daarom adviseren wij de gemeenten om ergens halverwege de looptijd van het nieuwe contract de gemiddelde inschaling bij de gecontracteerde aanbieders te monitoren om zo nodig een eventuele bijstelling van deze parameterwaarde te overwegen.

Parameter	Omschrijving
2. Opslagen	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 HO geen ORT aan de orde is omdat de dienstverlening 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. Bij 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 in 2023 van toepassing zijn.

Parameter	Omschrijving
3. Sociale lasten	Dit betreft de werkgeverslasten, zoals de verschillende verplichte verzekeringen, pensioen, etc.

De meeste percentages zijn wettelijk bepaald. Voor twee onderdelen is sprake van een keuze voor de gemeente. Bijvoorbeeld rond de WW-premie, waarbij voor personeel in vast dienstverband een lager afdrachtspercentage geldt dan voor flexibel personeel. 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 in vaste dienst op een vast aantal uren en dus maximaal 10% flexibel personeel. Wij gaan ervan uit dat een verhouding van **85% personeel met vast dienstverband** en 15% flex, 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 Olst-Wijhe en Raalte, 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 (92% van het max, zie hierboven). In ons rekenmodel laten we zien dat dit volgens ons op basis van de werkgeverslasten in 2022 uitkomt op een opslag voor **pensioen van 7,22%** per 1 januari en van **7,38%** per 1 maart 2023. Daarmee komt de totale opslag voor **werkgeverslasten** uit op **26,13%** respectievelijk **26,29%**.

Parameter	Omschrijving
4. 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).

Voor deze parameter is geen normatief kader beschikbaar. In de rekentools 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 organisaties die HO leveren varieert van onder de 10% tot ruim boven de benchmark voor de hele sector ouderenzorg (inclusief verpleeghuizen en wijkzorg).

Om te komen tot een reële waarde oordelen wij dat HO een relatief eenvoudig te organiseren dienst is. Daarom denken wij dat een lager percentage dan de benchmark voor de VVT en dan het voorstel in de rekentool reëel is. Wij adviseren voor de kosten van de organisatie (overhead) uit te gaan van een **opslag van 17%** op de kosten van het primair proces. Dit komt overeen met een aandeel voor de overhead in de totale kosten van de organisatie van ca. 14,5%.

Onderbouwing

We zien in onderzoek in de praktijk dat veel aanbieders HO in de praktijk een (aanzienlijk) lager overhead opgeven dan de benchmark aangeeft. Op basis van trajecten waarbij de regionale aanbieders de rekentool invullen, blijkt het gemiddelde van de aanbieders (zonder de uitschieters naar boven en naar beneden) doorgaans rond de 17% uit te komen.

Parameter	Omschrijving
5. 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 declareerbare 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 rekentools blijkt dat de productiviteit van aanbieders HO varieert tussen de 1.325 en 1.485 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 uit te gaan van een gemiddeld verzuim van **125 uren per fte per jaar** (dat is 6,7% van de totaal beschikbare uren). Dat is 10 uren boven het gemiddelde van het verzuim in zorg- en welzijnsector volgens de [cijfers van het CBS](#), gemeten over de periode 2018-2021, maar onder het actuele sectorgemiddelde van de ouderenzorg. In de verschillende ingevulde rekentools van aanbieders HO elders in het land is dit een verzuim dat door gemiddeld efficiënte aanbieders wordt gerealiseerd. Deze uitkomst past bij het gemiddelde verzuim van de zorgsector in de periode 2018-2021. Met die periode van vier jaar wordt deels rekening gehouden met de gevolgen van de Corona-pandemie, waardoor het ziekteverzuim actueel wel hoger is. En omdat het contract voor een periode van vier jaar wordt afgesloten, ligt terugkijken op eenzelfde periode voor de hand.

Met betrekking tot de **scholing** valt op dat aanbieders HO vaak 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 HO niet aan de orde, zo blijkt ons vele gesprekken met aanbieders. Op grond van die praktijk achten wij een productie verlies van **19 uren per fte** voor scholing/intervisie reëel. Dat is ca. 1% van de loonsom (in tijd vergoed). Daarnaast maken 'overige personeelskosten' deel uit van de overhead. Onderdeel daarvan is de kosten van vervanging bij verzuim en scholing en de kosten van de scholing zelf. Daarmee krijgt de aanbieder via de overhead nog eens 1% om aan de cao verplichting te kunnen voldoen.

Wij houden tevens rekening met **reistijd**. Daarbij gaan we ervan uit dat er gemiddeld vier dienstritten per week, met een gemiddelde van zeven minuten reistijd, gedurende 42 werkweken per jaar. Dat levert een totale productiviteitsverlies van **35 uren per jaar**.

In het rekenmodel (zie de bijlage) is een rekenstaatje opgenomen. Dit leidt tot een totale **productiviteit van 1.450 uren per fte per jaar**. Dit komt overeen met het gemiddelde van de ca. 65 aanbieders waarvan wij eerder de gegevens via de rekentool hebben ontvangen.

Parameter	Omschrijving
6. Risico-opslag	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. Aanbieders geven via de rekentool een bandbreedte aan van 0-7%. Op grond van die uitkomsten adviseren wij een **opslag voor risico's van 2%** vast te stellen. Die waarde wordt in veel tarieven als reëel beschouwd. Overigens is hier geen innovatie bij inbegrepen. Deze opslag heeft uitsluitend betrekking op de financiële risico's.

Parameter	Omschrijving
7. Reiskosten	Voor de reiskosten van dienstreizen (cliënt-cliënt) van de medewerkers wordt een opslag gehanteerd.

Wij gaan ervan uit dat de hulpverleners HO 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.

Omdat het tarief van toepassing is voor het werkterrein in de gemeenten Olst-Wijhe en Raalte, lijkt ons een opslag van **€ 0,40 per gewerkt uur** reëel. Deze vergoeding is bij een gemiddelde werkdag van 3 uur voldoende voor de (verplichte) fietsvergoeding (conform art. 4.5.2 cao VVT ; voor de vergoeding op basis van bromfiet of scooter is dan een gemiddelde werkdag van 5,5 uur voldoende.

Parameter	Omschrijving
8. Indexatie	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 HO is relatief eenvoudig te doen, omdat het één cao betreft. Beide gemeenten hanteren echter een uniforme indexatiemethodiek voor alle tarieven in het sociaal domein. Die gaat uit van de OVA voor indexatie van de personele kosten. Die omvatten 90% van het tarief. De OVA wordt door de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) bijgehouden, zie [deze webpagina](#). Voor de overige 10% van het tarief is een index voor materiele kosten aan de orde. Ook die wordt door de NZa bijgehouden, zie [deze pagina](#).

Adviestarief

Toepassing van alle bovenstaande parameterwaarden leidt tot de volgende adviestarieven (de uitkomst in een uurtarief afgerond op een veelvoud van € 0,60 en in verband met de gekozen systematiek in beide gemeenten ook in een tarief per minuut):

	Tarief per 1 januari 2023	Tarief per 1 januari 2023
Uurtarief	€ 31,80 per uur	€ 32,40 per uur
Per minuut	€ 0,53 per minuut	€ 0,54 per minuut

Bijlage 1 Printscreen van het rekenmodel voor de Huishoudelijke Ondersteuning

Berekening van het tarief HO 2023:

Product	parameterwaarden	01-01-2023	Toelichting	01-03-2023	
Max maandsalaris opleidingsmix	01-03-2023	€ 2.311,94	obv cao 2022/2023	€ 2.381,30	
Inschaling als % van max	92%	€ 25.524	keuze obv analyse	€ 26.290	
ORT	0%	€ -	keuze obv productbeschrijving	€ -	
Vakantiegeld	8%	€ 2.128	€ 2.127,58 obv cao 2022/2023	€ 2.191	€ 2.191,41
Eindejaarsuitkering	8,33%	€ 2.329	€ 2.329,43 obv cao 2022/2023	€ 2.329	€ 2.329,43
Bruto loonkosten		€ 29.981		€ 30.810	
Werkgeverslasten		€ 7.834	obv tabblad [ONDERLEGGERs]	€ 8.100	
Bruto loonkosten incl werkgeverslasten		€ 37.815		€ 38.911	
Opslag overhead	17,0%	€ 6.429	keuze obv analyse	€ 6.615	
Risico-opslag	2%	€ 885	keuze obv analyse	€ 911	
Totale kosten		€ 45.129		€ 46.436	
Declarabele uren	1.440		obv tabblad [ONDERLEGGERs]		
uurtarief		€ 31,34		€ 32,25	
Reiskosten per uur	€ 0,40		keuze obv analyse		
Tarief per uur		€ 31,74		€ 32,65	
Uurtarief afgerond op veelvoud van 0,60		€ 31,80		€ 32,40	
Tarief per minuut		€ 0,53		€ 0,54	

Onderleggers: opbouw van werkgeverslasten en productiviteit:

Component	2022					Productiviteit	HbH
AOF grote werkgevers incl. toeslag kinderopvang	75%	7,55%	7,16%			bruto	1.878
AOF kleine werkgevers incl. toeslag kinderopvang	25%	5,99%				feestdagen	244
WW premie (Awf) laag (aanstelling voor onbepaalde tijd)	85%	2,70%	3,45%			verlof & vitaliteit/PBL + bovenwettelijk	
WW premie (Awf) hoog (overige dienstbetrekkingen)	15%	7,70%				ziekteruizum obv vierjarig gemiddelde	125
ZVW premie werkgever		6,75%				werkbaar	1.509
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)		1,41%				niet cliëntgebonden	
Transitievergoeding		0,14%	2,78%	0,33		opleiding intervisie	19
Subtotaal		18,91%				overleg, administratie, overige tijd	15
						overig (pauze, pv, etc)	0
pensioen grondslagen:	2022					reistijd	35
OP premie aandeel werkgever (50% van 25%)	12,90%					cliëntgebonden tijd	1.440
aow-franchise	€ 13.343						
AP premie aandeel werkgever (50% van 0,5%)	0,25%						
AP franchise	€ 22.356						
	per 1 jan	per 1 mrt					
rekensalaris (werkgeverslasten)	€ 29.981	€ 30.810					
OP	€ 2.146	€ 2.253					
AP	€ 19,06	€ 21,14					
pensioen	€ 2.165	€ 2.274					
pensioenpercentage	7,22%	7,38%					
totaal sociale lasten	26,13%	26,29%					
totale werkgeverslasten	€ 7.834	€ 8.100					