



ONDERZOEKT | ADVISEERT | BEWEEGT

Opbouw tarief Huishoudelijke ondersteuning

Gemeente Ede

Auteurs

Ilco Toebes
Lilian van Oosterhout
Nico Dam

Opdrachtgever
Kenmerk

Gemeente Ede
LO/24/0150/tbwmo

Publicatiedatum

5 februari 2024
© Bureau HHM



Inhoud

1.	Inleiding	3
1.1	Aanleiding.....	3
1.2	Reële tarieven.....	3
1.3	De gehanteerde aanpak.....	4
1.4	Opbrengst consultatiefase.....	5
2.	Kostprijsmodel	6
2.1	Beschrijving van parameters.....	6
2.2	Maandsalaris en inschaling.....	7
2.3	Opslagen.....	8
2.4	Personeel Niet In Loondienst.....	8
2.5	Sociale lasten.....	8
2.6	Opslag overhead	9
2.7	Productiviteit	10
2.8	Risico-opslag.....	11
2.9	Reiskosten.....	11
3.	Uitkomsten	12
3.1	Adviestarieven 2024	12
3.2	Advies voor indexatie naar 2025 en verder	12
	 Bijlage 1. Printscreen van de berekening van het tarief.....	 13

1. Inleiding

In deze paragraaf beschrijven we de achtergrond bij de gevolgde aanpak om tot een adviestarief te komen voor de Huishoudelijke ondersteuning in de gemeente Ede vanaf 2025.

1.1 Aanleiding

Op verzoek van de gemeenten Ede begeleidt bureau HHM een traject voor de vaststelling van tarieven bij de vernieuwing van de contracten voor Ambulante Ondersteuning vanuit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo). Hierbij gaat het om te komen tot reële tarieven vanaf 1 januari 2025 voor Ambulante Ondersteuning en voor de Huishoudelijke ondersteuning. Omdat de verschillende producten in twee afzonderlijk aanbestedingstrajecten worden ingekocht, maken we twee aparte rapporten. Deze rapportage heeft betrekking op Huishoudelijke ondersteuning.

Bij het schrijven van deze rapportage maken we gebruik van de productomschrijving van de gemeente Ede, van uitkomsten van eerdere tariefonderzoeken in Ede, de opbouw van de huidige tarieven en van de opbrengsten van de marktconsultatie die tussen half december en half januari is gehouden. Tot slot gebruiken we ook uitkomsten van eerder door ons uitgevoerde vergelijkbare kostprijsonderzoeken en diverse (landelijke) benchmarkrapporten.

Prijspeil

We baseren het adviestarief op de salarissen voor geheel 2024, gebaseerd op de recent aangepast cao VVT. We gaan ervan uit dat het adviestarief aan het eind van deze rapportage door middel van indexatie worden opgetild tot prijspeil 2025. In paragraaf 3.2 geven we een advies voor de wijze van indexatie.

1.2 Reële tarieven

De Algemene Maatregel van Bestuur bij de Wmo (AMvB reële tarieven) verplicht gemeenten om bij de professionele ondersteuning in het sociaal domein reële tarieven te hanteren. In de AMvB is een lijst opgenomen van kostprijs-elementen op basis waarvan de gemeente het tarief dient te bepalen. Volgens dit wettelijk kader worden in ieder geval de volgende kostprijs-

elementen meegenomen bij het bepalen van een reëel tarief, uitgaande van een gemiddeld efficiënte zorgverlener:

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

De AMvB bepaalt niet wat de tarieven moeten zijn, maar stelt wel de eis dat tarieven reëel moeten zijn. 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 gemeenten¹.

Gemeenten hebben, mits goed onderbouwd, ruimte om bepaalde kostprijs-elementen normatief vast te stellen. Anders gezegd: de producten die de gemeente opstelt moeten voor het bijbehorende tarief door een efficiënt georganiseerde aanbieder kunnen worden geleverd. Dat betekent niet dat het tarief voor iedere aanbieder kostendekkend hoeft te zijn.

Belangrijke toetssteen hierbij is dat het tarief tot stand komt in een transparant proces met de aanbieders en dat het tarief herleidbaar en herkenbaar is. Daarom maakt consultatie en dialoog met aanbieders onderdeel uit van het proces om tot reële tarieven te komen, hiermee wordt

inzicht in de regionale uitvoeringspraktijk verkregen. Omdat de praktijk aantoont dat aanbieders op veel parameters flink van elkaar kunnen verschillen, is het voor de gemeente (dus) onmogelijk parameterwaarden te kiezen waar alle aanbieders het mee eens zijn.

Disclaimer!

Deze notitie is opgesteld als onderdeel van het proces om te komen tot een tarief voor de Huishoudelijke ondersteuning in de gemeente Ede vanaf 2025. In deze rapportage is de opbouw beschreven van het adviestarief. Uiteindelijk besluit het College van Burgemeester & Wethouders van de gemeente Ede 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.

1.3 De gehanteerde aanpak

Om uiteindelijk tot het adviestarief te komen, hebben we de volgende stappen doorlopen:

- 1) Er is voor gekozen het kostprijsonderzoek niet te baseren op een uitvraag onder lokale aanbieders. Die laat vaak de (soms grote) verschillen tussen aanbieders zien als het gaat om de parameterwaarden. In plaats daarvan is een eerste uitwerking van het kostprijsmodel gemaakt op basis van de beschrijving van de Huishoudelijke ondersteuning in de gemeente Ede. Daarbij hebben we gebruik gemaakt van landelijke benchmarks en van uitkomsten van recent doorlopen vergelijkbare trajecten voor andere gemeenten. Die concept opbouw is beschreven in een notitie, waarin de Huishoudelijke ondersteuning werd gecombineerd met de andere producten van de Ambulante Ondersteuning. De producten werden vertaald naar parameterwaarden, nog niet naar tarieven.

¹ AMvB reële prijs Wmo 2015: Handelingsperspectieven voor gemeente (2017), VNG

- 2) In ambtelijke werksessies is gesproken over de verschillende te maken keuzes rond de opbouw van het kostprijsmodel als vertaling van de productomschrijvingen. Op basis daarvan is een eerste versie van deze notitie bijgesteld.
- 3) Deze notitie werd op 19 december 2023 met aanbieders uit de regio besproken. De aanbieders hebben aansluitend de mogelijkheid gekregen om aanvullende schriftelijke vragen te stellen en onderbouwde suggesties aan te leveren voor aanpassingen van de besproken parameters.
- 4) Na afloop van de reflectietermijn zijn de reacties geanalyseerd en met de gemeente besproken. Op basis van de reacties van de aanbieders heeft op enkele parameters nadere analyse plaatsgevonden; dat heeft tot enkele aanpassingen van de gekozen waarden geleid.
- 5) In een tweede bijeenkomst op 17 januari 2024 zijn de opbrengsten van de consultatiefase met de aanbieders gedeeld. In die bijeenkomst is ook de uitkomst in de vorm van het adviestarief gepresenteerd.
- 6) Na die tweede bijeenkomst is deze rapportage opgesteld. Hierin beschrijven we de definitieve waarden op de verschillende kostprijselementen. Die waarden zijn opgenomen in een rekenmodel (dat aan de gemeente beschikbaar wordt gesteld) waarmee het adviestarief is berekend.
- 7) Uiteindelijk stelt het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Ede het definitieve tarief vast.

1.4 Opbrengst consultatiefase

De consultatie over het tarief voor de Huishoudelijke ondersteuning werd gecombineerd met de consultatie over de tarieven voor de Ambulante Ondersteuning. Dit hield verband met het feit dat in de consultatieversie van de notitie de concept opbouw van alle tarieven voor de Wmo (Ambulante Ondersteuning en Huishoudelijke ondersteuning) waren gecombineerd. Uiteindelijk hebben we van 13 aanbieders in totaal 76 vragen gekregen over de opbouw van alle Wmo-tarieven en daarnaast 22 specifieke vragen over de

Huishoudelijke ondersteuning van nog eens 6 aanbieders. Hieronder schetsen we onderwerpen waarover vragen zijn gesteld en geven we aan welke reactie dat voor ons heeft opgeleverd.

- Inschaling
Enkele aanbieders vinden de inschatting dat het gemiddelde salaris van een medewerker Huishoudelijke ondersteuning op 93% van het maximum uitkomt, te laag. Nadere analyse, met name van het effect van de salarisstijging waarbij een minimumwaarde is overeengekomen in de cao, heeft geleid tot aanpassing daarvan tot 93,5%.
- Opslagpercentages
Er zijn vragen over de werkgeverslasten en de pensioenpremie gesteld. Die vragen beantwoorden we in deze rapportage met de feitelijk vastgestelde percentages, die overigens op enkele onderdelen zijn geactualiseerd. De gemeente kan hierbij geen eigen afwijkende keuzes maken.
- Overhead
Enkele aanbieders vonden het oorspronkelijk voorgestelde percentage voor de opslag overhead te laag. Mede op basis van een recente publicatie, hebben we deze opslag nader geanalyseerd en op basis daarvan bijgesteld.
- Productiviteit
Er zijn vragen gesteld over het ziekteverzuim en over de reistijd. Dat heeft niet geleid tot aanpassing van de voorgestelde parameterwaarden. In de rapportage lichten we de keuzes nader toe.
- Overige kosten
Enkele aanbieders hebben vragen gesteld over de risico-opslag en de onderbouwing van de reiskosten. Ook die vragen hebben niet geleid tot aanpassing van parameterwaarden; zie de toelichting in deze rapportage
- Indexatie naar volgende jaren
Tot slot zijn enkele vragen gesteld over de indexatie. Die worden in ons advies in deze rapportage beantwoord.

2. Kostprijsmodel

In deze paragraaf beschrijven we het algemene kostprijsmodel dat we voor de gemeente Ede hanteren en de opbouw met de verschillende parameterwaarden voor de Huishoudelijke ondersteuning.

2.1 Beschrijving van parameters

Om te komen tot reële tarieven die alle kosten bij de verschillende producten omvatten, maken we in aansluiting op de inhoud van de AMvB Reële Tarieven gebruik van onderstaand kostprijsmodel. Bij elk van de parameters geven we in de navolgende paragrafen een beschrijving van de waarden die we voor de gemeenten Ede voorstellen.

De kern is steeds de inzet van een professional die tijd besteedt aan een cliënt, individueel of in groepsverband. Die inzet vormt de basis van het tarief. Alle overige kosten, zoals de kosten van de organisatie (overhead), zien we in dit model als een opslag op de kosten van de professional. We spreken dus steeds van opslag-percentages op de kosten van de dienstverlening in het primaire proces.

Parameter	Omschrijving
Inschaling	Dit betreft zowel de functiemix van personeel in de directe ondersteuning, als vertaling van de kwaliteitseisen voor een bepaalde dienst of product. Hierbij kan een combinatie worden gemaakt van verschillende cao's en verschillende functieniveaus (salarisschalen).
Opslagen	Hierbij gaat het om reguliere opslagen op het salaris bij de gekozen functieniveaus, zoals vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en onregelmatigheidstoeslag.
Sociale lasten	Dit betreft de werkgeverslasten, zoals de verschillende verplichte sociale verzekeringen, pensioenpremie, etc. Deze kunnen per cao verschillen.
Personeel Niet In Loondienst	Dit betreft een opslag voor de meerkosten van personeel dat op basis van inhuur (tijdelijk) wordt ingezet indien de reguliere bezetting daartoe aanleiding geeft.

Parameter	Omschrijving
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, etc.) en de overige kosten (alle overige, materiele kosten).
Productiviteit/declarabiliteit	Dit betreft een correctie op de kosten van een medewerker in de directe ondersteuning voor niet-productieve uren. Vaak als het jaarlijks aantal werkbare en declarabele uren waardoor de totale jaarlijkse kosten per fte worden gedeeld. Hierin zit een correctie voor niet declarabele uren, zoals bijvoorbeeld vrije dagen, feestdagen, algemene tijd, werkoverleg en ziekteverzuim.
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.
Overige kosten	Bij Huishoudelijke ondersteuning niet van toepassing.

Tabel 1: Algemeen kostprijsmodel voor het sociaal domein

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 Huishoudelijke ondersteuning²!

2.2 Maandsalaris en inschaling

Bij Huishoudelijke ondersteuning is sprake van één salarisschaal uit één cao, namelijk de 'HbH-schaal' uit de cao VVT. Op basis van de recente cao-wijzigingen hebben we het gemiddelde maandsalaris over heel 2024 berekend. Voor de hoogste trede van deze schaal is dat € 2.587,55. Hierin zijn de salarisstijgingen van 1 maart en 1 oktober verwerkt.

Bij de opbouw van het tarief, gaan wij uit van **93,5% van het maximum** als basis voor het tarief (dus een gemiddeld rekensalaris van € 2.419,36 per maand). Dit percentage weerspiegelt bij een organisatie met een normaal personeelsverloop de verhouding tussen blijvend personeel dat jaarlijks hoger wordt ingeschaald en nieuwe medewerkers die lager ingeschaald worden. Uit onze analyse van tientallen door aanbieders van Hulp bij het Huishouden in 2023 ingevulde rekentools³, blijkt dat de gemiddelde inschaling bij die aanbieders uitkomt op 92,9%, gelijk aan die uitkomst van voorgaande jaren. Dit bevestigt het beeld dat dit een bruikbaar percentage is.

Op basis van de consultatie van aanbieders hebben we geanalyseerd wat het gevolg is van de afgesproken salarisstijging voor deze gemiddelde inschaling. Er is immers overeengekomen dat de salarisstijging in de cao wordt vertaald naar een minimale waarde, die bij deze salarisschaal aan de orde is. Daarmee komt de procentuele stijging van de salarissen in de HbH-schaal hoger uit dan de overeenkomen percentages en is de stijging met het minimaal afgesproken bedrag per maand voor de onderste treden relatief net iets meer dan voor de hoogste treden. Dit verwerken we door een half procent extra, om daarmee te voorkomen dat de gemiddelde inschaling gaat achterlopen bij de 93% die ook bij de Ambulante Ondersteuning wordt toegepast.

² De eisen/normen waaraan zorgaanbieders zich moeten houden bij de zorgverlening zijn terug te vinden in de aanbestedingsdocumenten.

³ Publicatie in voorbereiding.

2.3 Opslagen

De opslagen over het rekensalaris worden rechtstreeks uit de cao's afgeleid.

Parameter	Waarden	Toelichting
Vakantie	8%	Op basis van de cao VVT (rekening houdend met het minimumbedrag ⁴ dat voor de VT van toepassing is!)
Eindejaar	8,33%	Op basis van de cao VVT (rekening houdend met het minimumbedrag dat voor de EJU van toepassing is!)
ORT	-	Dit is niet (meer) van toepassing bij de Huishoudelijke ondersteuning.

Tabel 2: Uitwerking van de opslagen in de Wmo-tarieven voor de gemeente Ede

2.4 Personeel Niet In Loondienst

Omdat het vanwege de arbeidsmarkt ook bij Huishoudelijke ondersteuning kan voorkomen dat de werkroosters niet volledig met personeel in loondienst kan worden ingevuld, is af en toe extra inhuur nodig. We gaan ervan uit dat de beloning met alle bijbehorende componenten van dit 'Personeel Niet In Loondienst' (PNIL), gelijk is aan de hiervoor beschreven uitgangspunten. Wel maakt de organisatie soms meerkosten, bijvoorbeeld in de vorm van BTW. Daarom rekenen we met een opslag van **1,5%** voor de meerkosten van PNIL. Dit wordt gemotiveerd door de combinatie van gemiddeld 7% inzet van extra inhuur waarvoor meerkosten van 21% aan de orde zijn.

2.5 Sociale lasten

De opslag sociale lasten is met name gebaseerd op de wettelijk verplichte percentages, voor zover nu bekend (prijsspeil 2024⁵).

Wet arbeidsmarkt in balans

De invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB, 2020) heeft geleid tot differentiatie in de premies voor de WW. We hanteren als uitgangspunt een verdeling van **85%** medewerkers met een aanstelling voor onbepaalde tijd (2,64%) en **15%** medewerkers op een tijdelijk contract (7,64%). 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 aan het einde van de looptijd van de cao 90% van alle medewerkers een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft.

Arbeidsongeschiktheidsfonds

Bij het bepalen van de sociale premies wordt onderscheid gemaakt naar grote en kleine organisaties. Wij gaan uit van een verdeling van **80%** grote organisaties (met >25 fte), waarvoor een hogere premie is bepaald (8,05%) en **20%** kleine organisaties (t/m 25 fte; 6,68%).

Transitievergoeding

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

Dat leidt tot een opslag van $(2,78\% * 1/3 * 15\% =) \mathbf{0,14\%}$.

⁴ Voor de VT komen gemiddeld over heel 2024 uit op een minimumbedrag van € 2.397,66; voor de EJU is dat minimum in heel 2024 berekend op € 2.535,68.

⁵ <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2023-31686.pdf>

A&O fonds

Het A+O Fonds VVT (Arbeids- en Opleidingsfonds VVT) is een bijdrage dat met ingang van 1 januari 2022 binnen de VVT een premie int. Deze premie bedraagt 0,04% van de loonsom en wordt betaald door de werkgever. De totale werkgeverspremies komen daarmee uit op een totaal van percentage **19,20%** (zie tabel 3).

Component sociale lasten		2024
WAO/IVA/WGA KLEIN (incl. kinderopvang)	20% van 6,68%	7,77%
WAO/IVA/WGA GROOT (incl. kinderopvang)	80% van 8,04%	
WW-premie (Awf) LAAG (onbepaalde tijd)	85% van 2,64%	3,39%
WW-premie (Awf) HOOG (flex)	15% van 7,64%	
ZVW-premie werkgever		6,57%
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)		1,29%
A+O Fonds Cao VVT		0,04%
Transitievergoeding ($2,78\% \cdot \frac{1}{3} \cdot 15\%$)		0,14%
Totaal opslag sociale lasten		19,20%

Tabel 3: Opbouw sociale lasten 2024

Pensioenpremie

Daarnaast wordt een pensioenpremie toegevoegd, gebaseerd op het percentage dat Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) in 2024 toepast, rekening houdend met de franchises (deel van het salaris waarover geen premie wordt geheven i.v.m. de AOW-uitkering). De premie 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. Dit leidt tot een pensioenpremie van **6,95%** op basis van het rekensalaris in de opbouw van het tarief.

2.6 Opslag overhead

Dit betreft de kosten van de organisatie van waaruit de professionals werkzaam zijn. Dit is een ingewikkelde parameter die in de praktijk 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.

Naast deze 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 sluiten aan bij de omschrijving van de overhead zoals die in de VNG-rekentool wordt gebruikt. 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 ondersteuning te kunnen voorzien. Daarbij wordt doorgaans onderscheid gemaakt naar personele overhead (de kosten van niet-cliëntgebonden personele inzet, zoals leidinggevenden en administratieve functies); overige personeelskosten (zoals reiskosten woon-werkverkeer, opleidingskosten, kosten werving & selectie) en materiele kosten (zoals gebouwgebonden kosten, afschrijving, huur, lease, interest en algemene kosten (waaronder ICT, kantoorbenodigdheden, marketing, abonnementen etc.)).

Onze berekening

In het voorste dat begin december is gepresenteerd, waren wij voor de Huishoudelijke ondersteuning uitgegaan van een opslag van 17%. Door enkele aanbieders is aangegeven dat zij dit te laag vinden, mede gelet op

diverse ontwikkelingen in de organisatie van de ondersteuning (waaronder een hoog ziekteverzuim en toenemend verloop onder het personeel). Bovendien verscheen begin december een publicatie van Berenschot⁶ waarin zij een aantal kostprijselementen op basis van onderzoek onder 12 (grote) aanbieders van Huishoudelijke Ondersteuning vergelijken. Op basis van nadere analyse passen wij ons advies aan tot een opslag van 19%, te betekenen over de kosten van het personeel in de directe dienstverlening.

Dit opslagpercentage voor de overhead is lager dan de sectorale benchmark voor de hele VWT. Dit wordt gerechtvaardigd van onze interne benchmark⁷ en door de constatering dat organisaties die specifiek Hulp bij het Huishouden leveren, mede vanwege de aard van dit product (vaste cliënten per medewerker; grotere 'span of control' van managers), gemiddeld een lagere overhead nodig hebben.

2.7 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 uur per fte per jaar) verminderd met de feest- en verlofdagen, ziekteverzuim en niet-clientgebonden uren.

Verlofuren

Op basis van de cao VWT en een gemiddelde van 50 uren voor nationale feestdagen per jaar, aangevuld met gemiddeld 7 extra uren voor bijzonder verlof, komen we op een aftrek van **244 uren per fte per jaar**.

Onderdeel	Uren
Basis uren per fte per jaar	1.878
AF: Verlof vakantie, feestdagen (obv cao VWT)	244
AF: Ziekteverzuim (8,42%)	158
Werkbare uren per jaar	1.476
AF: Niet cliëntgebonden uren (scholing, administratie)	20
AF: Niet declarabele reistijd	35
Declarabele cliëntgebonden tijd	1.421

Tabel 4: opbouw productiviteit per ondersteuningsvariant

Ziekteverzuim

Omdat contracten voor een langere periode gelden, kijken we voor de bepaling van het aantal uren ziekteverzuim terug over een langere periode, namelijk de afgelopen vier volle jaren. Hierbij maken we gebruik van Vernet verzuimcijfers voor de sector VWT. Gemeten over de afgelopen vier jaren komen we tot een gemiddeld verzuimpercentage van 8,42%. Dit betekent een aftrek van gemiddeld **158 uren per fte per jaar**.

Niet-client gebonden uren

De cao VWT legt de plicht op om 2% van de loonsom te reserveren voor scholing. De betreft zowel de uren die aan opleiding worden besteed (uit de praktijk blijkt dat dit gemiddeld 1% omvat) als de kosten van scholing (nog eens 1%, als onderdeel van de opslag overhead). Dit leidt tot een aftrek van gemiddeld **20 uren per fte per jaar**, omdat hierbij vrijwel geen andere uren dan opleiding aan de orde zijn.

⁶ <https://www.berenschot.nl/media/ts0ngub5/sectorbeeld-kostprijsbenchmark-hulp-bij-het-huishouden-2023.pdf>

⁷ Publicatie in voorbereiding.

Daarnaast gaan we voor reistijd uit van een professional die gemiddeld vijf dienstreizen per week maakt van gemiddeld 10 minuten per rit. Bij 42 werkwerken per jaar komt er een gemiddeld verlies aan reistijd van **35 uur per fte per jaar**.

2.8 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 weerstandsvermogen⁸ 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 **risicopercantage van 2%**. Overigens worden hiermee niet alle risico's van een organisatie gedekt; de gemeente mag ervan uitgaan dat het management een gezonde bedrijfsvoering inricht, waarin normale risico's worden gemitigeerd. Tot slot is deze risico-opslag niet bedoeld voor het dekken van kosten van innovatie van de dienstverlening.

2.9 Reiskosten

Voor de reiskosten hanteren we een bedrag van **€ 0,45 per uur**. Deze vergoeding in het tarief is bij een gemiddelde werkdag voldoende voor de (minimale) fietsvergoeding (conform art.4.5.2 lid 1 van de cao VVT).

⁸ Door voor een weerstandsvermogen te zorgen voorkomt een organisatie dat het meteen in financiële problemen komt bij een calamiteit.

3. Uitkomsten

In deze paragraaf sluiten we af met het adviestarief en een voorstel voor de wijze van indexeren naar volgende jaren.

3.1 Adviestarieven 2024

Doorrekening van alle hiervoor beschreven parameters, leidt tot een adviestarief voor Huishoudelijke ondersteuning in Ede van **€ 37,60 per uur**. Dat is de uitkomst op prijspeil 2024, zie de bijlage voor een printscreen van de berekening.

3.2 Advies voor indexatie naar 2025 en verder

Het adviestarief is gebaseerd op actuele waarden over heel 2024. Dat betekent dat indexatie moet leiden tot actualisatie naar volgende jaren. Wij adviseren Ede hierbij de volgende uitgangspunten te hanteren.

1) Salariskosten

Het aandeel van de salariskosten is bij Huishoudelijke ondersteuning **90%** van het tarief. Voor de indexatie kan gebruik worden gemaakt van de OVA, zoals de overheid die vaststelt; zie hiervoor [de website van de NZa](#).

2) Materiële kosten

Het aandeel van de materiële kosten is bij Huishoudelijke ondersteuning **10%**. De best bruikbare index is volgens ons het [NZa-prijsindexcijfer voor de consumentenprijzen](#). Deze wordt jaarlijks ook voorlopig vastgesteld.

De werkwijze die wij adviseren:

- Voorafgaand aan het nieuwe jaar worden de tarieven geïndexeerd op basis van de voorlopige indices zoals die voor het volgende jaar worden voorzien.
- Bij de voorlopige indices voor het jaar waarvoor de tarieven worden bepaald, wordt het verschil opgeteld tussen de voorlopige en de definitieve indices over het lopende jaar.

Bijlage 1. Printscreen van de berekening van het tarief

A. Onderleggers

Component	verdeling	2024			Productiviteit	HbH
AOF kleine werkgevers incl. toeslag kinderopvang	20%	6,68%	7,77%		bruto	1.878
AOF grote werkgevers incl. toeslag kinderopvang	80%	8,04%			feestdagen	244
WW premie (Awf) laag (aanstelling voor onbepaalde tijd)	85%	2,64%	3,39%		verlof & vitaliteit/PBL + bovenwettelijk	158
WW premie (Awf) hoog (overige dienstbetrekkingen)	15%	7,64%			ziekteverzuim obv vierjarig gemiddelde	158
ZVW premie werkgever		6,57%			werkbaar	1.476
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)		1,29%			niet cliëntgebonden	20
A&O Fonds VVT		0,04%			reistijd	35
Transitievergoeding		0,14%	2,78%	0,33	cliëntgebonden tijd	1.421
Subtotaal		19,20%				
pensioen grondslagen:	2023				verzuimpercentage	8,42%
OP premie aandeel werkgever (50% van 25%)	12,90%					
aow-franchise	€ 15.816					
AP premie aandeel werkgever (50% van 0,5%)	0,25%					
AP franchise	€ 26.819					
https://www.pfzw.nl/werkgevers/premie-en-factuur/premiepercentages-en-franchises.html						
	heel 2024					
rekensalaris (werkgeverslasten)	€ 33.966					
OP	€ 2.341,30					
AP	€ 17,87					
pensioen	€ 2.359					
pensioenpercentage	6,95%					
totaal sociale lasten	26,14%					

B. Opbouw van het tarief

Product	parameterwaarden	HbH schaal		
Max maandsalaris opleidingsmix 2024		€ 2.587,55		
Inschaling als % van max	93,5%	€ 29.032		
ORT	0%	€ -		
Vakantiegeld	8%	€ 2.398	€ 2.397,66	
Eindejaarsuitkering	8,33%	€ 2.536	€ 2.535,68	
Bruto loonkosten		€ 33.966		
Sociale lasten + pensioen	26,14%	€ 8.880		
Werkgeverslasten		€ 42.845		
PNIL	1,5%	€ 643		
Opslag overhead	19,0%	€ 8.263		
Organisatiekosten		€ 51.751		
Risico-opslag	2%	€ 1.035		
Totale kosten per fte		€ 52.786		
Declarabele uren	1.421			
Uurtarief 2024 als basis voor arrangementen		€ 37,15		
Reiskosten per uur	€ 0,45			
	advies tarief 2024	€ 37,60		