

Rapport: Advies tarief 2024 Huishoudelijke Ondersteuning

Steenwijkerland, Urk en
Noordoostpolder

Auteur(s)

Nico Dam
Nikita Buitenhuis
Lilian van Oosterhout
Steenwijkerland, Urk en Noordoostpolder
LO/24/0749/rthhsun
1 mei 2024
© Bureau HHM

Opdrachtgever

Kenmerk

Publicatiedatum



Inhoud

1.	Inleiding	3
1.1	Aanleiding.....	3
1.2	Reële tarieven.....	3
1.3	De gehanteerde aanpak.....	4
1.4	Opbrengst consultatiefase.....	4
2.	Kostprijsmodel	5
2.1	Beschrijving van de parameters	5
2.2	Maandsalaris en inschaling.....	6
2.3	Opslagen.....	6
2.4	Sociale Lasten.....	7
2.5	Opslag overhead	8
2.6	Productiviteit	8
2.7	Risico-opslag.....	9
2.8	Reiskosten.....	9
3.	Uitkomst en indexatie	10
3.1	Uitkomst: adviestarieven	10
3.2	Advies indexatie na 2025	10
Bijlage 1.	Print screen van het rekenmodel.....	12

Disclaimer

Deze notitie is opgesteld als onderdeel van het proces om te komen tot eventuele bijstelling van de tarieven voor de Huishoudelijke Ondersteuning in de gemeenten Steenwijkerland, Urk en Noordoostpolder in 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 gemeenten Steenwijkerland, Urk en Noordoostpolder 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. Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de achtergronden bij de gevolgde aanpak om tot adviestarieven voor de Huishoudelijke Ondersteuning in de gemeenten Steenwijkerland, Urk en Noordoostpolder te komen.

1.1 Aanleiding

De gemeenten Steenwijkerland, Urk en Noordoostpolder (verder genoemd SUN-gemeenten) zijn verantwoordelijk voor de Huishoudelijke Ondersteuning (HO) van kwetsbare inwoners. Hiertoe zijn contracten afgesloten met 4 aanbieders die HO leveren. De drie gemeenten willen inzicht hebben in een reëel tarief, tegen de achtergrond van de loonstijgingen in de cao. Daarom is een procedure gestart om te komen tot een reële opbouw van de tarieven, conform de verplichtingen vanuit de Algemene Maatregel van Bestuur 'reële tarieven'.

Op verzoek van de gemeenten begeleidt bureau HHM een traject om te komen tot reële tarieven voor de HO-voorzieningen (schoonmaakhulp en Hulp bij de regie over het huishouden). Deze notitie is vooral gebaseerd op de analyse van de door **4 regionale aanbieders ingevulde rekentools** (gezamenlijk verantwoordelijk voor 100% van de HO in 2023). Daarbij hebben we ook gebruikgemaakt van referentie-uitkomsten uit tal van eerder door ons uitgevoerde kostprijsonderzoeken en diverse (landelijke) benchmark-rapporten.

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 kostprijs-elementen 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 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. 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 gecontracteerde aanbieders is gevraagd de VNG-rekentool in te vullen op basis van de actuele waarden bij de organisatie, onderscheiden naar HH1 en HH2 voor de organisaties die beide varianten bieden.
2. De uitkomsten daarvan (door **4 aanbieders** is de rekentool ingevuld) 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 hebben we met de gemeenten besproken en in een bijeenkomst op **27 maart** hebben wij deze keuzes voorgelegd aan alle belangstellende aanbieders. Tijdens de bijeenkomst toonden we op welke wijze het tarief is opgebouwd. De aanbieders gaven daarop hun reacties.
4. Na afloop van de consultatiesessie kregen de aanbieders gelegenheid om schriftelijke reacties te geven op de concept parameterwaarden. Met onderbouwde argumentatie konden zij aangeven waarom de conceptwaarde voor aanbieders in de SUN-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 aanbieders hebben wij een definitieve rapportage opgesteld. Deze notitie wordt dan definitief en voorzien van een advies aan de gemeenten. Dat doen we met een rekenmodel, dat aan de gemeenten beschikbaar wordt gesteld.

6. Uiteindelijk stellen de Colleges van Burgemeester en Wethouders van de SUN-gemeenten het definitieve tarief vast.

1.4 Opbrengst consultatiefase

In de consultatiefase hebben we van 2 aanbieders in totaal 8 vragen gekregen over de opbouw van de tarieven waarvan een aantal verduidelijkingsvragen. Hieronder schetsen we de drie belangrijkste onderwerpen waarover vragen zijn gesteld en geven we aan welke reactie dat voor ons heeft opgeleverd.

- Indexatie naar volgende jaren
Er is gevraagd waarom er gebruik wordt gemaakt van de OVA methodiek en niet aan de hand van de cao VVT geïndexeerd wordt. Er is immers slecht één cao van toepassing. Wij zien echter dat de gemeenten moeten indexeren voor meerdere producten, waar verschillende cao's van toepassing zijn. Daarom hanteert de gemeente doorgaans één indexatie methode voor alle producten op basis van de OVA. Ons advies voor de indexatiemethode staat in hoofdstuk 3 beschreven. Overigens laat analyse over de afgelopen jaren zien dat beide methoden tot nagenoeg dezelfde uitkomsten leiden.
- Reiskosten
Er is gevraagd bij de reiskosten rekening te houden met de grotere afstanden die in de polder mogelijk zijn. Dat punt is overgenomen.
- Monitoring
Aanbieders hebben aangegeven dat ze graag zien dat naast de indexatie ook de parameterwaarden over de jaren heen worden gemonitord. Het is van belang dat de gemeente bij verlenging van een contract of een nieuwe aanbesteding reële tarieven hanteert. Onderdeel van die beoordeling kan zijn om de tarieven te herijken op basis van actuele parameterwaarden (met name overhead en ziekteverzuim zijn in dat verband relevant).

2. Kostprijsmodel

In dit hoofdstuk beschrijven we het algemene kostprijsmodel dat voor de HO in de SUN-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 SUN-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 4 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) Reflectie van aanbieders op de keuzes en de onderbouwing daarbij.

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.

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 gewogen inschaling van de lokale aanbieders. Dit hebben we gedaan op basis van het aantal cliënten waaraan elke aanbieder HO levert. Vervolgens is voor vier aanbieders schoonmaakhulp (HH1) en twee aanbieders Hulp bij de regie over het huishouden (HH2) een verdeling gemaakt.

De gemiddelde gewogen inschaling (berekend voor heel 2024) is **93,57%** van het maximum van de HbH-schaal (€ 15,47). Deze parameter is de enige met een verschil tussen beide varianten van HO. Het verschil tussen schoonmaakhulp (gemiddeld 93,54%) en regie (gemiddeld 93,84%) is echter dermate gering, dat wij adviseren van één tarief uit te gaan.

Het gemiddelde per aanbieder in de SUN-gemeenten varieert volgens de rekentools tussen de **90,8% – 95,0%**. Deze uitkomsten liggen rond het regionale gemiddelde dat wij in de afgelopen periode elders het land zijn tegengekomen, en ligt daarmee 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 bruto-salaris en een **eindejaarsuitkering** van **8,33%** van het bruto-salaris. Voor beide parameters geldt in de cao een minimumwaarde die elk jaar wordt aangepast.

Parameter	Waarden	Toelichting
Vakantie	8%	Op basis van de cao VVT (minimum!)
Eindejaar	8,33%	Op basis van de cao VVT (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 2022 wordt bij het bepalen van de sociale premies onderscheid gemaakt naar grote en kleine organisaties. Op basis van algemene informatie, 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 in 2024 uit op een totaal van **19,20%** (zie tabel 3).

Component sociale lasten	2024	
AOF incl. toeslag kinderopvang, KLEIN	20% van	6,68%
AOF incl. toeslag kinderopvang, GROOT	80% van	8,04%
WW-premie (Awf) laag (onbepaalde tijd)	85% van	2,64%
WW-premie (Awf) hoog (flex)	15% van	7,64%
ZVW-premie werkgever		6,57%
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)		1,29%
A&O Fonds VVT		0,04%
Transitievergoeding $(2,78\% * 1/3 * 15\%)$		0,14%
TOTAAL opslag sociale lasten		19,20%

Tabel 3: Opbouw sociale lasten

Daarnaast wordt een pensioenpremie toegevoegd, gebaseerd op het percentage dat Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) toepast (cijfers 2023). 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 **6,95%**. Dat betekent een totale opslag voor de werkgeverslasten van **26,15%** over heel 2024.

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 zekere mate terug bij de vier aanbieders in de SUN-gemeenten. Volgens de rekentools variëren die uitkomsten van **15,9% – 23,9%** opslag overhead. Daarmee komen alle aanbieders uit onder de benchmark voor de hele sector.

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 definities van de kosten die tot de (personele) overhead en overige kosten worden gerekend, conform de beschrijving van de overhead in de VNG rekentool).

SUN-gemeenten

Het gemiddelde van de vier aanbieders in deze regio komt neer op een opslag voor overhead van **19,9%**. Dit komt overeen met een aandeel overhead in het totaal van de kosten van de organisatie van 16,6%.

Als wij deze uitkomst vergelijken met wat we elders tegenkomen, dan is dit een licht bovengemiddeld beeld. Over een groot aantal ingevulde rekentools

die we vanuit bureau HHM in de afgelopen periode hebben geanalyseerd, zien we een bandbreedte van ~ 12,5% tot > 40%. Per regio ligt het efficiënte gemiddelde doorgaans tussen de 16 à 20% (als opslag op de kosten van het primaire proces). Daarmee is een opslag van **19,9%** voor de SUN-gemeenten volgens ons een reële waarde, aan de bovenkant van de bandbreedte.

2.6 Productiviteit

In tabel 4 laten we de opbouw van de productiviteit zien voor de Huis-houdelijke 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 **98** tot **165 uren** per fte per jaar. Het gewogen gemiddelde over vier aanbieders die de rekentool hebben ingevuld komt uit op **157 uur** per fte per jaar (8,35%).

We hebben het verzuim geanalyseerd aan de hand van het dashboard op inzet zorg.arbeidsmarktinbeeld.nl (met cijfers van Vernet). Voor de veiligheidsregio's Flevoland en IJsselland is het gemiddelde ziekteverzuim over de periode november 2019 – november 2023 in de VVT-sector tussen de 8,74% en 9,01%. Daaruit blijkt dat de regionale aanbieders gemiddeld een iets lager verzuim kennen dan het gemiddelde in deze veiligheidsregio.

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 komt overeen met het gemiddelde over de aanbieders die daadwerkelijk reistijd in de rekentool hebben ingevuld (28,9 uur o.b.v. 3 aanbieders schoonmaakhulp en 28,0 uur o.b.v. 2 aanbieders Hulp bij de regie over het huishouden).

Aldus komen wij op een totale productiviteit van **1.421 uren per fte per jaar**. Dit is iets lager dan het rekenkundige gemiddelde van de 4 aanbieders in de uitvraag met de rekentool (1.433 uren) en iets hoger dan het op de omzet gewogen gemiddelde (1.411 uren). Omdat één aanbieder geen reistijd heeft ingevuld, gaan wij uit van de modelmatige opbouw in onderstaande tabel. De vier rekentools laten een bandbreedte zien van 1.400 – 1.496 uren.

Onderdeel	Uren
Basis uren per fte per jaar	1.878
AF: Verlof vakantie, feestdagen (obv cao VVT)	244
AF: Ziekteverzuim (9,05%)	157
Werkbare uren per jaar	1.477
AF: werkbare uren (scholing, administratie)	28
AF: Niet declarabele reistijd	28
Declarabele cliëntgebonden tijd	1.421
Productiviteit percentage	75,68%

Tabel 4: Opbouw productiviteit Huishoudelijke Ondersteuning

¹ Door voor een weerstandsvermogen te zorgen voorkomt een organisatie dat het meteen in financiële problemen komt bij een calamiteit.

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 weerstandsvermogen¹ 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 gaan wij uit van een **risicopercentage van 2%**. Dit percentage is hoger dan de gemiddelde risico-opslag van de vier aanbieders (1,4%), dat verschil achten wij uitlegbaar vanuit de opvatting dat dit een algemeen toegepast percentage is. Overigens is deze risico-opslag niet bedoeld voor het dekken van kosten van innovatie van de dienstverlening.

2.8 Reiskosten

Vanwege de kenmerken van de regio, zoals aangegeven door de aanbieders tijdens de consultatiebijeenkomst, gaan we hiervoor uit van twee overwegingen. Het overgrote deel van de cliënten (90%) woont in stedelijke gebieden, waarvoor een gemiddelde vergoeding voor reiskosten van € 0,45 per uur passend is (conform de fietsvergoeding in art.9.2 cao VVT). Een klein deel van de cliënten (10%) woont in de polder waarvoor een autovergoeding aan de orde is. Daarvoor rekenen we met € 1,20 per uur. Gecombineerd komen we voor de reiskosten op een bedrag van **€ 0,53 per uur**.

Deze vergoeding ligt tussen het gemiddelde van de vier aanbieders die de rekentool hebben aangeleverd (€ 0,64) en het gewogen gemiddelde van deze aanbieders (€ 0,46) in.

3. Uitkomst en indexatie

In deze paragraaf beschrijven we de voorgestelde indexatiemethode voor de uitkomst van de hiervoor beschreven parameterwaarden.

3.1 Uitkomst: adviestarieven

Wij adviseren de gemeenten om voor de Huishoudelijke Ondersteuning uit te gaan van één tarief. Voor het tarief van Huishoudelijke ondersteuning hebben wij de tarieven van Schoonmaakhulp en Hulp bij de regie over het huishouden meegenomen in de verhouding van de realisatie cijfers uit 2023. Toepassing van alle hiervoor genoemde parameterwaarden leidt tot het onderstaande tarief dat wij adviseren aan de drie gemeenten (prijsspeil heel 2024):

Adviestarief	2024
Huishoudelijke Ondersteuning	€ 37,42

Tabel 5: berekende adviestarief voor 2024

Mochten de gemeenten toch uit willen gaan van twee tarieven, dan kunnen deze op basis van de periodiekmix worden onderverdeeld naar:

- Schoonmaakhulp 2024: € 37,41
- Regie bij het huishouden 2024: € 37,53

3.2 Advies indexatie na 2025

De hiervoor genoemde parameters zijn doorgerekend tot een tarief op basis van prijspeil, 2024. Dat betekent dat er voor het eerst wordt geïndexeerd in het najaar van 2024, om te komen tot een tarief voor 2025. 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

De looncomponent maakt ca. 90% van het tarief uit. Het ligt voor de hand om hiervoor primair naar de salarisstijging in cao VVT te kijken, aangezien dit de enige cao is die bij HO van toepassing is. De gemeente kan er ook voor kiezen

om hierbij de (voorlopige) OVA te hanteren. Enerzijds omdat bij indexatie de cao voor het nieuwe jaar niet altijd bekend is; anderzijds omdat de OVA voor meer tarieven in het gemeentelijk sociaal domein wordt gehanteerd. Als bron voor de OVA 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 voorlopige indices is geïndexeerd, dient dit het daarop volgende jaar te worden gecorrigeerd op basis van de definitieve indices. De werkwijze is dan:

Index volgend jaar:

- voorlopige index volgend jaar, plus
- (definitieve index lopend jaar minus de voorlopige index lopend jaar)

Op die manier kan worden voorkomen dat toepassing van de voorlopige OVA leidt tot een blijvende achterstand ten opzichte van de werkelijke ontwikkeling van de loonkosten.

Voorlopige OVA 2025

Toepassing van deze werkwijze leidt op basis van de voorlopige indexcijfers voor 2025 tot de volgende uitkomst

- Prijsindexcijfer voor materiële kosten: **1,82%**
- Prijsindexcijfer voor personele kosten: **4,18%**

Met deze voorlopige OVA kan een doorberekening worden gemaakt voor de tarieven van 2025. Het tarief dat wij adviseren voor Huishoudelijke Ondersteuning in 2025 is **€ 38,90** gebaseerd op onderstaande berekening.

Voorlopige index 2025	Berekening	Rekenpercentage
Materiële kosten	$10\% * 1,82\%$	0,182%
Personele kosten	$90\% * 4,18\%$	3,762%
Totale index 2025		3,944%

Tabel 6: berekende index voor 2025

Bijlage 1. Print screen van het rekenmodel

Opbouw tarief

Product	parameterwaarden HbH schaal	
Max maandsalaris opleidingsmix	heel 2024	€ 2.587,55
Inschaling als % van max	93,57%	€ 29.054
ORT	0%	€ -
Vakantiegeld	8%	€ 2.398 € 2.397,66
Eindejaarsuitkering	8,33%	€ 2.536 € 2.535,68
Bruto loonkosten		€ 33.987,39
Werkgeverslasten	26,15%	€ 8.887
Bruto loonkosten incl werkgeverslasten		€ 42.873,94
Opslag overhead	19,9%	€ 8.534
Risico-opslag	2,0%	€ 1.028
Totale kosten		€ 52.435,68
Declarabele uren	1.421	
uurtarief		€ 36,89
Reiskosten per uur	€ 0,53	
TARIEF	heel 2024	€ 37,42

Onderleggers

Component	verdeling	2024		
AOF kleine werkgevers incl. toeslag kinderopvang	20%	6,68%	7,77%	
AOF grote werkgevers incl. toeslag kinderopvang	80%	8,04%		
WW premie (Awf) laag (aanstelling voor onbepaalde tijd)	85%	2,64%	3,39%	
WW premie (Awf) hoog (overige dienstbetrekkingen)	15%	7,64%		
ZVW premie werkgever		6,57%		
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)		1,29%		
A&O Fonds VVT		0,04%		
Transitievergoeding		0,14%	2,78%	0,33
Subtotaal		19,20%		

pensioen grondslagen:	2024
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
rekensalaris (werkgeverslasten)	€ 33.987,39
OP	€ 2.344,11
AP	€ 17,92
pensioen	€ 2.362
pensioenpercentage	6,95%
totaal sociale lasten	26,15%

Productiviteit	HbH
bruto	1.878
feestdagen	244
verlof & vitaliteit/PBL + bovenwettelijk	
Ziekteverzuim	157 8,35%
werkbaar	1.477
<i>niet cliëntgebonden</i>	
opleiding intervisie	28
overleg, administratie, overige tijd	
overig (pauze, pv, etc)	
reistijd	28
cliëntgebonden tijd	1421 75,68%