

Update prognose kostenontwikkeling kinderopvang 2024

1 Inleiding

Deze notitie bevat een prognose voor de procentuele kostenstijging in 2024 voor kinderopvangorganisaties. De vorige versie is medio juli 2023 gepubliceerd. Deze prognose kan gebruikt worden als handvat voor de begrotingen en de daarbij behorende tarieven. Bij het vaststellen van de tarieven van kinderopvang voor volgend jaar is het van belang niet alleen met de te verwachten kostenstijgingen rekening te houden, maar ook met factoren, zoals het gewenste rendement en vermogenspositie, de hoogte van de KOT-tarieven, concurrentiepositie en commerciële overwegingen.

De factor kostenstijgingen komt in deze notitie aan de orde. Bij sommige percentages is voor de prognose een bepaalde bandbreedte aangehouden omdat sprake is van een onzekerheidsfactor. De kostenprognose is berekend t.o.v. de gemiddelde kosten van 2023. Eventuele hogere of lagere werkelijke kostenstijgingen in eerdere jaren dan opgenomen in de prognose van dat jaar worden niet meegenomen in 2024. In de 'FAQ', die als bijlage aan de kostenprognose is toegevoegd, hebben wij o.a. nadere toelichting gegeven op de afwijking tussen de voorspelde en werkelijke inflatie in 2022 en 2023 en de nieuwe berekeningswijze voor de inflatie die vanaf 2023 door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) wordt gehanteerd.

De tekst is gebaseerd op de op dit moment (september 2023) beschikbare informatie. Gedurende de laatste maanden van 2023 en in 2024 (CAO-onderhandelingen) kunnen zich nog ontwikkelingen voordoen, die tot een aanpassing van de prognose kunnen leiden. Dit geldt met name voor de ontwikkeling in de CAO-lonen, de pensioenen en de inflatie.

Deze prognose bevat schattingen die zoveel mogelijk gebaseerd zijn op externe bronnen. Omdat er sprake is van schattingen, kan de werkelijke kostenstijging 2024 afwijken van deze prognose. Verder gaat de prognose uit van de gemiddelde ontwikkeling in de branche kinderopvang. Een specifieke organisatie kan op onderdelen hiervan afwijken, waardoor een eigen, op maat gemaakte prognose gewenst is. In de prognose wordt geen rekening gehouden met inhaaleffecten.

2 Loonkostenstijging

De kosten van een kinderopvangorganisatie bestaan voor 74% uit loonkosten en voor 26% uit overige kosten.¹ Voor de prognose van de kostenstijging is de stijging van de loonkosten dus het meest relevant. Deze bestaan uit de salariskosten, periodieke loonsverhogingen, kosten-

¹ Ten opzichte van voorgaand jaar is het aandeel personeelskosten licht toegenomen. Dit komt voort uit signalen die wij vanuit de branche ontvangen; dit beeld wordt bevestigd door het Sectorrapport, Jaarcijfers 2021, Waarborgfonds & Kenniscentrum Kinderopvang, 2022.

veranderingen als gevolg van in- en uitstroom, pensioenpremie, sociale lasten en overige personeelskosten zoals kosten voor inhuur. Elk van deze componenten komt hierna aan de orde.

3 Salariskosten en andere CAO-maatregelen

De actuele CAO Kinderopvang loopt tot en met 30 juni 2024. Dit betekent dat voor een deel van het jaar 2024 duidelijkheid bestaat over de gevolgen van de CAO-afspraken op de ontwikkeling in de salariskosten. De generieke CAO-loonafspraken voor de periode januari 2024 tot en met juni 2024 leiden tot een kostenstijging in de salariskosten ten opzichte van 2023 van 4,0%:

▪ Overloop 2024 € 150 ² per maand vanaf 1-4-2023:	1,4%
▪ Overloop 2024 2% verhoging vanaf 1-4-2023:	0,5%
▪ Eenmalige uitkering 2023 (€ 525) vervalt in 2024:	-1,4%
▪ Verhoging 2% vanaf 1-1-2024:	2,0%
▪ Verhoging 2% vanaf 1-4-2024:	<u>1,5%</u>
Totaal:	4,0%

Omdat de CAO loopt tot en met 30 juni 2024, is het mogelijk dat voor de 2^e helft 2024 nog verdere verhogingen volgen. CAO-partijen zijn overeengekomen om uiterlijk 1 april 2024 te komen met een overgangs-CAO voor de periode 1 juli 2024 tot en met 31 december 2024 als voorbereiding op de 'CAO van de toekomst'.

De CAO-lonen in het algemeen stijgen op dit moment bovengemiddeld hard. Op basis van recent afgesloten cao's is nog altijd zichtbaar dat relatief hoge verhogingen worden overeengekomen³. Kijkend naar de enigszins met kinderopvang vergelijkbare sector Zorg, is op 12-maandsbasis een verhoging van 6,02% overeengekomen en voor de sector Onderwijs 6,79%. De recent (september) afgesloten CAO voor het primair onderwijs laat, teruggerekend naar 12-maanden, een stijging van circa 8% zien. CPB⁴ voorspelt voor 2024 een stijging in de gemiddelde cao-lonen van 5,6%.

Bij een nieuwe CAO-verhoging in de kinderopvang van 3% per 1-7-2024 (lage schatting) wordt over geheel 2024 een totale stijging van de loonkosten van 5,5% (ondergrens) gerealiseerd (4,0% + 3,0% x 0,5 jaar). Bij een CAO-verhoging in de kinderopvang van 5% per 1-7-2024 (hoge schatting) is de totale stijging van de loonkosten 6,5% (4,0% + 5% x 0,5 jaar).

Wij hanteren daarom voor deze component 5,5% als ondergrens en 6,5% als bovengrens.

4 Periodieke loonsverhoging

Voor zover personeelsleden nog niet op de hoogste trede van hun salarisschaal zitten, krijgen ze er - in beginsel - elk jaar een periodiek bij. Het effect van een periodieke verhoging varieert van 2,2% - 3,1%. Als het totale personeel een periodiek omhoog zou gaan, leidt dat tot een gemiddelde kostenstijging van ca. 2,6% voor het gehele jaar.⁵ Normaal gesproken zal een deel

² Voor het omrekenen van absolute verhogingen of eenmalige uitkeringen naar percentages is als referentie midden schaal 6 toegepast

³ CAO-kijker AAVN, 22 september 2023. Het percentage geldt op 12 maandsbasis

⁴ Macro Economische Verkenning (MEV) 2024

⁵ Gerekend is met het midden van schaal 6 (pedagogisch medewerker).

van het personeel al in de hoogste trede van de salarisschaal zitten. In de CAO-kinderopvang 2023-2024 is echter afgesproken de salarisschalen met twee treden te verlengen. Waar wij onder normale omstandigheden uitgaan van een tredestijging bij 30-50% van de medewerkers, zal in 2024 iedere medewerker een trede stijgen met als gevolg een maximale kostenstijging van 2,6%.

Kinderopvangorganisaties hebben de keuze om de periodieke verhoging door te voeren per 1 januari van het kalenderjaar of per de datum waarop de individuele medewerker weer een jaar langer in dienst is. Wij merken dat hier in de praktijk op verschillende manieren mee wordt omgegaan. Daarom wordt in deze update naast een maximale kostenstijging (bovengrens) van 2,6% rekening gehouden met een minimale kostenstijging (ondergrens) van 1,8%. De maximale kostenstijging geldt voor kinderopvangorganisaties die de periodieke verhoging per 1 januari toekennen. De minimale kostenstijging geldt voor kinderopvangorganisaties die dit gedurende het jaar doen.

5 Effect van in- en uitstroom

Naast het kostenverhogende effect van de periodieke loonsverhoging is sprake van een kosteneffect door in- en uitstroom. Gemiddeld gezien vindt, door pensioneren, met name aan de bovenkant, uitstroom plaats en vindt door startende medewerkers in de kinderopvang, met name aan de onderkant, instroom plaats. Het effect van de periodieke loonsverhoging (punt 4) wordt daarom (deels) gedempt door natuurlijk verloop.

Het effect van in- en uitstroom is naar verwachting negatief, omdat pensionerende medewerkers in het algemeen een hoger salaris hebben dan nieuwe medewerkers die instromen. Wanneer gemiddeld 2,5% van de medewerkers pensioneert en een startende medewerker 25% minder verdient dan een gepensioneerde medewerker is het effect op de lonen -0,6%. Indien jongeren met een hogere inschaling binnenkomen en sneller van baan veranderen, zal het effect minder zijn. Wij schatten voor dit effect daarom een bandbreedte van -0,6% tot -0,2%.

6 Inhuur en inzet ZZP'ers

Als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt is bij veel kinderopvangorganisaties een trend zichtbaar dat de kosten voor inhuur en de inzet van ZZP'ers stijgen. Ook stijgen de kosten vanwege maatregelen om het tekort te bestrijden. Hierbij valt te denken aan hoge kosten voor werving, zij-instroom, BBL-trajecten, etc.. Deze trend is zowel in 2022 als in 2023 zichtbaar.

Het is uiterst onzeker in hoeverre deze trend zich doorzet in 2024. Verschillende kinderopvangorganisaties zijn in staat gebleken scherpere afspraken over uurtarieven te maken. Daarnaast wordt nieuwe wetgeving verwacht die het minder aantrekkelijk maakt om als ZZP'er te werken. Ook wordt ingezet op maatregelen om het personeelstekort te bestrijden, zoals de ruimere mogelijkheid om beroepskrachten in opleiding in te zetten. Dit zou ertoe kunnen leiden dat de inzet van ZZP'ers de piek heeft bereikt, waardoor dit in 2024 niet tot verdere kostenstijging ten opzichte van 2023 zal leiden. Tegelijkertijd lijkt het personeelstekort een structurele uitdaging

voor de komende jaren te blijven waar op korte termijn geen oplossing voor is. Ook kan een stijgende vraag tot verder oplopende personeelstekorten leiden. Dit overwegende vinden wij een kostenstijging van hoogstens 1% in 2024 als gevolg van meer inzet van ZZP'ers reëel. Een ondergrens van 0% is dan van toepassing voor organisaties waar de inhuur stabiel blijft of waar niet met inhuur van ZZP-ers gewerkt wordt.

Voor deze component is ons advies om een specifieke berekening voor de eigen organisatie te maken. De impact van de kosten van inhuur en inzet van ZZP'ers is sterk afhankelijk van strategische keuzes en de afweging om locaties bij uitval of tekort aan personeel te sluiten dan wel open te houden met dure inzet van ZZP'ers⁶.

7 Pensioenpremie

De pensioenpremie van PFZW is 1 januari 2023 gelijk gebleven aan 2022, namelijk 25,8%. Vanaf 2024 gaat het nieuwe pensioenstelsel in. Voor pensioenfondsen geldt tot 2028 een ingroEIFase. Het is nog niet duidelijk wat dit betekent voor de hoogte van de pensioenpremie. Op basis van historische gegevens is het niet waarschijnlijk dat de premie daalt en bestaat een kans dat de premie (licht) stijgt. Een gelijkblijvende of licht stijgende pensioenpremie is daarom het meest waarschijnlijke scenario. Bij een stijging naar 27% stijgen de totale loonkosten, rekening houdend met de premievrije voet, het aandeel pensioenen in de totale loonkosten en het werknemersdeel (50%), met circa 0,2%.

Het effect van de pensioenpremie op de kostenstijging schatten wij daarom op een bandbreedte van 0,0 tot 0,2%.

8 Sociale lasten werkgevers

Een belangrijk onderdeel van de sociale premies is de WW-premie. De hoogte van deze premie is afhankelijk van de verhouding tussen vast en flexibel personeel bij de eigen organisatie. Door de groei van de sector als geheel en de instroom van nieuwe medewerkers stijgt het relatieve aandeel van flexibele contracten. Daar staat tegenover dat, in tijden van personeelskrapte, het verstrekken van een vast contract eerder zal worden overwogen. Wij gaan daarom uit van 75% vast personeel. Een daling in het aandeel vast personeel leidt op totaalniveau tot een verhoging van de WW- premie⁷.

Als de verhouding tussen vast en flexibel personeel voor de eigen organisatie hiervan afwijkt, wordt aangeraden een specifieke berekening voor de eigen organisatie te maken.

Uit de rijksbegroting van SZW en VWS blijkt dat de sociale premies voor 2023 in totaal vrijwel niet veranderen. In de update van de kostenprognose hebben wij de verwachte ontwikkeling aangepast en op 0% gezet.

⁶ Wanneer als uitgangspunt wordt gehanteerd dat ingehuurd personeel circa 40% duurder is dan eigen personeel leidt een verschuiving in 2024 ten opzichte van 2023 van 1% fte van het eigen personeel naar ingehuurd personeel tot 0,4% kostenstijging. Op basis van deze informatie kan een specifieke berekening voor de eigen organisatie worden gemaakt.

⁷ In 2023 is de lage WW-premie 2,64% en de hoge WW-premie 7,64% van het premieloon. Ongeveer 2% van de integrale loonkosten is de WW-premie.

9 Ontwikkeling overige kosten

Voor de prognose van de kostenstijgingen voor overige kosten, zoals huisvesting, energie, voeding en vervoer, volgen wij de meest recente raming van het CPB⁸. CPB voorspelt voor 2024 een inflatie van 3,9%⁹.

Wij ontvangen regelmatig vragen over de afwijkingen in de voorspelde inflatie door het CPB ten opzichte van de werkelijke inflatie. Ook geldt dit voor aanpassingen in de wijze waarop de inflatie wordt berekend. In de 'FAQ', die als bijlage is toegevoegd aan de kostenprognose 2024, hebben wij hierover nadere informatie opgenomen.

Omdat het type energiecontract mogelijk ook in 2024 een groot effect heeft op de hoogte van de niet-personele kosten, raden wij een eigen analyse op organisatieniveau van deze component aan. Uit de voorspelling van het CPB blijkt namelijk dat de inflatie in belangrijke mate wordt beïnvloed door de energiekosten.

10 Totale kostenontwikkeling voor 2024

De prognose van de totale kostenontwikkeling voor volgend jaar is af te leiden uit onderstaande tabel. Hierin zijn de cijfers uit de paragrafen hierboven overgenomen. Daarbij is gewerkt met een lage respectievelijk een hoge waarde.

Voor de berekening van de totale kostenstijging wordt het gewogen gemiddelde van de ontwikkeling van de loonkosten en de overige kosten bepaald. De loonkosten tellen hierbij voor 74% mee in het uiteindelijke resultaat, de overige kosten voor 26%.

§	Kostenprognose kinderopvang 2024		
		laag	hoog
3	Effect CAO-maatregelen	5,5%	6,5%
4	Effect periodieke loonsverhoging	1,8%	2,6%
5	Effect in- en uitstroom	-0,6%	-0,2%
6	Effect inhuur / ZZP	0,0%	1,0%
7	Effect pensioenpremie	0,0%	0,2%
8	Effect sociale lasten werkgever	0,0%	0,0%
	<i>Totaal loonkostenontwikkeling</i>	6,7%	10,1%
9	Inflatie overige kosten	3,9%	3,9%
	Loonkosten tellen voor 74% mee	5,0%	7,5%
	Overige kosten tellen voor 26% mee	1,0%	1,0%
	Totaal kostenontwikkeling	6,0%	8,5%

⁸ Macro Economische Verkenning (MEV) 2024.

⁹ Voor de inflatie is de HICP gehanteerd. Dit betreft een binnen de EU uniform prijsindexcijfer.

Op basis van de huidige inzichten verwachten wij voor 2024 een totale stijging van de kosten tussen 6,0% en 8,5%. De effecten van de kosten van inhuur en de geschatte hoogte van de inflatie zijn hierin de belangrijkste onzekere factoren.

11 Overige overwegingen bij het vaststellen van de tarieven

Bij het vaststellen van de tarieven van kinderopvang voor volgend jaar is het van belang om niet alleen met de te verwachten kosten rekening te houden, maar ook met een aantal andere factoren, zoals:

- Het financiële resultaat van eerdere jaren, de vermogenspositie van de organisatie en het gewenste rendement.
- De bezettingsgraad en omzetontwikkeling, mede gezien de beperkte mogelijkheden om nieuw personeel aan te trekken.
- De effecten van bijzondere en/of organisatie specifieke omstandigheden, zoals het aflopen van contracten en financieringsfaciliteiten.
- Eventuele aanpassingen in het eigen productaanbod.
- De analyse van de concurrentie.

Met elkaar vormen deze de grondslagen van het eigen tariefbeleid voor 2024.

22 september 2023

Arjen van der Plas, Van Ree Accountants, (www.vanreeaccountants.nl)

Tony Weggemans, AYIT Consultancy (www.ayit.nl)