

## Opbouw tarief 2024

### Huishoudelijke Ondersteuning

Gemeenten Buren, Culemborg, Neder-Betuwe, Tiel, West Betuwe en West Maas en Waal (regio Rivierenland)

Auteur(s)  
Opdrachtgever  
Kenmerk  
Publicatiedatum

Nico Dam en Lilian van Oosterhout  
Regio Rivierenland  
LO/24/1069/rthhrl  
2 juli 2024  
© Bureau HHM



## Inhoud

|                                                 |           |
|-------------------------------------------------|-----------|
| Disclaimer .....                                | 2         |
| <b>1. Inleiding .....</b>                       | <b>3</b>  |
| 1.1 Aanleiding.....                             | 3         |
| 1.2 Reële tarieven.....                         | 3         |
| 1.3 De gehanteerde aanpak.....                  | 4         |
| 1.4 Opbrengsten consultatie.....                | 4         |
| <b>2. Kostprijsmodel .....</b>                  | <b>6</b>  |
| 2.1 Beschrijving van de parameters .....        | 6         |
| 2.2 Maandsalaris en inschaling.....             | 7         |
| 2.3 Opslagen.....                               | 7         |
| 2.4 Sociale Lasten.....                         | 8         |
| 2.5 Opslag overhead .....                       | 8         |
| 2.6 Productiviteit .....                        | 9         |
| 2.7 Risico-opslag.....                          | 10        |
| 2.8 Reiskosten.....                             | 10        |
| <b>3. Uitkomst en indexatie.....</b>            | <b>11</b> |
| 3.1 Uitkomst: adviestarieven .....              | 11        |
| 3.2 Advies indexatie na 2025 .....              | 11        |
| Bijlage 1. Print screen van het rekenmodel..... | 13        |

## 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 regio Rivierenland 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 Burgemeesters & Wethouders van de gemeenten in de regio Rivierenland 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 een adviestarief te komen voor de Huishoudelijke Ondersteuning in de gemeenten Buren, Culemborg, Neder-Betuwe, Tiel, West Betuwe en West Maas en Waal.*

## 1.1 Aanleiding

De gemeenten Buren, Culemborg, Neder-Betuwe, Tiel, West Betuwe en West Maas en Waal (hierna: regio Rivierenland) zijn verantwoordelijk voor de Huishoudelijke Ondersteuning (HO) van kwetsbare inwoners. Hiertoe zijn contracten afgesloten met 12 aanbieders die HO leveren. De regio Rivierenland is voornemens gezamenlijk een nieuwe inkoop voor HO te starten per 1 april 2025. Op basis van signalen van aanbieders over de passendheid van het huidige tarief, wil de regio Rivierenland per die datum het tarief opnieuw objectief en onafhankelijk laten vaststellen zodat het voldoet aan de AMvB Reële Tarieven

Op verzoek van de gemeenten begeleidt bureau HHM een traject om te komen tot het gevraagde. Deze notitie is vooral gebaseerd op de analyse van de door **11 regionale aanbieders ingevulde rekentools** (gezamenlijk verantwoordelijk voor 99,1% van de HO). 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.
2. De uitkomsten daarvan (door **11 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 op **15 mei** met de gemeente besproken en in een bijeenkomst op **12 juni** zijn deze keuzes voorgelegd aan alle belangstellende aanbieders. Tijdens die bijeenkomst hebben we laten zien op welke wijze het tarief is opgebouwd vanuit de analyse van de aangeleverde rekentools. De aanbieders hebben daarop hun reacties gegeven.
4. Na afloop van de consultatiesessie hebben de aanbieders gelegenheid gekregen om schriftelijke reacties te geven op de concept parameterwaarden. Met onderbouwde argumentatie hebben zij aangegeven waarom de conceptwaarde voor aanbieders in de regio Rivierenland 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 deze definitieve rapportage opgesteld. Deze is voorzien van een advies aan de

gemeente voor het tarief. Dat doen we met een rekenmodel, dat aan de gemeente beschikbaar wordt gesteld.

6. Uiteindelijk stellen de Colleges van Burgemeesters en Wethouders van de gemeenten in de regio Rivierenland het definitieve tarief vast.

### 1.4 Opbrengsten consultatie

In de consultatiefase hebben we van 8 aanbieders in totaal 33 vragen en opmerkingen ontvangen over de opbouw van de tarieven, daaronder een aantal verduidelijkingsvragen. Hieronder schetsen we de belangrijkste onderwerpen waarover vragen zijn gesteld en geven we aan welke reactie dat 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. Beide opties zijn mogelijk; recente analyse heeft duidelijk gemaakt dat over een langere periode beide methodieken tot sterk vergelijkbare uitkomsten leiden. Wij zien echter dat de gemeenten moeten indexeren voor meerdere producten in het sociaal domein, waarin verschillende cao's van toepassing zijn. Daarom hanteert de gemeente doorgaans één methodiek voor de indexatie van alle producten, op basis van de OVA (zie het advies in paragraaf 3 van deze rapportage).

- Reiskosten en reistijd

Er is gevraagd bij de reiskosten en reistijd rekening te houden met de grotere afstanden die in de polder mogelijk zijn. Dit punt is overgenomen in beide parameterwaarden.

- Risico opslag

Door aanbieders is de vraag gesteld of innovatie mee is genomen in de risico opslag en als dit niet het geval is waar deze dan wel is opgenomen in het tarief. Innovatie is niet meegenomen in het tarief. Voor de innovatie achten wij

het verstandig een separate vergoeding beschikbaar te stellen, buiten het tarief. Daarmee wordt voorkomen dat het budget voor innovatie wordt uitgesmeerd over alle parameters.

- Overhead

Er is gevraagd om voor de overhead het gemiddelde overheadpercentage mee te nemen wat door de aanbieders is ingevuld. Voor het berekenen van een reëel tarief is het echter niet zo dat er rekening moet worden gehouden met een gemiddelde aanbieder. Er moet namelijk rekening gehouden worden met een gemiddeld efficiënte aanbieder. Voor het product Huishoudelijke Ondersteuning zijn wij van mening dat het een product is met een grote 'span of control' waardoor een overhead die hoger is dan de benchmark voor de gehele VVT naar ons inzicht niet passend is. Daarom kiezen wij om te werken met een gemiddelde van de overheadpercentages onder de benchmark.

- Overige punten

Daarnaast zijn vragen gesteld over de eventuele afronding op een veelvoud van 60. Dat is een administratieve uitwerking die voor ons advies niet relevant is. Ook is een opmerking gemaakt over de gemiddelde inschaling en over de verhouding tussen vast/flex personeel. Op basis van een analyse van najaar 2023 werd de door ons gekozen gemiddelde inschaling bevestigd en is de opbouw van de sociale lasten aangepast. Tot slot hebben enkele vragen over de opbouw van de productiviteit tot aanscherping van de onderbouwing in deze rapportage geleid.

## 2. Kostprijsmodel

*In dit hoofdstuk beschrijven we het algemene kostprijsmodel dat voor de HO in de regio Rivierenland 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 regio Rivierenland adviseren.

| Parameter                             | Omschrijving                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Inschaling</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 HO is sprake van één specifieke salarisschaal uit de cao VVT.                                                                                         |
| <b>Opslagen</b>                       | Hierbij gaat het om reguliere opslagen op het salaris bij de gekozen functieniveaus, zoals vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, individuele keuzebudgetten, onregelmatigheidstoeslag.                                                                                                                                                                              |
| <b>Sociale lasten</b>                 | Dit betreft de werkgeverslasten, zoals de verschillende verplichte sociale verzekeringen, pensioenpremie, etc.                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>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 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). |
| <b>Productiviteit/declarabiliteit</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                                                                                                                                                                             |

| 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-client) 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 11 aanbieders hebben aangeleverd.
- 2) Weging van die uitkomsten aan benchmarks en uitkomsten van vergelijkbare trajecten elders in het land.
- 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 de omzet van elke aanbieder HO. Vervolgens is voor de 11 aanbieders die de rekentool hebben aangeleverd een verdeling gemaakt. De uitkomst hiervan is een feitelijke gemiddelde gewogen inschaling van **94,09%** van het maximum van de HbH-schaal gemiddeld over 2024. Dat komt neer op een gemiddeld salaris in de verdere berekening van € 15,55.

Het gemiddelde per aanbieder in de regio Rivierenland varieert volgens de rekentools tussen de 90,3% – 98,3%. De uitkomsten in deze regio liggen iets boven het landelijk gemiddelde van 93,5% dat wij in de afgelopen periode elders in het land zijn tegengekomen.

## 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 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.

| 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. In november 2023 heeft de regio Rivierenland een onderzoek uitgevoerd naar de inzetmix en de verhouding vast/flex. Hieruit komt aandeel van 72% personeel in vast dienstverband. Echter, de cao-partners in de zorg hebben aangegeven ernaar te streven dat 90% van alle medewerkers een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft. Daarom hanteren we het uitgangspunt voor het tarief dat 80% van de medewerkers van de zorgaanbieders een aanstelling 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 20% 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 **19,49%** (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)      | 80% van | 2,64%         |
| WW-premie (Awf) hoog (flex)                 | 20% van | 7,64%         |
| ZVW-premie werkgever                        |         | 6,57%         |
| Werkhervattingskas (gezondheidszorg)        |         | 1,29%         |
| A&O Fonds VT                                |         | 0,04%         |
| Transitievergoeding $(2,78\% * 1/3 * 20\%)$ |         | 0,19%         |
| <b>TOTAAL opslag sociale lasten</b>         |         | <b>19,49%</b> |

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 **6,98%**. Dat betekent een totale opslag voor de werkgeverslasten van **26,47%**.

## 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 ook bij de 11 aanbieders in de regio Rivierenland. Volgens de rekentools variëren die uitkomsten van 18,1% – 29,5% overhead.

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.

### Regio Rivierenland

Als we de uitkomsten van de 11 aanbieders in deze regio spiegelen aan de uitkomst van (gemiddeld efficiënte) aanbieders in andere regio's, dan valt op dat de opgegeven overhead hier een stuk hoger ligt. Op basis van een definitie van een gemiddeld efficiënt aanbieder (zie hieronder), gaan we uit van een opslag voor overhead van **20,3%** in de tarieven voor de Huishoudelijk Ondersteuning in de regio Rivierenland. Dat komt overeen met een aandeel overhead in het totaal van de kosten van de organisatie van 16,9%.

Deze gekozen opslag is lager dan het regionaal gemiddelde uit de uitvraag (dat komt uit op 23,7%). Het gekozen percentage wordt gemotiveerd vanuit onze definitie van de overhead van gemiddeld efficiënte aanbieder in de regio (namelijk: het gemiddelde van de beste helft onder de landelijke sectorale benchmark). Dit hangt mede samen met de inhoud van de betreffende dienstverlening. Huishoudelijke Ondersteuning is een relatief eenvoudig te organiseren dienst, waarbij de 'span of control' van het management groter

kan zijn dan in andere onderdelen van de VVT-sector. Daarom is de brede benchmark van de overhead voor de hele sector naar onze opvatting niet van toepassing.

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 **20,3%** voor de regio Rivierenland volgens ons een reële waarde.

## 2.6 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) verminderd met de feest- en verlofdagen, ziekteverzuim en niet-cliëntgebonden uren.

### Ziekteverzuim

We hebben het verzuim geanalyseerd aan de hand van het dashboard op [inzet zorg.arbeidsmarktinbeeld.nl](https://inzet zorg.arbeidsmarktinbeeld.nl) (met cijfers van [Vernet](https://vernet.nl)). In de veiligheidsregio Gelderland-Zuid lag het ziekteverzuim in de VVT-sector in de periode januari 2020 – december 2023 op **165 uren (8,81%)**. Dit percentage past bij het gemiddelde van de regionale aanbieders (bandbreedte in de rekentools: 135 – 289 uren per fte per jaar), waarbij we beide uiterste uitkomsten niet meerekenen.

### 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 (onderdeel van de 'overige personeelskosten'), zodat gezamenlijk de

vanuit de cao VVT verplichte 2% van de loonsom, voor opleiding beschikbaar is. Daarnaast rekenen we met **10 uren voor administratieve taken** (gemiddeld een kwartier per week).

Naar aanleiding van de consultatie bijeenkomst is de reistijd bij Huishoudelijke ondersteuning omhoog bijgesteld. We gaan uit van het gemiddelde van **28 uren reistijd per fte per jaar**. Dit past bij het gemiddelde van de regionale aanbieders (bandbreedte 0 – 169 per fte per jaar), waarbij we beide extreme waarden niet meerekenen.

Aldus komen wij op een totale productiviteit van **1.413 uren per fte per jaar**. Dit is iets hoger dan het gemiddelde van de 11 aanbieders waarbij we één afwijkende waarde niet meerekenen. De ingevulde rekentools laten een bandbreedte te zien van 1.158 – 1.453 uren.

| Onderdeel                                     | Uren         |
|-----------------------------------------------|--------------|
| <b>Basis uren per fte per jaar</b>            | <b>1.878</b> |
| AF: Verlof vakantie, feestdagen (obv cao VVT) | 244          |
| AF: Ziekteverzuim (9,70%)                     | 165          |
| <b>Werkbare uren per jaar</b>                 | <b>1.469</b> |
| AF: werkbare uren (scholing, administratie)   | 28           |
| AF: Niet declarabele reistijd                 | 28           |
| <b>Declarabele cliëntgebonden tijd</b>        | <b>1.413</b> |
| Productiviteit percentage                     | 75,2%        |

Tabel 4: Opbouw productiviteit Huishoudelijke Ondersteuning

<sup>1</sup> 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 weerstandsvermogen<sup>1</sup> 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, in lijn met de waarde voor deze opslag in het huidige tarief, uitgegaan van een **risicopercentage van 2%**. Dit percentage komt overeen met (of is meer dan) de opgaven van de regionale aanbieders. 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 (80%) 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 (20%) woont in het buitengebied 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 **€ 0,60 per uur**. Dit bedrag is iets lager dan het gemiddelde van de 11 aanbieders (€0,71), maar is gemiddelde voldoende voor 9 van de 11 aanbieders en kostendekkend voor de helft van de aanbieders.

### 3. Uitkomst en indexatie

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

#### 3.1 Uitkomst: adviestarieven

Toepassing van alle hiervoor genoemde parameterwaarden leidt tot het volgende adviestarief, op prijspeil heel 2024:

| Adviestarief                 | 2024    |
|------------------------------|---------|
| Huishoudelijke Ondersteuning | € 38,11 |

Tabel 5: Berekende adviestarief prijspeil 2024

#### 3.2 Advies indexatie na 2025

De hiervoor genoemde parameters zijn doorgerekend tot een tarief voor 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 dat daarbij wordt uitgegaan van een gemiddelde waarde over heel 2024, omdat de voorgestelde index werkt op basis van hele jaarvakken:

- 90% tarief: personele indexatie o.b.v. (voorlopige) OVA;
- 10% tarief: materiele indexatie o.b.v. (voorlopige) PPC.

#### Personeel

Omdat de looncomponent ca. 90% van het tarief uitmaakt, kan hierbij naar de salarisstijging in cao VVT worden gekeken, aangezien dit de enige cao is die bij HO van toepassing is. Echter, omdat cao-wijzigingen niet altijd op het moment van de indexatie bekend zijn en om dat de indexatiemethodiek bij meerdere producten in het gemeentelijk sociaal domein van toepassing is, kan ook gebruik worden gemaakt van de (voorlopige) OVA. Als bron hiervoor 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 materiële 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 dat de index als volgt ontstaat:

- 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 loonkomsten.

### 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%**
- Daarmee komt de totale index voor 2025 op **3,944%**

| Voorlopige index 2025    | Berekening  | Rekenpercentage |
|--------------------------|-------------|-----------------|
| Materiële kosten         | 10% * 1,82% | 0,182%          |
| Personele kosten         | 90% * 4,18% | 3,762%          |
| <b>Totale index 2025</b> |             | <b>3,944%</b>   |

Tabel 6: berekende index voor 2025

Met deze voorlopige OVA kan een doorberekening worden gemaakt voor het tarief in 2025. Daarbij hanteren we als grondslag een doorrekening van alle parameterwaarden op basis van een gemiddeld salaris over heel 2024 (zie de uitkomst in tabel 5). Als we die uitkomst (€ 38,11) indexeren komt het tarief voor **Huishoudelijke Ondersteuning in 2025** op **€ 39,61**.

## Bijlage 1. Print screen van het rekenmodel

### Opbouw tarief 2024

| Product                                       | parameterwaarden HbH schaal |                    |
|-----------------------------------------------|-----------------------------|--------------------|
| Max maandsalaris opleidingsmix                | heel 2024                   | € 2.587,55         |
| Inschaling als % van max                      | 94,09%                      | € 29.215,61        |
| ORT                                           | 0%                          | € -                |
| Vakantiegeld                                  | 8%                          | € 2.397,66         |
| Eindejaarsuitkering                           | 8,33%                       | € 2.535,68         |
| <b>Bruto loonkosten</b>                       |                             | <b>€ 34.148,95</b> |
| Werkgeverslasten                              | 26,47%                      | € 9.040            |
| <b>Bruto loonkosten incl werkgeverslasten</b> |                             | <b>€ 43.188,94</b> |
| Opslag overhead                               | 20,3%                       | € 8.767            |
| Risico-opslag                                 | 2,0%                        | € 1.039            |
| <b>Totale kosten</b>                          |                             | <b>€ 52.995,42</b> |
| Declarabele uren                              | 1.413                       |                    |
| uurtarief                                     |                             | € 37,51            |
| Reiskosten per uur                            | € 0,60                      |                    |

|               |           |         |
|---------------|-----------|---------|
| <b>TARIEF</b> | heel 2024 | € 38,11 |
|---------------|-----------|---------|

## Onderleggers

| Component                                               | verdeling | 2024          |
|---------------------------------------------------------|-----------|---------------|
| AOF kleine werkgevers incl. toeslag kinderopvang        | 20%       | 6,68%         |
| AOF grote werkgevers incl. toeslag kinderopvang         | 80%       | 8,04%         |
| WW premie (Awf) laag (aanstelling voor onbepaalde tijd) | 80%       | 2,64%         |
| WW premie (Awf) hoog (overige dienstbetrekkingen)       | 20%       | 7,64%         |
| ZVW premie werkgever                                    |           | 6,57%         |
| Werkhervattingskas (gezondheidszorg)                    |           | 1,29%         |
| A&O Fonds VVT                                           |           | 0,04%         |
| Transitievergoeding                                     |           | 0,19%         |
| <b>Subtotaal</b>                                        |           | <b>19,49%</b> |

| 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)            | € 34.148,95   |
| OP                                         | € 2.364,95    |
| AP                                         | € 18,32       |
| pensioen                                   | € 2.383       |
| <b>pensioenpercentage</b>                  | <b>6,98%</b>  |
| <b>totaal sociale lasten</b>               | <b>26,47%</b> |

| Productiviteit                           | HbH          |
|------------------------------------------|--------------|
| <b>bruto</b>                             | <b>1.878</b> |
| feestdagen                               | 244          |
| verlof & vitaliteit/PBL + bovenwettelijk |              |
| Ziekteverzuim                            | <b>165</b>   |
| <b>werkbaar</b>                          | <b>1.469</b> |
| <i>niet cliëntgebonden</i>               |              |
| opleiding intervisie                     | <b>28</b>    |
| overleg, administratie, overige tijd     |              |
| overig (pauze, pv, etc)                  |              |
| reistijd                                 | <b>28</b>    |
| <b>cliëntgebonden tijd</b>               | <b>1.413</b> |