

## TARIFERING

### *Inhoud*

#### Oorzaken huidige problemen

De drie hoofdoorzaken van de financiële onbalans zijn:

- 1 Er sprake is van structureel onderbegroten.
- 2 De productiviteit haalt niet de streefwaarde van 1.350 uren per fte.
- 3 Meerwerk en de opvang van het productieverlies worden opgevangen met duurdere externe inhuur

Bestuurlijk en ambtelijk is in grote lijn overeenstemming over wat er speelt en wat de oorzaken daarvan zijn.

#### Ook overeenstemming over de aanpak

Ook over de onderwerpen waar we als ODRN met onze deelnemers en opdrachtgevers aan moeten werken zijn we het eens. De manier waarop we dat willen doen hebben we in het voorstel over de ontwikkelagenda opgeschreven. We gaan daarom in dit stuk dan ook niet verder in op de aanpak.

Wel is ons advies om in de plannen van aanpak die voor de drie thema's opgesteld gaan worden, specifiek aandacht te geven aan de onderwerpen terugdringen verzuim, verhogen productiviteit en verlagen inhuur. We zijn er van overtuigd dat de maatregelen die SVdL geschetst heeft in de ontwikkelagenda, helpen om deze drie doelen te bereiken. Het lijkt ons dan ook niet wenselijk om naast de ontwikkelagenda nog weer afzonderlijke verbeterplannen en - acties op te stellen die over de zelfde onderwerpen gaan. Liever willen we een integrale aanpak onder directe aansturing van de DB-leden die daar voor aangewezen zijn. Maar omdat deze drie onderwerpen zo centraal staan in de analyse, vinden we het belangrijk dat deze onderwerpen heel zichtbaar in de plannen van aanpak naar voren komen. Vooral het plan van aanpak over het thema *Doelmatigheid* is de aangewezen plek om hier op in te gaan.

Rest ons nog om aan te geven dat we met deze drie onderwerpen ook al aan de slag zijn, binnen de mogelijkheden die we daar nu voor hebben.

#### Welke stijging van het uurtarief nodig?

Dan blijft nog de vraag over welke financiële middelen naast een eenmalig ontwikkelbudget nodig zijn om weer tot een gezonde financiële situatie te komen. Meer specifiek speelt de volgende vraag: Welke stijging van het uurtarief is nodig om de financiële problemen op te kunnen lossen en hoe lang is deze stijging nodig?

Over deze vraag lopen de adviezen uiteen. In de bestuursnotitie hebben we het voorstel gedaan het uurtarief, naast de gebruikelijke loon- en prijscompensatie, te verhogen met € 6. SVdL geeft op basis van een aantal aannames aan dat een tariefstijging van € 3 voldoende is.

Op basis van een aantal overwegingen komen we nu tot het advies om

- voor de jaren 2020 en 2021 te besluiten tot een tariefsverhoging van € 6 naast de loon- en prijscompensatie
- voor de jaren 2022 en 2023 te besluiten tot een tariefsverhoging van € 3 naast de loon- en prijscompensatie
- vanaf 2020 te werken met een toeslag op het tarief van € 15 voor aanvullende werkzaamheden

#### ***Argumenten en beoogd effect***

Dit zijn de overwegingen daarbij;

- Onze gedachte bij het oorspronkelijke voorstel om het uurtarief in 2020 met € 6 te verhogen was dat de omvang van het takenpakket en de oorzaken van de problemen in 2020 vergelijkbaar zijn met die in 2019. En dus dat de omvang van het financiële probleem vergelijkbaar is. We zien met SVdL allerlei mogelijkheden om met die oorzaken aan de slag te gaan. Maar om te veronderstellen dat deze maatregelen er toe leiden dat vanaf 1 januari 2020 de helft van de problemen weg is, is volgens ons te

optimistisch. We zien eenvoudigweg niet wat we in een paar weken tijd zouden kunnen doen om de oorzaken die uit de analyse naar voren komen, met de helft te kunnen verminderen.

- Uit de ontwikkelagenda blijkt duidelijk dat we ook samen met onze partners aan de slag moeten gaan om de problemen aan te pakken. Dat vraagt tijd en aandacht en dat gaat niet van vandaag op morgen.
- Tegelijk is het goed om af te spreken wanneer we resultaat verwachten van de maatregelen die we afspreken. Daarom is ons voorstel om uit te gaan van een afbouw in vier jaar tijd. Dit voorstel gaat verder dan SVdL in zijn advies aangeeft. SVdL schat in dat per 2022 een inverdieneffect te bereiken valt met de Ontwikkelagenda 2020-2021 van € 400.000<sup>1</sup>. Wij schatten in dat dit effect later op zal treden, maar per 2023 € 600.000 zal bedragen.
- Wanneer blijkt dat de verhoging met € 6 per uur niet nodig is voor de uitgaven van 2020 en/ of 2021, dan kunnen we uit het restant de algemene reserve van de ODRN weer aanvullen. Met een algemene reserve kunnen we normale schommelingen in de financiën zelf opvangen. Over de vraag hoe hoog zo'n reserve moet zijn wordt verschillend gedacht. Het lijkt ons goed daar in 2020 op terug te komen en tot die tijd vast te houden aan de bestaande afspraak dat we een algemene reserve mogen hebben van maximaal € 675.000.
- Eén van de problemen is dat we volgens de bestaande afspraken geen hoger tarief in rekening kunnen brengen voor aanvullende werkzaamheden, terwijl die wel tot hogere kosten leiden. Op basis van de berekening in de bestuursnotitie en het advies van de heer Hendriks stellen we voor om voor aanvullende werkzaamheden te gaan werken met een opslag van € 15 op het gebruikelijke uurtarief. Daarmee kunnen we de hogere kosten en de overheadkosten van tijdelijk personeel dekken. Ook is het een stimulans naar de opdrachtgevers om met een zo reëel mogelijk werkplan te werken.

### **Financiële gevolgen**

Voor de berekening van de financiële gevolgen gaan we uit van de ervaringsgegevens over het jaar 2019.

- De tariefsverhoging van € 6 leidt dan in de jaren 2020 en 2021 tot een verhoging van de inkomsten met € 1,2 miljoen
- De tariefsverhoging van € 3 leidt dan in de jaren 2022 en 2023 tot een verhoging van de inkomsten met € 0,6 miljoen
- Wat de gevolgen zijn van het toepassen van de toeslag van € 15 per uur voor meerwerk boven het werkplan kunnen we niet aangeven, omdat we geen inschatting hebben van de omvang van het meerwerk. Wel staan tegenover de extra inkomsten ook extra uitgaven, dus per saldo is het financiële effect voor de ODRN niet groot.

### **Kanttekening**

Er is de afgelopen periode veel gepraat over wat er speelt bij de ODRN en tussen de ODRN en zijn partners. We vinden het positief dat die gesprekken over zaken waar we ons met elkaar zorgen over maken, ook geleid hebben tot een gezamenlijke beeldvorming wat er speelt en gezamenlijke oordeelsvorming over wat er moet gebeuren. Een en ander leidt nu tot een voorstel voor de besluitvorming.

We hebben er vertrouwen in, juist door de gezamenlijkheid die in dit traject is ontstaan, dat de maatregelen leiden tot een beter functionerende organisatie die op de huidige en toekomstige taken is voorbereid en dat tegen een goede prijs. We stellen hiervoor een tijdelijke tariefstijging voor. Uiteraard hebben we een inschatting gemaakt voor de omvang van dit tarief en het tempo van de afname. Er is geen garantie te geven dat dit precies het juiste tarief is. Wel kunnen we beloven dat we scherp de vinger aan de pols zullen houden, zodat we u in staat stellen om bij te sturen wanneer dat aan de orde is.

---

<sup>1</sup> Zie Advies SVdL 'Ontwikkelingsprogramma ODRN', 31 oktober 2019', blz. 11