

Verantwoordingsdocument

Herijking loonnormbedragen ambulancezorg

24 oktober 2017

Inhoud

Samenvatting	5
Toelichting loonnormbedragen	5
Nieuwe loonnormbedragen	6
Effecten	6
Proces	7
Bronnen	8
Samenvatting parameters loonnormbedragenmodel	8
Modelmatige bepaling loonnormbedragen	10
A. Modelmatige benadering benodigde capaciteit (aantal diensten)	10
B. Modelmatige benadering loonkosten	10
Levering van de beschikbaarheid: vier varianten	13
Paraatheidsdiensten	13
Aanwezigheidsdiensten	14
Onderbouwing parameters	15
1 Gegevensuitvraag	15
2 Respons en databewerking	15
3 Uitgangspunten voor normering	15
3.1 Basisjaar	15
3.2 Differentiatie naar functie AVP en ACH	16
3.3 Gemiddeld kostendekkende vergoeding	16
4 Formatie en inschaling	17
4.1 Formatie en inschaling	17
4.2 Vergelijking indexering historische basis met werkelijke salarissen op basis van cao ontwikkeling en inschaling	20
5 Indirecte uren op basis van gegevensuitvraag	20
5.1 Ziekteverzuim	20
5.2 Reguliere bij- en nascholing	23
5.3 Werkoverleg en teamdagen	24
5.4 Neventaken	25
5.5 Bijzonder verlof individueel	26
5.6 Analyse op totaalniveau	27
5.7 Overige indirecte uren per fte	28
5.8 Vergelijking indirecte uren samengenomen met voorstellen per onderdeel	29
5.9 Vergelijking geactualiseerde indirecte uren met component in oude loonnormbedragen	30
5.10 Vergelijking oude parameters met voorstel AZN/ZN en uitkomsten van de gegevensanalyse	30
5.11 Vervanging bij ziekte	31
6 Indirecte uren op basis van cao	35
6.1 Verlofrechten	35
6.2 Persoonlijk levensfasebudget (PLB)	35
6.3 Feestdagen	35

7	Effectieve uren (berekening)	35
8	Indirecte uren op basis van cao	35
8.1	AWD (vergoeding bij wel/geen inzet in AWD)	35
8.2	Vakantiegeld en eindejaarsuitkering	36
8.3	Overwerk en ORT vakantie	36
8.4	Overwerk en ORT ziekte	36
9	Indirecte uren op basis van cao	37
9.1	Dagelijkse leiding (bevrozing)	37
9.2	Werkgeverslasten	38
9.3	Inzettijd in AWD	39
9.4	ORT in combinatie met overwerk	40
9.5	Uitloop overwerk	40
9.6	Roosterverlies (vervalt)	42

Samenvatting

In dit verantwoordingsdocument geeft de NZa een onderbouwing van de loonnormbedragen ambulancezorg die per 2018 zullen gelden.

De oude loonnormbedragen zijn vastgesteld in 2004 en hebben als basis de cao ambulancezorg uit 2002. Sinds 2004 zijn de bedragen jaarlijks geïndexeerd op basis van de ova (overheidsbijdrage in de arbeidskostenontwikkeling). De verouderde basis in de loonnormen was voor de NZa aanleiding om de loonnormbedragen te herijken.

In het verleden werden de loonnormbedragen gebruikt voor de verdeling van extra middelen; in de huidige situatie worden ze gebruikt voor de totale loonkostenvergoeding van de beschikbaarheidscomponent in het budget.

Toelichting loonnormbedragen

Met het loonnormbedragenmodel wordt de benodigde capaciteit van een dienst bekostigd. Uitgangspunt daarbij is dat er te allen tijde een dienst geleverd kan worden; met het model wordt *beschikbaarheid* van personele capaciteit bekostigd.

Op hoofdlijnen is het model als volgt opgebouwd:
Voor elk van de tijdvakken (0.00u-8.00u, 8.00u-16.00u, 16.00u-24.00u; voor week- en weekenddagen) en diensten (aanwezigheid/paraat) wordt berekend hoeveel uren er per jaar binnen een dienst geleverd moeten worden. Dit noemen we het aantal effectieve uren (per dienst per jaar).
Vervolgens wordt aan de hand van de verhouding effectieve/indirecte uren per fte berekend hoeveel fte er benodigd is per dienst.
Deze verhouding wordt berekend met gegevens uit de cao (bv. aantal verlofdagen, feestdagen) en ervaringsgegevens (bv. ziekteverzuim)
Op basis van het aantal fte per dienst per jaar worden de loonkosten berekend aan de hand van de cao (salariskosten, toeslagen), en een benadering van de bijbehorende werkgeverslasten. Ten slotte wordt een opslag bepaald voor zaken als (duurdere) vervanging bij ziekte, dagelijkse leiding, et cetera.
Resultaat is een loonkostenbedrag per dienst, dat de totale loonkosten voor de beschikbaarheid dekt.

Het S&B model (Spreiding en Beschikbaarheid) bepaalt per RAV het aantal benodigde standplaatsen. De NZa koppelt hieraan op basis van inwoneraantallen en omgevingsadressendichtheid de aanwezigheidsdiensten en paraatheidsdiensten (dit zijn vaststaande gegevens). Deze worden vermenigvuldigd met de loonkostenbedragen per dienst.

De loonkostenvergoeding per RAV wordt dus modelmatig bepaald:

- De standplaatsen en diensten per RAV (paraat/aanwezigheid) worden modelmatig bepaald. De indeling in tijdvakken is een modelmatige benadering en hoeft niet overeen te komen met de werkelijke dienstroosters. Ook hoeven de modelmatige standplaatsen niet gelijk te zijn aan de werkelijke standplaatsen;
- Het loonnormenmodel is een benadering voor de totale loonkosten van het ambulancepersoneel (rijdende dienst). Hierbij staan de ambulanceverpleegkundige (AVP) en de

ambulancechauffeur (ACH) model voor al het personeel in de rijdende dienst, zoals zorgambulancepersoneel (goedkopere inzet) en verpleegkundig specialisten (duurdere inzet).

Uitgangspunt bij het loonnormbedragen model is dat de vergoeding gebaseerd moet zijn op het werkelijke kostenniveau in de sector, zodat de beschikbaarheid gegarandeerd kan worden. Het ligt daarom niet in de rede om in de vergoeding een efficiencydoelstelling te verwerken. Op lokaal niveau dient de discussie over efficiency te worden gevoerd.

Nieuwe loonnormbedragen

De nieuwe loonnormbedragen worden als volgt (bedragen prijspeil 2016):

Tabel A: Nieuwe loonkostenbedragen S&B-vergoeding per dagdeel

	Aanwezigheid	Paraatheid	Aanwezigheid	Paraatheid	Paraatheid
	0-8 u	8-16u	16-24u	0-8u	16-24u
Werkdag	€ 116.265	€ 184.390	€ 191.110	€ 218.766	€ 204.001
Zaterdag	€ 24.512	€ 45.618	€ 42.989	€ 45.618	€ 45.618
Zondag	€ 33.261	€ 56.451	€ 53.563	€ 56.451	€ 56.451

Tabel B: Verschil nieuwe loonkostenbedragen S&B-vergoeding met oude bedragen

	Aanwezigheid	Paraatheid	Aanwezigheid	Paraatheid	Paraatheid
	0-8 u	8-16u	16-24u	0-8u	16-24u
Werkdag	1,8%	4,3%	3,3%	3,0%	3,5%
Zaterdag	-5,2%	2,8%	1,9%	2,8%	2,8%
Zondag	-8,1%	2,2%	1,3%	2,2%	2,2%

Effecten

De doorrekening van de herijkte loonnormbedragen op basis van het nieuwe referentiekader leidt tot een prijseffect van +3,1% op macroniveau (€ 10,8 miljoen op prijspeil 2016). Dit is het verschil tussen de oude en nieuwe loonnormbedragen. Hierin is dus nog geen productie-effect meegenomen.

De impact op RAV niveau verschilt van +2,7% tot +3,4% (prijseffect).

Verklarende factoren met een positief effect op de loonnormbedragen zijn:

- hogere trede bij inschaling AVP en ACH (van 9-10 en 7-10 naar 9-11 en 7-11).
- stijging werkgeverslasten (van 25% naar 29,9%)
- stijging eindejaarsuitkering (van 3% naar 8,33%)
- stijging benodigde capaciteit als gevolg van (per saldo) toename indirecte uren, met name bij de AVP (van 207 naar 231,7 voor AVP en 201,9 voor ACH, respectievelijk +11,9% en -2,5%):
 - o toename van OR/werkgroep/functie/overleg uren + neventaken (van 24 naar 79 (AVP) en 49,2 (ACH), stijging van respectievelijk 229% en 105%)

- lager ziekteverzuimpercentage (van 7% naar 4,95%)
- toename overige indirecte uren (van 0 naar 7,7)
- stijging benodigde capaciteit als gevolg van (per saldo) toename van verlofrechten volgens de cao:
 - minder verlofuren (van 187,2 naar 172)
 - wél plb-uren (van 0 naar 37,8)
 - minder uur feestdagen (van 50,4 naar 47,3)
- duurdere vervanging bij kortdurend en middellang ziekteverzuim
- overwerk en ORT tijdens vakantie (werd in het verleden niet vergoed).

Verklarende factoren met een negatief effect op de loonnormbedragen zijn:

- uitloop overwerk (van 2% naar 1,2% van de tijd)
- kans op een inzet tijdens AWD is afgenomen (van 19,4% naar 12,7%)
- verschil cao ontwikkeling en ova ontwikkeling in de periode 2004-2016 (afname van 8%)
- roosterverlies: niet in model opgenomen (van 2% naar 0%)
- nieuwe, meer zuivere opbouw van het model, waardoor nu geen toeslagen op toeslagen meer geheven worden

Daarnaast is de component 'initiële scholing' uit de loonnormbedragen geschoond:

De loonkostenvergoeding voor initiële opleidingen is buiten de loonnormbedragen gehouden. De initiële opleidingen worden in het vervolg via een aparte budgetpost vergoed. De omvang van deze post hebben we berekend door 11,4 uur voor AVP en ACH als indirecte uren in het model door te rekenen (dus in mindering te brengen op het aantal effectieve uren). Deze 11,4 uur is gelijk aan het aantal uren dat in de oude loonnormbedragen was meegenomen voor initiële scholing. De omvang van dit effect hebben we berekend op € 2,4 miljoen op prijspeil 2016.

De nieuwe loonnormbedragen zijn bepaald op het prijspeil 2016. Deze worden vervolgens met de ova geïndexeerd naar prijspeil 2018 voor verwerking in de budgetten 2018. De ova is voor 2017 en (naar verwachting) 2018 hoger dan de indexering volgens de cao. Hoewel de basis en de werkelijke loonkosten dus opnieuw uiteen lijken te gaan lopen, kiezen we voor het prijspeil 2016 als basis om de volgende redenen:

- De uitgangspunten voor de loonnormbedragen zijn gebaseerd op het jaar 2016. Het is denkbaar dat deze uitgangspunten in latere jaren tot andere uitkomsten zouden leiden. De ova corrigeert hiervoor.
- Dit is consistent met kostenonderzoeken in andere zorgsectoren.

Proces

Bij de herijking van de loonnormen is het voorstel van AZN en ZN van 8 maart 2017 als basis genomen.

De NZa heeft in overleg met AZN en ZN bepaald welke parameters via een gegevensvraag of via een benadering op basis van beschikbare datasets of openbare bronnen konden worden onderzocht.

De gegevensvraag is geconsulteerd bij AZN en haar financiële commissie op 22 mei 2017. In de maand juni 2017 zijn de gegevens opgevraagd bij de 25 RAV's. Benaderingen voor gegevens die niet konden worden uitgevraagd zijn bij AZN en ZN geconsulteerd in juni/juli

2017. Op 7 augustus 2017 en 5 september 2017 heeft technisch overleg plaatsgevonden over de resultaten van de analyse van de gegevensuitvraag en de benaderingen voor overige parameters. AZN heeft vervolgens in september 2017 een extra uitvraag onder de RAV's uitgezet om de omvang van het overwerk bij uitloop dienst in beeld te brengen. AZN heeft de respons op deze uitvraag aan de NZa beschikbaar gesteld.

Tot slot heeft in oktober heeft een schriftelijke consultatie van de berekening van de loonnormbedragen en het consultatiedocument plaatsgevonden.

Bronnen

De NZa heeft bij de vaststelling van de loonnormbedragen gebruik gemaakt van de volgende bronnen:

- cao ambulancezorg 2015-2018
- RAET app
- RIVM rittendatabase 2015, 2016
- Referentiekader 2016, 2017
- Ambulances in-zicht 2014 en 2015
- Gegevensuitvraag NZa
- Gegevensuitvraag uitloop overwerk AZN

Samenvatting parameters loonnormbedragenmodel

In de volgende tabel zijn de parameters van het herijkte loonnormbedragenmodel samengevat. Daar waar parameters in uren zijn vermeld, gaat het om het aantal uren op jaarbasis per fte. Hierbij wordt ervan uitgegaan dat een fte $52 \times 36 = 1872$ uur per jaar werkt.

Tabel C: Parameters loonnormbedragen

	AVP	ACH	Niet gedifferentieerd	Bron
Salarisschaal (maandsalaris*)	9-11 (€ 3.593)	7-11 (€ 2.809)		Gegevensuitvraag
Ziekte uren exclusief zwangerschapsverlof			92,7	Gegevensuitvraag
Ziekteverzuim percentage excl. zwangerschapsverlof			4,95%	Gegevensuitvraag
Factor inhuur bij vervanging van kort en middellang ziekteverzuim: inhuurtarief t.o.v. uurtarief personeel in loondienst			2	Gegevensuitvraag
Reguliere bij- en nascholing in uren			48	Gegevensuitvraag
Werkoverleg en teamdagen in uren	11,5	8,6		Gegevensuitvraag
Neventaken in uren	67,5	40,6		Gegevensuitvraag
Bijzonder verlof in uren			4,3	Gegevensuitvraag
Overig indirecte in uren			7,7	Gegevensuitvraag
Verlof in uren			172	cao 2015-2018
Feestdagen in uren			47,3	cao 2015-2018

Persoonlijk Levensfase Budget (PLB) in uren			37,8	cao 2015-2018; Ambulances in- zicht
Effectieve uren	1.383,2	1.413,0		Berekening o.b.v. gegevensuitvraag en cao
Dagelijkse leiding			(vergoeding bevroren op prijspeil 2016)	Vergoeding uit oude loonnormbedragen
Vakantiegeld			8%	cao 2015-2018
Eindejaarsuitkering			8,33%	cao 2015-2018
Werkgeverslasten			29,9%	Berekening o.b.v. RAET
Overwerk vakantie			Ja	cao 2015-2018
ORT vakantie			Ja	cao 2015-2018
Overwerk ziekte			Ja	cao 2015-2018
ORT ziekte			Ja	cao 2015-2018
inzettijd in AWD			12,7%	Analyse rittendatabase
Uitloop overwerk			1,2%	Gegevensuitvraag AZN
Toeslag uitloop overwerk AWD			165%	cao 2015-2018
Toeslag uitloop overwerk paraatheid			150%	cao 2015-2018
ORT i.c.m. overwerk: hoogste toeslag wordt uitgekeerd			Ja	cao 2015-2018
Roosterverlies			Nee	

* Bedragen uit de cao 2015-2018, maandsalarissen per 1 januari 2016.

In dit rapport geven we een onderbouwing van de parameters. Deze zijn geconsulteerd bij AZN en ZN.

Modelmatige bepaling loonnormbedragen

Hieronder beschrijven we op hoofdlijnen het model waarmee we tot de opbouw van de loonnormbedragen komen.

In overleg met AZN en ZN hebben we gekozen voor een modelmatige benadering voor het vaststellen van de loonnormbedragen. Daarbij nemen we uitsluitend de loonkosten voor de rijdende dienst mee en staan de ambulanceverpleegkundige (AVP) en de ambulancechauffeur (ACH) model voor zowel duurder (bv. verpleegkundig specialisten) als goedkoper personeel (bv. zorgambulancepersoneel).

A. Modelmatige benadering benodigde capaciteit (aantal diensten)

Stap 0: Bepalen hoeveel diensten er op basis van het Referentiekader S&B geleverd moeten worden om de beschikbaarheid te waarborgen.

Dit is een modelmatige benadering van de benodigde capaciteit (het aantal standplaatsen per RAV). Deze berekening wordt door het RIVM uitgevoerd. De NZa koppelt hieraan op basis van inwoneraantallen en omgevingsadressendichtheid de aanwezigheidsdiensten (AWD) en paraatheidsdiensten (dit zijn vaststaande gegevens).

In de volgende stappen laten we zien hoe de NZa tot een modelmatige benadering komt van de loonkosten, behorend bij de benodigde capaciteit.

B. Modelmatige benadering loonkosten

Stap 1: Bepalen hoeveel uren er per dienst in een kalenderjaar geleverd worden.

Per type dienst (paraatheidsdienst of aanwezigheidsdienst), per tijdvak (0.00u-08.00u, 8.00u-16.00u en 16.00u-24.00u), per type dag (wekdagen, zaterdag en zon- of feestdagen) berekenen we hoeveel uur er in een kalenderjaar geleverd moet worden voor één dienst. In één dienst worden één ambulanceverpleegkundige en één ambulancechauffeur ingezet.

Stap 2: Bepalen hoeveel fte AVP en ACH benodigd is om het aantal te leveren uren te kunnen leveren.

Hierin houden we rekening met het gegeven dat medewerkers niet fulltime effectief ingezet kunnen worden in een dienst. Het benodigd aantal fte wordt bepaald aan de hand van de verhouding indirecte uren en effectieve uren. Indirecte uren zijn uren die wel betaald moeten worden (zoals werkoverleg, ziekte, verlof), maar die niet ingezet kunnen worden voor een dienst. Het aldus berekende aantal benodigde fte vormt de basis voor de loonkostenvergoeding.

Deze werkwijze houdt tevens in dat alle vergoedingen die op de berekende benodigde fte-capaciteit gebaseerd zijn, zowel de vergoeding voor de 'afwezige' medewerker als voor de 'vervangende' medewerker bevatten.

Stap 3: Bepalen op welke manier de te leveren uren worden geleverd.

Hierin onderscheiden we vier mogelijkheden:

- Geen overwerk, geen inzet
- Geen overwerk, inzet
- Overwerk (of externe inhuur), geen inzet
- Overwerk (of externe inhuur), inzet

Dit onderscheid is nodig, omdat de loonkosten verschillen per variant (en ook per type dienst), als gevolg van bepalingen in de cao over overwerkvergoedingen, aanwezigheidstoelagen, et cetera. Ook voor externe inhuur gelden andere uurtarieven dan het uurloon van personeel in loondienst.

Voor de verschillende varianten berekenen we dus verschillende loonkostenvergoedingen. We werken daarmee met de kansen op wel respectievelijk geen inzet en de kansen op wel respectievelijk geen overwerk (of externe inhuur). Waar nodig worden deze kansen gecombineerd: Voor de paraatheidsdiensten is het onderscheid wel/geen inzet niet relevant en maken we alleen het onderscheid wel/geen overwerk (of externe inhuur). Voor aanwezigheidsdiensten maakt het wel uit of er sprake is van een inzet of niet, al of niet in combinatie met overwerk (of externe inhuur).

Door deze kansen te vermenigvuldigen met het totaal aantal te leveren uren per dienst (stap 1) rekenen we met het aandeel te leveren uren uit elk van deze vier vormen van levering van de dienst.

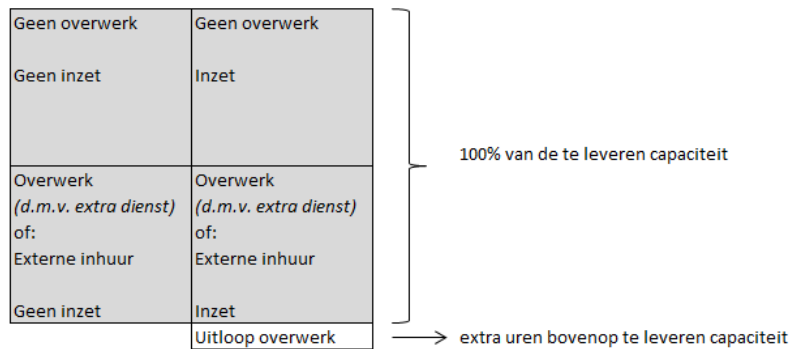
Het overwerk in de hierboven beschreven varianten betreft uitsluitend overwerk door middel van extra diensten (vanuit het perspectief van de medewerker). Vanuit het perspectief van de RAV gaat het om een dienst die onderdeel uitmaakt van de te leveren capaciteit, maar waarvoor een hogere vergoeding moet worden betaald omdat de medewerker dit in overwerk uitvoert. Overwerk in de vorm van extra diensten gaat dus gepaard met hogere kosten voor de werkgever, maar leidt niet tot extra uren die geleverd moeten worden; het is onderdeel van het aantal te leveren uren uit stap 1.

In overleg met ZN en AZN is bepaald dat het overwerk in de vorm van een extra dienst uitsluitend in het model wordt meegenomen voor de vervanging door eigen personeel in loondienst bij kortdurend en middellang ziekteverzuim. In alle andere gevallen (langdurig ziekteverzuim, vervanging bij vacatureruimte) wordt verondersteld dat de noodzaak tot vervanging tijdig voorzienbaar is. Vervanging kan in die gevallen ingeroosterd worden en leidt dan niet tot overwerk.

Stap 4: Bepalen welke inzet extra vergoed moet worden, bovenop het benodigd aantal diensten (uitloop overwerk)

Naast het aantal te leveren uren dat nodig is om de beschikbaarheid te kunnen bieden, is in de praktijk sprake van uitloop overwerk, dat ontstaat als een rit voor einde dienst aanvangt, en na einde dienst eindigt. De tijd die hiermee gemoeid is, is overwerk tijd die niet meegerekend is in het aantal te leveren uren uit stap 1. Dit type overwerk wordt apart vergoed.

Samengevat: de te leveren tijd (100% van de dienstdienst uit stap 1) wordt in vier varianten ingedeeld (stap 3); daarnaast wordt extra dienstdienst bij uitloop dienst (stap 4) in het model meegenomen. Zie het volgende schema:



Stap 5: Berekening loonkosten

De basis voor de loonkosten vormt de cao. Hieruit volgt onder andere:

- Het salarisniveau van de AVP en de ACH;
- De hoogte van geldelijke beloningen en bepalingen omtrent tijd-voor-tijd vergoeding bij verschillende typen inzet, aanwezigheid, en overwerk;
- Bepalingen over doorbetalingen bij ziekte en vakantie;
- Rechten op vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

De loonkosten waar we mee rekenen worden verhoogd met de werkgeverslasten (Zvw, WW- en pensioenpremies).

Aan de hand van de cao bepalingen komen we tot een vergoeding per type dienst, per tijdvak, voor weekdagen, zaterdagen en zon- en feestdagen, per variant in inzet/overwerk, voor de ambulanceverpleegkundige en de ambulancechauffeur.

Stap 6: Bepalen toeslagen die niet via stap 1 t/m 4 worden vergoed

Het gaat hier om:

- Onregelmatigheidstoeslag (ORT): deze is gekoppeld aan het moment waarop de dienst geleverd moet worden. Per tijdvak wordt de hoogte van de ORT bepaald.
- ORT bij ziekte en vakantie
- Uitloop overwerk bij ziekte en vakantie
- Extra kosten bij inhuur voor vervanging bij kortdurend ziekteverzuim
- Dagelijkse leiding: de loonkosten die aan de teamleiding verbonden zijn.

Ook dit leidt tot extra vergoedingen per type dienst, per tijdvak, voor weekdagen, zaterdagen en zon- en feestdagen, waar nodig gedifferentieerd naar functie (ambulanceverpleegkundige en ambulancechauffeur.)

Stap 7: correctie voor AWD tijdens de uren 23.00u-8.00u

In de laatste stap corrigeren we de opbouw van het tijdvak van 16.00-24.00u in de AWD-loonnormbedragen voor de combinatie van paraatheids- en aanwezigheidsdiensten.

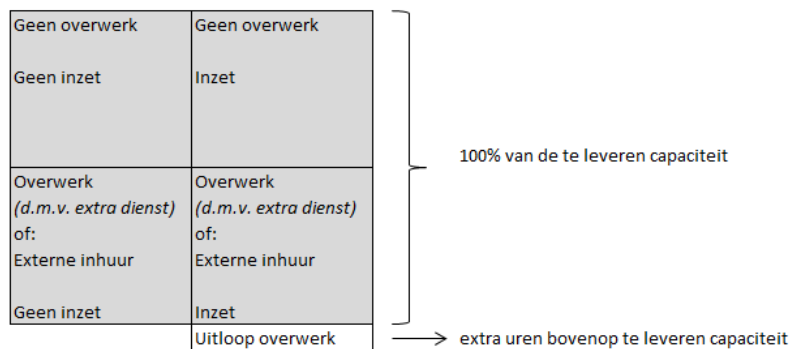
Omdat de AWD in werkelijkheid van 23.00u tot 8.00u is (dus 9 uur in plaats van 8), splitsen we het tijdvak van 16.00u-24.00u op in een tijdvak van 16.00u-23.00u (7 uur), met de opbouw volgens de paraatheidsdienst, en een tijdvak van 23.00u-24.00u (1 uur), met de opbouw volgens de aanwezigheidsdienst.

In de volgende paragrafen beschrijven we de onderbouwing van de parameters die we in het model gebruiken.

Levering van de beschikbaarheid: vier varianten

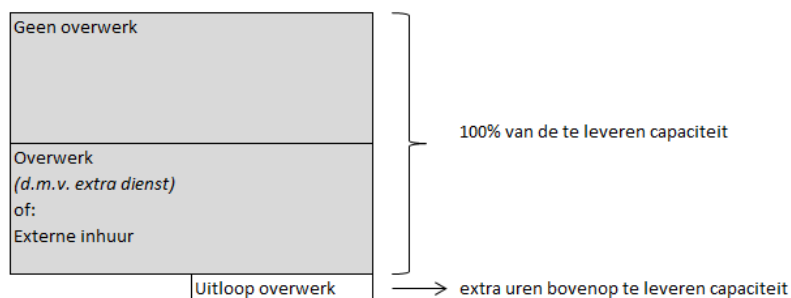
In dit hoofdstuk lichten we toe hoe we de verdeling van de totale benodigde capaciteit over de vier situaties berekenen, voor de aanwezigheidsdiensten en de paraatheidsdiensten.

Zoals weergegeven in de beschrijving van het model gaan we uit van de volgende situaties:



Paraatheidsdiensten

Voor paraatheidsdiensten is er in de vergoeding geen verschil tussen een situatie met en zonder inzet. Het model voor de paraatheidsdiensten ziet er daarom als volgt uit:



Het aandeel van de capaciteit waarin geen sprake is van overwerk in de vorm van een extra dienst of externe inhuur stellen we gelijk aan:

$$1 - (\text{ziekteverzuimpercentage} * \text{aandeel kort/middellang verzuim})$$

Het aandeel van de te leveren capaciteit dat door middel van overwerk in de vorm van een extra dienst wordt geleverd stellen we gelijk aan:

$$0,5 * \text{ziekteverzuimpercentage} * \text{aandeel kort/middellang verzuim}$$

De factor 0,5 geeft weer dat in de helft van de gevallen van kort en middellang ziekteverzuim de dienst wordt ingevuld met eigen personeel in loondienst, dat deze capaciteit levert in de vorm van overwerk. De

andere helft wordt opgevangen met externe inhuur¹. De kans op externe inhuur is dus gelijk aan de kans op overwerk in de vorm van een extra dienst:

$$0,5 * \text{ziekteverzuimpercentage} * \text{aandeel kort/middellang verzuim}$$

Aanwezigheidsdiensten

In aanwezigheidsdiensten verschilt de vergoeding bij wel of geen inzet, in combinatie met wel of geen overwerk.

De kans op een inzet tijdens AWD is gelijk aan:

$$\text{Totale inzettijd tijdens AWD ten opzichte van de totale capaciteitstijd AWD}$$

De kans op geen inzet tijdens AWD is gelijk aan:

$$1 - (\text{Totale inzettijd tijdens AWD ten opzichte van de totale capaciteitstijd AWD})$$

In het hoofdstuk Onderbouwing parameters beschrijven we hoe de hoogte van deze parameter berekenen.

De kansen op wel of geen overwerk in de vorm van een extra dienst of externe inhuur zijn beschreven onder de paraatheidsdiensten.

De kansverdeling van de vier verschillende situaties is als volgt*:

<i>Kans op geen overwerk*kans op geen inzet</i>	<i>Kans op geen overwerk*kans op inzet</i>
<i>Kans op overwerk*kans op geen inzet</i>	<i>Kans op overwerk*kans op inzet</i>

* Met 'overwerk' wordt hier bedoeld: overwerk in de vorm van een extra dienst of externe inhuur.

Bij de berekening van de kansverdelingen gebruiken we dus de volgende parameters:

- Ziekteverzuimpercentage (inclusief aandeel kort en middellang verzuim)
- Inzettijd tijdens AWD

In het hoofdstuk Onderbouwing parameters beschrijven we hoe we de hoogte van deze parameters hebben bepaald.

¹ Aanname AZN en ZN

Onderbouwing parameters

1. Gegevensuitvraag

De NZa heeft in de maand juni 2017 de volgende gegevens onder 25 RAV's uitgevraagd, voor ambulanceverpleegkundigen (AVP) en ambulancechauffeurs (ACH), voor de jaren 2015 en 2016²:

- Aantal fte
- Aantal medewerkers
- Inschaling (aantal medewerkers en fte's per salarisschaal)
- Indirecte uren
 - o Ziekteverzuim
 - o Reguliere bij- en nascholing
 - o Werkoverleg en teamdagen
 - o Bijzonder verlof individueel
 - o Overige indirecte uren
- Scholingsnorm RAV
- Gemiddeld inhuurtarief.

2. Respons en databewerking

Alle 25 RAV's hebben de gevraagde gegevens aangeleverd. De NZa heeft de aangeleverde gegevens gecontroleerd en waar nodig bewerkt. Het betreft de volgende bewerkingen:

- Lege velden vervangen door de waarde 0 waar van toepassing.
- Het schonen van gegevens die elementen bevatten die buiten beschouwing gelaten dienden te worden (o.a. elementen die de NZa op basis van de cao in de loonnormen verwerkt, zoals verlofrechten, en activiteiten die buiten de loonnormen worden vergoed, zoals detachering, maar ook zaken die vergoed worden via de budgetvergoeding voor directie en administratie).
- Correcties, zoals het ophogen van het uurtarief inhuur exclusief BTW met een factor 1,21 om te komen tot een tarief inclusief BTW.

De NZa is hierbij afgegaan op de toelichting die RAV's hebben gegeven in de open velden in het formulier.

3. Uitgangspunten voor normering

Na overleg met AZN en ZN zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd voor de normering van de parameters die op basis van de gegevensuitvraag zijn vastgesteld:

3.1 Basisjaar

We hebben gegevens uitgevraagd over de jaren 2015 en 2016. Voor de basis voor de nieuwe loonnormbedragen zagen we de volgende opties:

- a. Normering baseren op 2015
- b. Normering baseren op 2016

² Voor een toelichting op de definities zie het formulier:
https://www.nza.nl/regelgeving/formulieren/Formulier_gegevensuitvraag_herijking_loonnormen_ambulancezorg

c. Normering baseren op 2015 en 2016

Na overleg met AZN en ZN heeft de NZa besloten om uit te gaan van 2016 als basisjaar, omdat dit het meest recente jaar is. De vergelijking met 2015 laat zien dat er geen grote verschillen zichtbaar zijn tussen beide jaren, en dat 2016 dus een bruikbare basis is.

3.2 Differentiatie naar functie AVP en ACH

Na overleg met AZN en ZN heeft de NZa besloten om de parameters in het loonnormbedragenmodel te differentiëren naar functie waar (grote) verschillen in de waarnemingen tussen ACH en AVP samenhangen met verschillen in de functies. Onderstaande uitgangspunten zijn gebaseerd op de analyses in de volgende paragraaf.

Differentiatie naar functie?

Inschaling	ja
Ziekteverzuim	nee
Reguliere bij- en nascholing	nee
Werkoverleg en teamdagen	ja
Neventaken	ja
Bijzonder verlof individueel	nee
Overige indirecte uren	nee

3.3 Gemiddeld kostendekkende vergoeding

De NZa streeft ernaar om tot een landelijk uniforme tabel voor de loonnormbedragen te komen. We gaan uit van een landelijk gemiddelde kostendekkende vergoeding. Per parameter gaan we daarom in principe uit van het landelijk (gewogen) gemiddelde, of – in het geval van grote spreiding of enkele uitschieters binnen de sector – de mediaan. Onderstaande uitgangspunten zijn gebaseerd op de analyses in de volgende paragraaf. AZN en ZN hebben aangegeven hiermee in te kunnen stemmen.

Basis voor normering

Inschaling	gewogen gemiddelde
Ziekteverzuim	gewogen gemiddelde
Reguliere bij- en nascholing	scholingsnorm RAV
Werkoverleg en teamdagen	mediaan
Neventaken	mediaan
Bijzonder verlof individueel	mediaan
Overige indirecte uren	gemiddelde

4. Formatie en inschaling

4.1 Formatie en inschaling

In de volgende tabellen en figuren laten we de omvang van de formatie (aantal fte) en de inschaling per fte zien.

Tabel 1: Formatie, totaal 25 RAV's

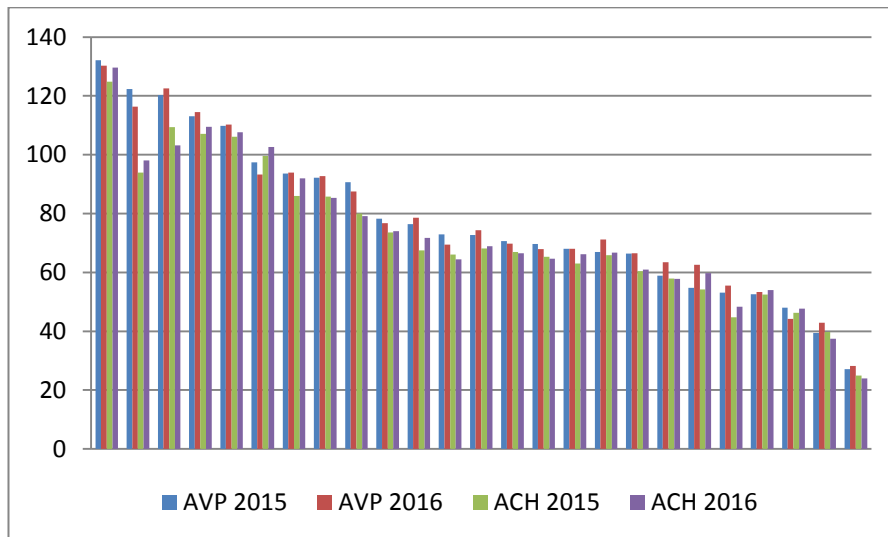
	2015		2016	
	AVP	ACH	AVP	ACH
aantal fte	1.947,4	1.809,6	1.954,1	1.840,2
aantal medewerkers	2.163,8	1.904,0	2.180,4	1.941,9

Deze cijfers komen in orde van grootte overeen met de cijfers uit Ambulances in-zicht (2015). Verschillen zijn mogelijk te verklaren door verschil in definitie (medewerkers die verschillende functies in deeltijd uitvoeren, et cetera). In onderstaande analyses hebben we gerekend met de door de RAV's opgegeven aantallen fte's³.

Onderstaande grafiek laat de verschillen in schaalgrootte (formatie) tussen de 25 RAV's zien.

NB: De RAV's in deze rapportage zijn geanonimiseerd weergegeven en per grafiek gerangschikt van hoogste naar de laagste waarde (voor AVP 2015). De eerste RAV in de ene figuur hoeft dus niet dezelfde te zijn als de eerste RAV in de andere figuur.

Figuur 1: Aantal fte AVP en ACH per RAV, 2015 en 2016



In de volgende tabellen is het gemiddelde maandsalaris voor AVP en ACH weergegeven voor de jaren 2015 en 2016. De bedragen zijn op het prijspeil van het betreffende jaar.

³ In het loonnormbedragenmodel worden de indirecte uren *per fte* in het model verwerkt. De aantallen fte per RAV zijn gebruikt om gewogen gemiddelden te berekenen. Alleen voor de parameter scholing, waarvoor de sector een norm *per medewerker* hanteert, zijn de aantallen medewerkers in de berekening betrokken.

Tabel 2: Gemiddeld maandsalaris per fte

	2015		2016	
	AVP	ACH	AVP	ACH
aantal waarnemingen	25	25	25	25
hoogste waarde	€ 3.678,1	€ 2.762,8	€ 3.740,9	€ 2.788,5
laagste waarde	€ 3.431,3	€ 2.615,1	€ 3.508,1	€ 2.673,2
gemiddelde	€ 3.524,2	€ 2.704,5	€ 3.565,3	€ 2.743,0
1e kwartiel	€ 3.506,1	€ 2.664,7	€ 3.534,7	€ 2.712,5
mediaan	€ 3.529,0	€ 2.715,8	€ 3.566,0	€ 2.752,4
3e kwartiel	€ 3.539,3	€ 2.742,0	€ 3.576,5	€ 2.779,3
standaarddeviatie	€ 42,8	€ 44,8	€ 44,2	€ 38,0
aantal instellingen onder gemiddelde	11	10	12	11
aantal instellingen boven gemiddelde	14	15	13	14
gewogen gemiddelde (naar fte gewogen)	€ 2.533,3	€ 2.702,7	€ 3.565,6	€ 2.740,8

Het gemiddelde maandsalaris (ongewogen) laat voor zowel AVP als ACH voor de hele sector een gelijk beeld zien. Er is een zeer kleine spreiding rondom het gemiddelde en het gemiddelde is vrijwel gelijk aan de mediaan.

Vanwege het gelijke beeld over alle RAV's is er nagenoeg geen verschil tussen het gewogen en ongewogen gemiddelde.

In onderstaande tabellen is de procentuele verdeling van het aantal fte per schaal/trede weergegeven, voor AVP en ACH, voor de jaren 2015 en 2016. De salarisschalen staan in de kolommen vermeld, de treden op de rijen.

Tabel 3a: Inschaling AVP 2015: procentuele verdeling aantal fte per schaal/trede

	6	7	8	9	10	10a	11	11a	12
0				0,05%					
1									
2				0,05%					
3									0,69%
4				0,09%			0,15%	0,10%	0,05%
5			0,05%	0,50%			0,10%	0,05%	
6			0,10%	0,39%			0,00%		
7				1,38%					
8			0,10%	1,97%					
9			0,27%	3,33%	0,10%				
10			0,42%	3,94%	0,10%			0,05%	
11	0,05%	0,24%	1,55%	83,20%	0,80%	0,05%	0,05%		

Tabel 3b: Inschaling AVP 2016: procentuele verdeling aantal fte per schaal/trede

	6	7	8	9	10	10a	11	11a	12
0				0,05%					
1									
2				0,05%					
3			0,05%	0,05%					0,70%
4				0,15%					0,05%
5				0,20%			0,15%		
6			0,05%	0,72%		0,05%	0,10%		
7				0,79%			0,10%		
8			0,01%	2,06%					
9			0,10%	3,62%	0,05%				
10			0,31%	3,84%	0,15%			0,05%	
11	0,05%	0,24%	0,85%	84,47%	0,81%	0,05%	0,05%		

Het overgrote deel van de AVP is ingeschaald in schaal 9-11.

Tabel 3c: Inschaling ACH 2015: procentuele verdeling aantal fte per schaal/trede

	5	6	7	8	9	10	10a
0		0,06%				0,06%	0,64%
1		0,21%	0,17%				0,11%
2		0,06%	0,22%				
3		0,50%	1,11%	0,06%			
4		0,41%	0,50%	0,11%			
5		0,32%	0,63%	0,00%			
6		0,17%	1,89%				
7		0,39%	2,63%	0,06%			
8		0,44%	4,53%				
9		0,38%	3,79%				
10		0,50%	4,78%				
11	0,22%	1,41%	73,47%	0,17%	0,06%		

Tabel 3d: Inschaling ACH 2016: procentuele verdeling aantal fte per schaal/trede

	5	6	7	8	9	10	10a
0			0,05%			0,05%	0,58%
1		0,16%	0,11%				0,11%
2		0,21%	0,38%				
3		0,22%	0,78%				
4		0,49%	1,11%	0,05%			
5		0,12%	0,54%				
6		0,11%	1,23%				
7		0,34%	2,32%				
8		0,13%	3,33%				
9		0,13%	5,70%				
10		0,49%	4,73%			0,05%	
11	0,21%	0,81%	75,07%	0,22%	0,11%	0,04%	

Het overgrote deel van de ACH is ingeschaald in schaal 7-11.

Normering salaris

In de berekening van de loonnormbedragen gaan we uit van inschaling van de AVP in schaal 9-11 en van de inschaling van de ACH in schaal 7-11. Het salarisbedrag uit de cao-tabellen wordt in de loonnormen verwerkt (bedragen per 1-1-2016).

AZN en ZN hebben hiermee ingestemd.

4.2 Vergelijking indexering historische basis met werkelijke salarissen op basis van cao ontwikkeling en inschaling

In de oude loonnormbedragen is uitgegaan van de cao 2002, schaal 9-10 voor AVP (€ 3.011) en schaal 7-10 voor ACH (€ 2.354). Deze zijn (na ova-indexering) voor het eerst in 2004 in de budgetvergoeding verwerkt (€ 3.056 voor AVP en € 2.389 voor ACH in 2004).

In de budgetten is deze vergoeding vervolgens in de periode 2004-2016 geïndexeerd met de ova tot € 3.888 voor AVP en € 3.039 voor ACH in 2016).

De vergoeding ligt hiermee in 2016 circa 8% hoger dan de werkelijke salarissen (zie tabel 2: €3.565,30 voor AVP en € 2.743,00 voor ACH). Dit is dus inclusief de verschuiving van schaal 7-10 naar 7-11 (ACH) en van 9-10 naar 9-11 (AVP).

5. Indirecte uren op basis van gegevensuitvraag

In deze paragraaf gaan we in op de indirecte uren:

- Ziekteverzuim
- Reguliere bij- en nascholing
- Werkoverleg en teamdagen
- Bijzonder verlof individueel
- Overige indirecte uren

We analyseren de gegevens per onderdeel en op totaalniveau.

5.1 Ziekteverzuim

In de volgende tabel is het ziekteverzuimpercentage voor AVP en ACH weergegeven voor de jaren 2015 en 2016.

Tabel 4: Ziekteverzuimpercentage exclusief zwangerschapsverlof

	2015		2016	
	AVP	ACH	AVP	ACH
aantal waarnemingen	25	25	25	25
hoogste waarde	8,1%	10,0%	8,8%	9,8%
laagste waarde	2,4%	2,8%	1,9%	2,4%
gemiddelde	5,2%	5,2%	4,7%	5,4%
1e kwartiel	4,1%	3,8%	3,4%	4,0%
mediaan	5,3%	4,8%	4,6%	5,0%
3e kwartiel	6,0%	6,5%	5,2%	6,5%
standaarddeviatie	1,4%	1,8%	1,7%	1,9%
aantal instellingen onder gemiddelde	11	14	14	14
aantal instellingen boven gemiddelde	14	11	11	11
gewogen gemiddelde (naar fte gewogen)	5,3%	5,2%	4,7%	5,2%

Bovenstaande cijfers zijn exclusief zwangerschapsverlof. Het verschil tussen het ziekteverzuimpercentage inclusief en exclusief zwangerschapsverlof bedraagt gemiddeld genomen in de sector 0,3 procentpunt.

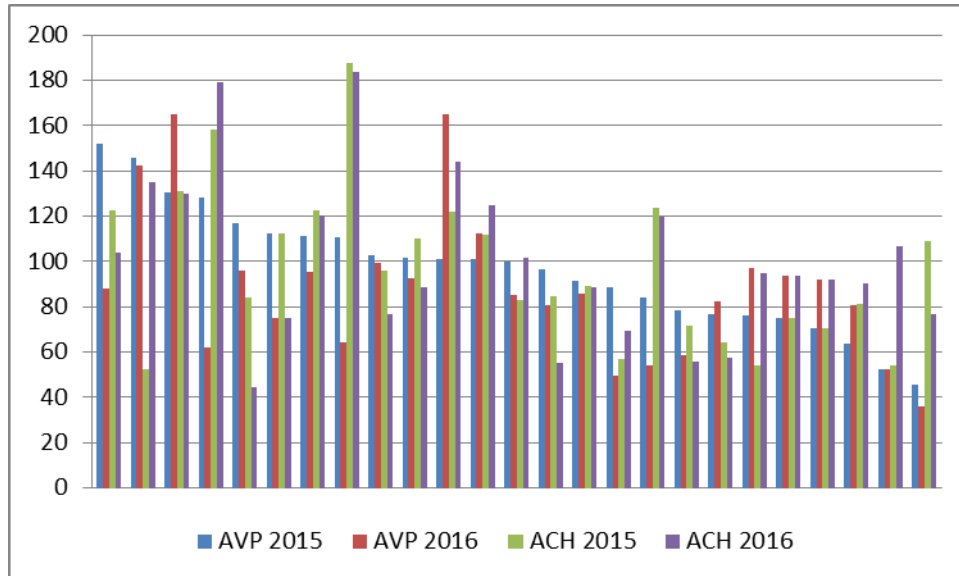
Uit Ambulances in-zicht blijkt dat het ziekteverzuim de afgelopen jaren schommelt rond de 5%.

In de volgende tabel is het aantal ziekte uren per fte berekend. Hierbij hebben we gerekend met het ziekteverzuimpercentage zoals opgegeven door de RAV's, maal 1872 uur per fte (52 weken * 36 uur per week).

Tabel 5: Ziekteverzuim (exclusief zwangerschapsverlof), omgerekend naar uren per fte

	2015		2016	
	AVP	ACH	AVP	ACH
aantal waarnemingen	25	25	25	25
hoogste waarde	152,0	187,4	164,9	183,8
laagste waarde	45,7	52,4	36,1	44,7
gemiddelde	96,5	97,1	88,2	100,4
1e kwartiel	76,3	71,1	63,2	75,7
mediaan	99,8	89,1	85,7	93,6
3e kwartiel	111,9	122,2	96,6	122,4
standaarddeviatie	26,1	33,2	31,5	35,0
aantal instellingen onder gemiddelde	11	14	14	14
aantal instellingen boven gemiddelde	14	11	11	11
gewogen gemiddelde (naar fte gewogen)	98,8	97,7	88,6	97,0

Figuur 2: Ziekteverzuim, omgerekend naar uren per fte



Het ziekteverzuimpercentage wordt op drie manieren in de loonnormbedragen verwerkt:

- (1) Als indirecte uren; dat wil zeggen dat deze uren opgevangen moeten worden door ander personeel
- (2) Voor de doorbetaling van de zieke medewerker (componenten die niet via de indirecte uren verlopen)
- (3) In de vergoeding voor inhuurkrachten bij vervanging van kort- en middellang ziekteverzuim.

We rekenen in het model uitsluitend met het verzuimpercentage / de verzuimuren *exclusief* zwangerschapsverlof. De reden hiervoor is dat de medewerkster tijdens het zwangerschapsverlof niet ingezet wordt, maar ook niet doorbetaald wordt. Zwangerschapsverlof wordt doorbetaald door het UWV. Feitelijk laten we het deel van de formatie dat met zwangerschapsverlof is in het bepalen van vergoeding dus geheel buiten beschouwing.

Er is geen reden om aan te nemen dat verschillen in ziekteverzuim tussen AVP en ACH samenhangen met de verschillende functies. Bovendien zijn de verschillen klein. Wanneer het ziekteverzuim van AVP en ACH in 2016 wordt samengenomen, dan bedraagt het gewogen gemiddelde aantal ziekte uren exclusief zwangerschapsverlof 92,7 uur per fte. Dit komt overeen met 4,95% van 1872 uur. In paragraaf 5.11 gaan we verder in op de vervanging bij ziekte.

Bij ziekteverzuim is de werkgever verplicht de eerste twee jaar loon door te betalen, met een minimum van 70%. In de cao is geregeld dat de werknemer recht heeft op 100% in de eerste 6 maanden, 90% in de tweede 6 maanden, en 75% in het tweede jaar. Gezien de beperkte daling in loonkosten bij langdurig ziekteverzuim (6 maanden tot 2 jaar) corrigeren we hiervoor niet in de indirecte uren. We rekenen dus feitelijk met een 100% vergoeding, ook voor het langdurig ziekteverzuim. Wel betrekken we deze ruime vergoeding bij de manier waarop we met vervanging bij ziekte omgaan, zie verderop (paragraaf 5.11).

Normering ziekteverzuim

- Voor de normering van het aantal ziekte uren (indirecte uren waarvoor vervanging nodig is) gaan we uit van het gewogen gemiddelde aantal ziekte uren exclusief zwangerschapsverlof voor AVP en ACH samengenomen; dit bedraagt 92,7 uur.

- Voor de doorbetaling van de zieke werknemer gaan we uit van het gewogen gemiddelde ziekteverzuimpercentage exclusief zwangerschapsverlof voor AVP en ACH samengenomen; dit bedraagt 4,95%.

(Beide parameters zijn feitelijk aan elkaar gelijk.)

AZN en ZN hebben hiermee ingestemd.

5.2 Reguliere bij- en nascholing

Onderstaande tabel laat de uren voor reguliere bij- en nascholing per fte zien, voor AVP en ACH in 2015 en 2016.

Tabel 6: Reguliere bij- en nascholing: scholingsuren per fte

	2015		2016	
	AVP	ACH	AVP	ACH
aantal waarnemingen	25	25	25	25
hoogste waarde	82,3	75,3	89,7	75,3
laagste waarde	22,9	21,2	36,0	31,2
gemiddelde	51,7	44,4	53,6	47,3
1e kwartiel	43,1	35,1	42,3	36,1
mediaan	48,5	43,7	48,5	44,4
3e kwartiel	59,9	50,7	60,5	55,0
standaarddeviatie	15,1	12,9	16,1	12,9
aantal instellingen onder gemiddelde	17	13	16	14
aantal instellingen boven gemiddelde	8	12	9	11
gewogen gemiddelde (naar fte gewogen)	51,4	44,2	53,5	47,3

In bovenstaande gegevens is rekening gehouden met het feit dat een parttimemedewerker evenveel scholing moet volgen als een fulltime medewerker. Dit leidt ertoe dat de gegevens, omgerekend naar uren per fte, iets hoger uitvallen dan de scholingsnorm per medewerker.

De meeste RAV's hanteren een scholingsnorm van 48 uur per medewerker per jaar, hoewel er ook hogere en lagere normen worden gehanteerd.

Over het algemeen volgen de ambulanceverpleegkundigen iets meer scholing dan deze norm, en de ambulancechauffeurs in de praktijk iets minder.

Het gewogen gemiddelde wijkt nauwelijks af van het ongewogen gemiddelde. Er lijkt dus geen schaafeffect te spelen.

AZN en ZN hebben aangegeven dat, hoewel er sprake is van enkele uitschieters, deze cijfers bevestigen dat het hanteren van de scholingsnorm van 48 uur een goede basis vormt voor de normering. Er is daarbij geen reden om te differentiëren voor AVP en ACH.

Hoewel AZN pleit voor een norm van 48 uur per medewerker, ligt op basis van de gegevensuitvraag (mediane en gemiddelde waarden) een norm van 48 uur per fte meer voor de hand.

Normering reguliere bij- en nascholing

Voor de normering van het aantal uren voor reguliere bij- en nascholing wordt uitgegaan van 48 uur per fte.

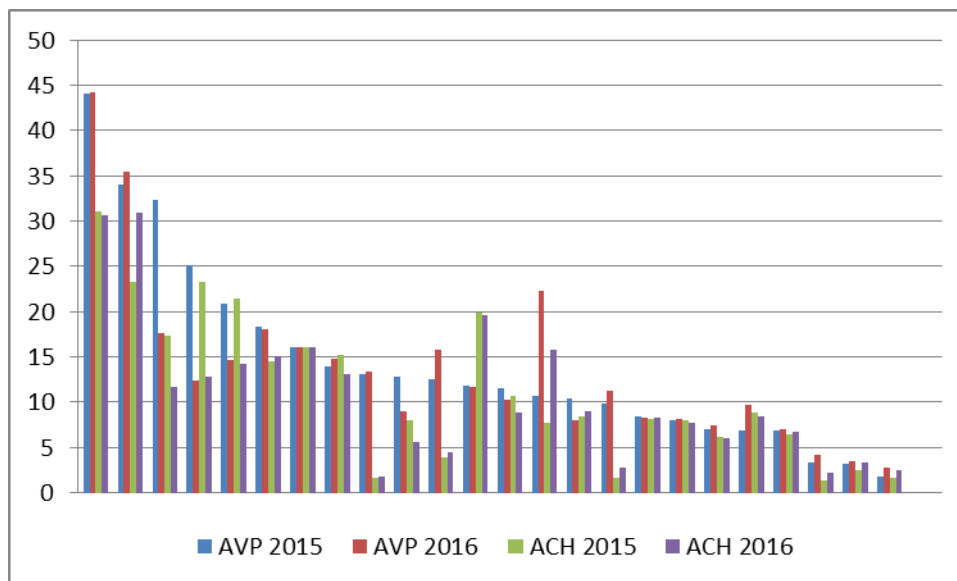
5.3 Werkoverleg en teamdagen

In de volgende tabel worden de cijfers getoond van het aantal uren werkoverleg en teamdagen per fte.

Tabel 7: Werkoverleg en teamdagen, uren per fte

	2015		2016	
	AVP	ACH	AVP	ACH
aantal waarnemingen	24	24	24	24
hoogste waarde	44,1	31,1	44,2	31,0
laagste waarde	1,8	1,4	2,8	1,7
gemiddelde	14,3	11,2	13,6	10,7
1e kwartiel	7,3	4,5	8,0	4,7
mediaan	11,6	8,3	11,5	8,6
3e kwartiel	17,7	17,0	15,9	14,9
standaarddeviatie	10,2	8,1	9,3	7,8
aantal instellingen onder gemiddelde	17	15	15	14
aantal instellingen boven gemiddelde	7	9	9	10
gewogen gemiddelde (naar fte gewogen)	14,2	11,1	13,6	11,0

Het aantal uren werkoverleg en teamdagen per fte laat een grote spreiding zien binnen de sector. Over het geheel genomen besteden AVP gemiddeld circa 3 uur per fte meer aan werkoverleg en teamdagen dan ACH. Het gewogen gemiddelde wijkt nauwelijks af van het ongewogen gemiddelde; dit houdt in dat er geen schaaleffect zichtbaar is.

Figuur 3: Werkoverleg en teamdagen, uren per fte

Uit de consultatie is gebleken dat verschillen in aantallen uren in werkoverleg en teamdagen samenhangen met verschil in functie tussen AVP en ACH. Vanwege enkele uitschieters gaan we uit van de mediaan.

Normering werkoverleg en teamdagen:

Voor de normering van het aantal uren voor werkoverleg en teamdagen wordt uitgegaan van 11,5 uur voor AVP en 8,6 uur voor ACH.

AZN en ZN hebben hiermee ingestemd.

5.4 Neventaken

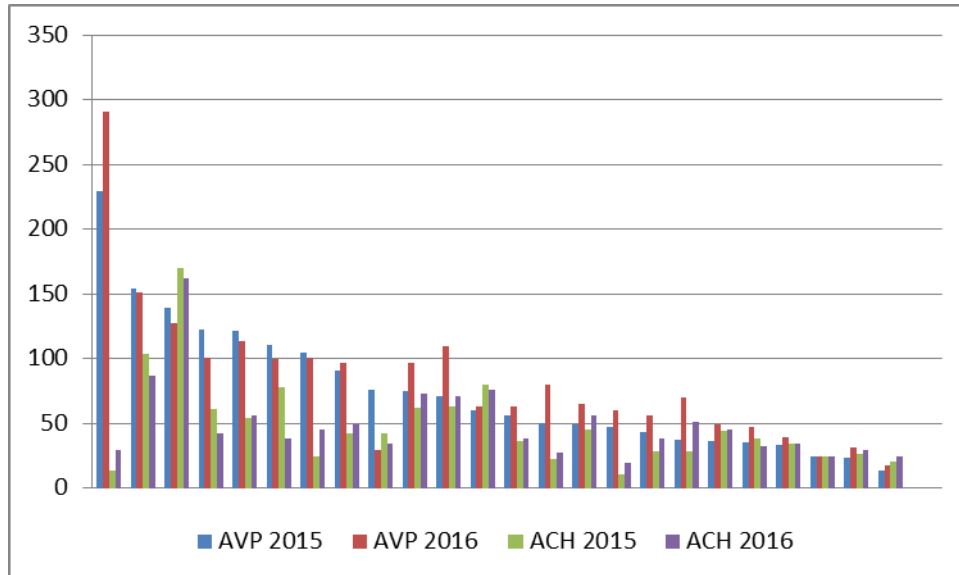
Onderstaande tabel geeft de resultaten voor het aantal uren besteed aan neventaken per fte voor AVP en ACH.

Tabel 8 : Neventaken, uren per fte

	2015		2016	
	AVP	ACH	AVP	ACH
aantal waarnemingen	24	24	24	24
hoogste waarde	229,5	170,4	290,5	162,2
laagste waarde	13,7	10,5	17,6	19,3
gemiddelde	75,2	47,9	82,7	49,4
1e kwartiel	36,4	24,8	47,9	30,2
mediaan	58,3	40,0	67,5	40,6
3e kwartiel	109,1	61,7	100,9	56,2
standaarddeviatie	50,0	33,8	55,1	29,3
aantal instellingen onder gemiddelde	14	16	14	16
aantal instellingen boven gemiddelde	10	8	10	8
gewogen gemiddelde (naar fte gewogen)	74,4	45,7	83,7	47,0

Het aantal uren besteed aan neventaken per fte verschilt sterk per RAV. Bij het merendeel van de RAV's besteden AVP meer tijd aan neventaken dan ACH.

Figuur 4: Neventaken, uren per fte



Uit de consultatie is gebleken dat verschillen in aantallen uren in neventaken samenhangen met verschil in functie tussen AVP en ACH. Vanwege enkele uitschieters gaan we uit van de mediaan.

Normering werkoverleg en teamdagen:

Voor de normering van het aantal uren voor neventaken wordt uitgegaan van 67,5 uur voor AVP en 40,6 uur voor ACH.

AZN en ZN hebben hiermee ingestemd.

5.5 Bijzonder verlof individueel

Onder bijzonder verlof individueel wordt onder meer begrepen: betaald verlof bij bijzondere gebeurtenissen (zoals huwelijk, overlijden in familiekring, verhuizing, jubileum), vakbondsverlof, kraamverlof, calamiteitenverlof, zorgverlof, ouderschapverlof, etc.

De volgende tabel laat het aantal uren bijzonder verlof individueel zien.

Tabel 9: Bijzonder verlof individueel, uren per fte

	2015		2016	
	AVP	ACH	AVP	ACH
aantal waarnemingen	25	25	25	25
hoogste waarde	28,3	24,6	26,8	26,7
laagste waarde	0,3	0,0	0,3	0,0
gemiddelde	5,7	4,9	5,6	5,9
1e kwartiel	2,9	3,0	3,3	3,5
mediaan	4,6	4,0	4,4	4,8
3e kwartiel	6,4	4,7	6,5	6,0
standaarddeviatie	5,2	4,7	4,9	5,3
aantal instellingen onder gemiddelde	17	20	19	19
aantal instellingen boven gemiddelde	8	5	6	6
gewogen gemiddelde (naar fte gewogen)	5,9	4,9	5,9	6,1

Bijzonder verlof hangt af van toevallige omstandigheden die niet gerelateerd zijn aan de functie. Wanneer op RAV-niveau het bijzonder verlof individueel wordt samengenomen voor AVP en ACH komt de mediane waarde van alle RAV's op 4,3 uur per fte in 2016. Dit is dus iets lager dan de mediane waarden voor AVP en ACH afzonderlijk; het verschil is echter verwaarloosbaar wanneer het wordt uitgedrukt als percentage van het aantal uren per fte (1872 uur) op jaarbasis (ca. 0,01%)⁴.

Normering bijzonder verlof individueel:

Voor de normering van het aantal uren voor bijzonder verlof individueel wordt uitgegaan van 4,3 uur, voor AVP en ACH samengenomen.

AZN en ZN hebben hiermee ingestemd.

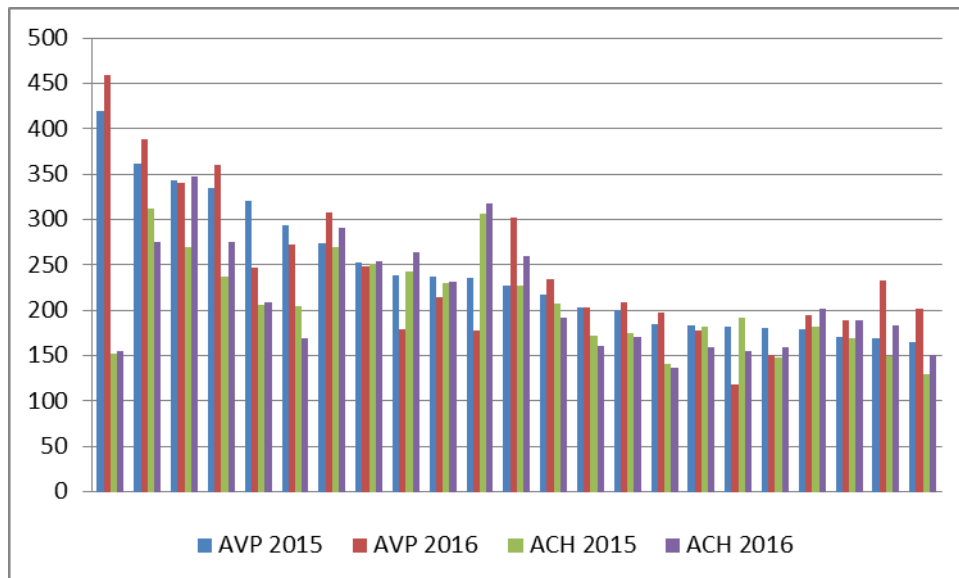
5.6 Analyse op totaalniveau

In de volgende tabel zijn de hiervoor beschreven parameters samengenomen. Dit doen we om te kijken of binnen instellingen hoge waarden op de ene parameter wegvallen tegen lage waarden op de andere parameter. Het is bijvoorbeeld denkbaar dat als een RAV te maken heeft met een hoog ziekteverzuim, er relatief weinig uren worden geregistreerd onder werkoverleg en neventaken. Maar het is ook mogelijk dat binnen een RAV op elk van de verschillende onderdelen relatief veel of juist weinig indirecte uren worden geregistreerd in vergelijking met andere RAV's.

⁴ Dat de mediane waarde 4,3 van AVP en ACH samengenomen op RAV-niveau iets lager ligt dan de mediane waarden afzonderlijk (4,4 voor AVP en 4,8 voor ACH) wordt veroorzaakt door het feit dat de mediaan in deze verschillende benaderingen niet door dezelfde RAV wordt gevormd. Het is dus niet zo dat éénzelfde RAV 4,4 uur voor AVP heeft geregistreerd, en 4,8 uur voor ACH.

Tabel 10: Totaal indirecte uren per fte (ziekteverzuim, scholing, werkoverleg en teamdagen, neventaken, bijzonder verlof individueel)

	2015		2016	
	AVP	ACH	AVP	ACH
aantal waarnemingen	23	23	23	23
hoogste waarde	419,5	311,6	459,7	348,0
laagste waarde	164,7	130,2	117,9	137,2
gemiddelde	242,4	206,8	243,9	213,5
1e kwartiel	182,6	168,7	189,7	159,3
mediaan	227,1	204,5	214,0	192,6
3e kwartiel	294,1	243,2	302,7	264,2
standaarddeviatie	70,2	50,7	80,7	59,1
aantal instellingen onder gemiddelde	15	14	14	14
aantal instellingen boven gemiddelde	8	9	9	9
gewogen gemiddelde (naar fte gewogen)	244,1	204,8	245,5	207,8

Figuur 5: Totaal indirecte uren per fte (ziekteverzuim, scholing, werkoverleg en teamdagen, neventaken, bijzonder verlof individueel)

Wanneer naar het totaal van indirecte uren op RAV-niveau wordt gekeken dan is een vrij grote spreiding zichtbaar. Dat betekent dat de indirecte uren zich op RAV-niveau niet uitmiddelen.

5.7 Overige indirecte uren per fte

In de gegevensuitvraag hebben we de overige indirecte uren met daarop een toelichting uitgevraagd. De meeste RAV's (12) hebben geen of 0 overige indirecte uren opgegeven. Bij 4 RAV's zijn de indirecte uren buiten beschouwing gelaten in de analyses, omdat ze (deels) vertroebeld waren met onjuiste gegevens die tot dubbeltellingen zouden leiden. De overige 9 RAV's hebben een zeer gevarieerd aantal overige indirecte

uren opgegeven. Daarnaast heeft een onduidelijkheid in het formulier op dit onderdeel tot gevolg gehad dat de gegevens voor AVP en ACH mogelijk door elkaar zijn gehaald zijn. Bovenstaande is reden geweest om de indirecte uren samen te voegen voor AVP en ACH. Voor AVP en ACH samengenomen komen we uit op gemiddeld 9,1 uur per fte voor 2015, en 7,7 uur per fte voor 2016. Gemiddeld genomen (over beide jaren) is dat 0,4% per fte.

De overige indirecte uren zijn door de RAV's gespecificeerd. Hieronder valt onder meer: open dagen, GHOR, Burgerharthulp, en diverse projecten.

5.8 Vergelijking indirecte uren samengenomen met voorstellen per onderdeel

In onderstaande tabel vergelijken we de som van de uitgevraagde indirecte uren 2016 voor AVP en ACH op basis van de geformuleerde uitgangspunten (keuzes voor gemiddelde of mediaan, etc. zie paragraaf 3, Uitgangspunten voor normering) met het totaal van de indirecte uren voor elk van de RAV's (gewogen gemiddelde en mediaan).

Tabel 11: Totaal indirecte uren per fte, 2016

	Indirecte uren apart		Indirecte uren samengenomen op RAV-niveau (gewogen gemiddelde) Zie Tabel 10		Indirecte uren samengenomen op RAV-niveau (mediaan) Zie Tabel 10	
	AVP	ACH	AVP	ACH	AVP	ACH
Ziekteverzuim (gewogen gemiddelde)	92,7	92,7	245,5	207,8	214,0	192,6
Scholing (RAV norm)*	48	48				
Werkoverleg en teamdagen (mediaan)	11,5	8,6				
Neventaken (mediaan)	67,5	40,6				
Bijzonder verlof individueel (mediaan)	4,3	4,3				
Overig indirect (gemiddeld)	7,7	7,7	7,7	7,7	7,7	7,7
Totaal	231,7	201,9	253,2	215,5	221,7	200,3
Totaal (% per fte, 1872 uur)	12,4%	10,8%	13,5%	11,5%	11,8%	10,7%

* In de kolommen indirecte uren samengenomen is voor de scholingsuren niet uitgegaan van de norm, maar van de gemeten waarden.

Wanneer we kijken naar het totaal aan ineffectieve uren per RAV (alle onderdelen samengenomen), dan komt het gewogen gemiddelde hoger uit dan de optelsom van voorstellen voor normering, en de mediane waarde lager.

Wij menen dat de analyse op onderdelen een preciezere benadering vormt voor de vaststelling van de loonnormbedragen. Ook in het oude loonnormenmodel en in het voorstel van AZN en ZN is uitgegaan van een normering op het niveau van de verschillende onderdelen.

AZN en ZN hebben aangegeven een voorkeur te hebben voor een normering op het niveau van de verschillende onderdelen. Dit biedt tevens een kapstok voor de toekomst, bij een eventuele volgende herziening van de uitgangspunten van het loonnormbedragenmodel.

5.9 Vergelijking geactualiseerde indirecte uren met component in oude loonnormbedragen

Het aantal indirecte uren (gespecificeerd uitgevraagde items samengenomen) per fte is in 2015 en 2016 hoger dan in het oude loonnormbedragenmodel. Dit wordt met name veroorzaakt door de neventaken.

In de oude loonnormbedragen is gerekend met 207 indirecte uren voor ziekteverzuim, scholing, werkgroepen en bijzonder verlof. Dit is 11,1% op een totaal van 1872 uren per fte (52 weken*36 uur per week). Uit de gegevensuitvraag blijkt dat dit licht daalt voor ACH (naar 10,8%) en iets stijgt voor AVP (naar 12,4%) als wordt uitgegaan van de in tabel 11 gemaakte keuzes op onderdelen.

5.10 Vergelijking oude parameters met voorstel AZN/ZN en uitkomsten van de gegevensanalyse

Hieronder vergelijken we de oude parameters van de indirecte uren en het salarisniveau met het voorstel van AZN en ZN, en de uitkomsten van de gegevensanalyse.

Tabel 12: vergelijking oude parameters met voorstel AZN/ZN en uitkomsten gegevensanalyse - AVP (gegevens per fte)

	Oude parameter (1)	Voorstel AZN / ZN (2)	Uitkomsten gegevensanalyse (3)	Verskil (1) en (2)	Verskil (1) en (3)
Salarisniveau (pp 2016)	€ 3.888	€ 3.488	€ 3.593	-10,3%	-7,6%
Ziekteverzuim (uren)	131	92,7	92,7		
Scholing (uren)	48	48	48		
Werkoverleg en teamdagen (uren)	24	48,1	11,5		
Neventaken (uren)	0		67,5		
Bijzonder verlof individueel (uren)	4	6	4,3		
Overig indirect (uren)	0	0	7,7		
<i>Totaal indirect (uren)</i>	<i>207</i>	<i>194,8</i>	<i>231,7</i>	<i>-5,9%</i>	<i>11,9%</i>
Totaal indirect (% per fte, 1872 uur)	11,1%	10,4%	12,4%	-0,7%*	1,3%*

* Percentage geeft toename in benodigd aantal fte aan op basis van de genoemde indirecte uren

Tabel 13: vergelijking oude parameters met voorstel AZN/ZN en uitkomsten gegevensanalyse – ACH (gegevens per fte)

	Oude parameter (1)	Voorstel AZN / ZN (2)	Uitkomsten gegevensanalyse (3)	Vershil (1) en (2)	Vershil (1) en (3)
Salarisniveau (pp 2016)	€ 3.039	€ 2.726	€ 2.809	-10,3%	-7,6%
Ziekteverzuim (uren)	131	92,7	92,7		
Scholing (uren)	48	48	48		
Werkoverleg en teamdagen (uren)	24	48,1	8,6		
Neventaken (uren)	0		40,6		
Bijzonder verlof individueel (uren)	4	6	4,3		
Overig indirect (uren)	0	0	7,7		
Totaal indirect (uren)	207	194,8	201,9	-5,9%	-2,5%
Totaal indirect (% per fte, 1872 uur)	11,1%	10,4%	10,8%	-0,7%*	-0,3%

* Percentage geeft toename in benodigd aantal fte aan op basis van de genoemde indirecte uren

Uit bovenstaande tabellen blijkt dat de oude loonkostenvergoeding ruim boven het werkelijke niveau ligt (7,6%). Dit heeft de benodigde toename in personele capaciteit, als gevolg van een stijging van het aandeel indirecte uren per fte bij AVP, ruimschoots kunnen opvangen.

In de indirecte uren is een daling van het ziekteverzuim te zien. Dit wordt deels veroorzaakt doordat in het oude loonnormbedragenmodel een ophoging van het ziekteverzuimpercentage verwerkt is, waarmee duurdere vervanging bij ziekte vergoed werd. In de nieuwe uitwerking van de loonnormbedragen wordt de vervanging bij ziekte op een andere manier verwerkt, zie paragraaf 5.11.

Voor bovengenoemde parameters in de loonnormbedragen geldt dat als de gegevensuitvraag als basis wordt genomen, dit tot een hogere loonkostenvergoeding leidt dan wanneer het voorstel van AZN en ZN op deze onderdelen wordt gevolgd.

5.11 Vervanging bij ziekte

Het meenemen van het ziekteverzuim als indirecte uren in het loonnormbedragen model veronderstelt impliciet dat deze uren 1 op 1 kunnen worden opgevangen met eigen personeel (d.w.z. tegen een vergoeding van 100% van de personeelskosten). Het model rekent indirecte uren om tot extra benodigde fte's, die volledig vergoed worden. Dit geldt voor alle componenten die met de fte-factor (op basis van verhouding indirecte/effectieve uren) worden berekend: dus de vergoedingen voor de te leveren uren, onderverdeeld in wel/geen inzet in combinatie met wel/geen overwerk.

Daarnaast worden aanvullend de ORT en het uitloop-overwerk voor zowel de zieke medewerker als de vervanger vergoed.

Hiermee is zijn alle looncomponenten, overwerkvergoedingen en ORT bij ziekte vergoed (deels via de effectieve uren, deels via aanvullende componenten). Uit de cao (artikel 9.1.d en 9.2) blijkt dat de doorbetaling bij ziekte inclusief overwerk en ORT is.

Kosten doorbetaling zieke medewerker

Bij de paragraaf over ziekteverzuim hebben we aangegeven dat bij langdurig ziekteverzuim de werkelijke loonkosten van de zieke medewerker iets lager dan 100% liggen op basis van de bepalingen uit de cao (doorbetaling van 90% in de tweede zes maanden, en 75% in het tweede ziektejaar).

Zoals aangegeven stellen we voor hiervoor niet te corrigeren; dat wil zeggen dat we voor het langdurig verzuim (ongeveer 1/3^e van het ziekteverzuim, bron: Ambulances in-zicht 2015) voor een deel 10% teveel vergoeden, en voor een ander deel 25% teveel vergoeden. De uitsplitsing in deze verzuimcategorieën is niet gemaakt. Als we ervan uitgaan dat beide groepen even groot zijn, dan vergoeden we voor het totale ziekteverzuim $1/6^e * 10\%$ en $1/6^e * 25\% = 5,8\%$ teveel loonkosten voor de doorbetaling van de zieke medewerkers (we vergoeden de doorbetaling van zieke medewerkers voor 100%, terwijl de werkelijke loonkosten voor de doorbetaling 94,2% zijn). Uit de cao (artikel 9.1.d en 9.2) blijkt dat de doorbetaling bij ziekte inclusief overwerk en ORT is.

Kosten voor vervanging bij ziekte

De kosten voor vervanging bij ziekte zullen over het geheel genomen iets hoger dan 100% liggen: inzet van eigen personeel zal soms samengaan met extra overwerk (=overwerk door middel van extra dienst) en/of ORT (dus meer dan standaard in de vergoeding is meegenomen), of er is in het uiterste geval inhuur van extern personeel nodig.

Hieronder maken we de vergelijking tussen kosten van inhuur zoals uitgevraagd onder de RAV's en kosten van personeel in loondienst.

Uurtarief bij inhuur

De volgende tabel laat de gemiddelde inhuurtarieven zien voor AVP en ACH, in het vierde kwartaal van 2015 en 2016 zoals de RAV's die hebben opgegeven in de gegevensuitvraag.

Tabel 14: gemiddelde inhuurtarieven, vierde kwartaal

	2015		2016	
	AVP	ACH	AVP	ACH
aantal waarnemingen	22	21	21	22
hoogste waarde	€ 91,87	€ 73,20	€ 87,07	€ 79,23
laagste waarde	€ 51,10	€ 40,30	€ 53,29	€ 42,03
gemiddelde	€ 71,96	€ 59,84	€ 73,36	€ 64,30
1e kwartiel	€ 64,26	€ 52,65	€ 67,23	€ 53,61
mediaan	€ 73,03	€ 60,88	€ 75,38	€ 68,07
3e kwartiel	€ 78,16	€ 65,51	€ 79,26	€ 73,45
standaarddeviatie	€ 9,14	€ 8,65	€ 8,71	€ 10,41
aantal instellingen onder gemiddelde	9	10	9	9
aantal instellingen boven gemiddelde	13	11	12	13

Kanttekening bij deze cijfers is dat het gaat om gemiddelden, waarin geen onderscheid is gemaakt naar de momenten waarop er personeel is ingehuurd (overdag, 's nachts, weekend, etc.). Er zitten dus zowel duurdere als goedkopere inhuurtarieven in deze cijfers.

Ook zijn RAV's verschillend omgegaan met het meerekenen van bijkomende kosten (zoals reiskosten) in de inhuurtarieven. Daarnaast geven sommige RAV's aan dat zij in het 4^e kwartaal geen inhuur hebben gehad, maar wel op andere momenten in het jaar.

Dit kan een verklaring vormen voor de grote verschillen tussen RAV's. Maar mogelijk spelen ook regionale verschillen (krapte op de arbeidsmarkt) een rol.

Uurtarief personeel in loondienst (benadering inclusief ORT en overwerk)

De kosten per uur in loondienst benaderen we op basis van de gegevensuitvraag als volgt:

Loonkosten AVP (excl. overwerk, ORT, vakantie en eindejaarsuitkering, werkgeverslasten, etc.) per uur, schaal 9-11, op basis van 1872 uur per fte ($€3.593 \cdot 12 / 1872 =$) € 23 per uur.

Voor ACH, schaal 7-11, komt dit uit op ($€2.809 \cdot 12 / 1872 =$) € 18 per uur.

Wanneer we (bij benadering) corrigeren voor overwerk, ORT, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, werkgeverslasten (totaal ca. 65%) komen de loonkosten per uur uit op ca. € 38 voor AVP en € 30 voor ACH.

Als we dit vergelijken met de gemiddelde inhuurtarieven uit bovenstaande tabel voor AVP (€ 73,36) en ACH (€ 64,30) dan zien we een verschil van ongeveer een factor 2.

Conclusie:

De kosten voor inhuur zijn ongeveer twee keer zo hoog als de kosten van personeel in loondienst.

Wij gaan ervan uit dat wanneer langdurig verzuim wordt opgevangen met eigen personeel (zoals gesteld door AZN), dit redelijk in de roosterplanning verwerkt kan worden en de hoeveelheid extra overwerk beperkt zal zijn. De ruimte die ontstaat door verminderde doorbetaling aan de zieke medewerker zal dit moeten kunnen opvangen.

AZN heeft aangegeven dat alle vervanging bij kortdurend ziekteverzuim door eigen personeel wordt opgevangen in overwerk. Dit wordt veroorzaakt doordat het personeel reeds in de roosterlijn is opgenomen.

Kortdurend verzuim is lastiger met de roosterplanning op te vangen, en leidt dus tot overwerk (extra dienst) of inhuur van personeel. Het kortdurend verzuim (maximaal 1 week) en middellang verzuim (1 tot 6 weken) samen is ongeveer 40% van het totale verzuim (bron: Ambulances in-zicht 2015). Wanneer deze vervanging geheel in overwerk (extra dienst) van eigen personeel wordt uitgevoerd, leidt dat tot 75% meerkosten (75% toeslag bij overwerk in de vorm van een extra dienst op basis van de cao).

Uitgangspunt bij het loonnormbedragen model is dat de vergoeding gebaseerd moet zijn op het werkelijke kostenniveau in de sector, zodat de beschikbaarheid gegarandeerd kan worden. Daarom gaan we uit van de werkelijke verhouding inhuur/inzet eigen personeel bij kortdurend verzuim. Deze ligt, volgens AZN en ZN, bij benadering op 50%/50%.

Conclusie:

- Kort en middellang ziekteverzuim wordt in de helft van de gevallen opgevangen met eigen personeel, door overwerk in de vorm van een extra dienst. De andere helft wordt opgevangen met inhuur van personeel.

Omgekeerd geldt in de modelmatige benadering ook:

- *Alle overwerk in de vorm van een extra dienst betreft uitsluitend de vervanging bij kort en middellang ziekteverzuim door eigen personeel.*
- *Langdurig ziekteverzuim kan via de roosterlijn worden opgevangen; dit leidt niet tot overwerk bij het vervangend personeel.*

De vergoeding voor de zieke medewerkers en de vervanging bij ziekte als volgt in het model wordt verwerkt:

- a. Het aantal ziekteverzuim uren wordt in mindering gebracht op het aantal effectieve uren. Dit zorgt ervoor dat de zieke medewerker en de vervanging voor 100% worden vergoed; dit geldt zowel voor de situatie mét als zonder overwerk. (Ook het overwerk voor de zieke medewerker wordt vergoed, zie paragraaf 8.4).
- b. De ORT voor de zieke medewerker wordt aanvullend vergoed met een opslag van: (ziekteverzuimpercentage 4,95% * ORT component. Dit is dus een extra vergoeding naast de ORT component die voor de vervangende medewerker wordt vergoed. (Zie ook paragraaf 8.4).
- c. Omdat deze 100% vergoeding onder a ontoereikend is vanwege duurdere inzet bij kort en middellang verzuim, wordt aanvullend een parameter toegevoegd die hiervoor corrigeert:

Conclusie:

De opslag voor de inhuur bedraagt:

*De kans op vervanging door inhuur * jaarsalaris AVP/ACH*2*het aantal te leveren uren/het aantal aanstellingsuren*

Toelichting:

- De kans op vervanging door inhuur is:
 $4,95\%(\text{ziekteverzuimpercentage}) * 0,40$ (aandeel kort/middellang verzuim) * $0,5$ (aandeel inhuur in de vervanging)
- Het jaarsalaris van de AVP/ACH is inclusief eindejaarsuitkering, vakantiegeld en werkgeverslasten, en behoort bij 1872 aanstellingsuren
- De factor 2 corrigeert voor het gegeven dat het uurtarief van de inhuur 2 maal het uurtarief van de AVP/ACH is
- De factor aantal te leveren uren ten opzichte van aanstellingsuren is toegevoegd omdat inhuur verondersteld wordt alleen effectieve uren te maken.

De vergoeding voor de vervanging bij kort en middellang ziekteverzuim door eigen personeel (via overwerk in de vorm van een extra dienst) loopt mee in a. Hiervoor is dus geen aanvullende vergoeding nodig.

De vergoeding voor de vervanging en doorbetaling bij ziekte zoals beschreven in deze paragraaf is dus ruim: er is immers niet gecorrigeerd voor een (op basis van de cao) lagere loondoorbetaling bij langdurig verzuim; daarnaast zal het uitgangspunt dat wanneer kortdurend verzuim door eigen personeel wordt opgevangen dit *altijd* in overwerk is, een zekere overschatting van de meerkosten geven.

6. Indirecte uren op basis van cao

De volgende indirecte uren zijn gebaseerd op de bepalingen in de cao:

6.1 Verlofrechten

De werknemer met een voltijd dienstverband heeft recht op 172 vakantie-uren per kalenderjaar. Dit zijn 144 wettelijke vakantie-uren en 28 bovenwettelijke vakantie-uren.

6.2 Persoonlijk levensfasebudget (PLB)

Werknemers geboren in 1960 of daarna hebben recht op een PLB van 35 uur per jaar. Werknemers geboren in 1959 of daarvoor, ontvangen een PLB van 55 uur op jaarbasis.

Op basis van de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand wordt een gewogen gemiddelde berekend van 37,8 uur. Uit Ambulances in-zicht 2014 blijkt dat 14,1% 55 jaar of ouder is, en 85,9% jonger dan 55 jaar.

6.3 Feestdagen

Voor feestdagen (nieuwjaarsdag, koningsdag, 5 mei, eerste en tweede kerstdag, tweede paasdag, hemelvaart, en tweede pinksterdag) wordt per jaar 47,3 uur gerekend. Hierbij is rekening gehouden met de kans dat een feestdag samenvalt met een weekenddag (factor 5/7^e).

7. Effectieve uren (berekening)

De effectieve uren waarmee in het loonnormbedragenmodel wordt gerekend zijn als volgt bepaald:

Aanstelling	1872 uur
Af: indirecte uren op basis van cao	- 257,1 uur
Af: indirecte uren op basis van gegevensuitvraag	- 231,7 uur (AVP)
	- 201,9 uur (ACH)
Totaal effectieve uren	1383,2 uur (AVP)
	1413,0 uur (ACH)

8. Vergoedingen op basis van cao

8.1 AWD (vergoeding bij wel/geen inzet in AWD)

In onderstaande tabel zetten we de vergoeding op basis van de cao uiteen, voor inzet en geen inzet, in combinatie met overwerk/geen overwerk tijdens AWD (23.00u-8.00u).

Tabel 15a: Situatie tijdens AWD (23.00u-8.00u), cao artikelen

	Geen inzet	Inzet
Geen overwerk	artikel 4.9	artikel 4.9 + artikel 6.9 lid 4 jo 4.11 lid 1, 2 en 4
Overwerk	artikel 6.1 lid 5 jo. 4.10 lid 3	artikel 6.1 lid 5 + artikel 4.11 lid 1 en 2 jo. 4.10 lid 3

Dit vertalen we als volgt naar de vergoeding die de medewerker ontvangt in de verschillende situaties:

Tabel 15b: Vergoeding AWD (23.00u-8.00u) aan de werknemer

	Geen inzet	Inzet
Geen overwerk	0,3 ⁵ uurloon + ORT (4.9)	0,3 ⁶ uurloon + 0,7 ⁷ uurloon (4.11 lid 1) + 0,5 uurloon (aanwezigheidstoelage 4.11 lid 2) ⁸ = 1,5 uurloon
Overwerk	1,75 uurloon (in geval van extra dienst)	1,75 uurloon (in geval van extra dienst, 4.10 lid 3); 1,65 uurloon (in geval van uitloop dienst, artikel 6.1 lid 5 en artikel 4.11 lid 2)

8.2 Vakantiegeld en eindejaarsuitkering

Op basis van de cao wordt 8% vakantiegeld en 8,33% eindejaarsuitkering uitgekeerd.

8.3 Overwerk en ORT vakantie

Op basis van de cao ontvangt de werknemer een vergoeding onregelmatigheids-, overwerk- en aanwezigheidstoelage tijdens het opnemen van wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren.

De vergoeding voor overwerk en ORT in vakantie is als volgt in het loonnormbedragen model verwerkt:

- Overwerk bij extra dienst loopt mee in de vergoeding op basis van de fte-factor, waarin vakantie-uren verwerkt zijn, en dus de betaling voor zowel de afwezige medewerker als voor de vervangende medewerker verwerkt is.
- De vergoeding voor uitloop overwerk is gelijk aan het vakantiepercentage maal de component uitloop overwerk. (Het vakantiepercentage is gelijk aan het aantal verlofuren ten opzichte van het aantal aanstellingsuren: $172/1872 = 9,2\%$)
- De vergoeding voor ORT is gelijk aan de ORT component maal het vakantiepercentage.

8.4 Overwerk en ORT ziekte

Op basis van de cao wordt de zieke medewerker doorbetaald op basis van het 'naar tijdsruimte vastgesteld loon'. Hierbij wordt aangesloten bij de dagloonregelingen van het UWV. Dit betekent dat ook overwerk en ORT bij ziekte aan de medewerker wordt uitbetaald.

De vergoeding voor overwerk en ORT bij ziekte is als volgt in het loonnormbedragen model verwerkt:

- Overwerk bij extra dienst loopt mee in de vergoeding op basis van de fte-factor, waarin ziekte uren verwerkt zijn, en dus de betaling voor zowel de zieke medewerker als voor de vervangende medewerker verwerkt is.
- De vergoeding voor uitloop overwerk is gelijk aan het ziekteverzuimpercentage maal de component uitloop overwerk.

⁵ Aaname conform TO (7 augustus 2017).

⁶ Idem.

⁷ Aaname vanuit 4.11 lid 1 cao, en zoals AZN het ook uitlegt.

⁸ ACH op zondag ORT>aanwezigheidstoelage.

- De vergoeding voor ORT is gelijk aan de ORT component maal het ziekteverzuimpercentage.

9. Overige parameters (benadering)

9.1 Dagelijkse leiding (bevroering)

De parameter 'factor dagelijkse leiding' is in het oude loonnormbedragenmodel gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- 1 teamleider op 20 medewerkers
- Inschaling in schaal 12-8.

In de bespreking van de concept gegevensuitvraag op 22 mei heeft AZN aangegeven dat er geen eenduidige definitie te geven is van dagelijkse leiding, die voor elke RAV toepasbaar is. Daarom is deze parameter buiten de gegevensuitvraag gelaten.

Voor de parameter dagelijkse leiding spelen volgens AZN de volgende ontwikkelingen, sinds de vaststelling van de oude loonnormbedragen in 2004:

- het salaris van de dagelijkse leiding is (fors) hoger dan in de oude loonnormbedragen;
- de span of control is groter;
- de taken van de dagelijkse leiding worden nu ook deels uitgevoerd door ondersteunend personeel;
- uitbreiding van het aantal taken als gevolg van wet- en regelgeving en als gevolg van ontwikkeling van de sector van vervoer naar zorg.

Er is volgens AZN overlap met de budgetpost 'directie en administratie', die apart van de loonnormbedragen vergoed wordt; het gaat daarbij om niet-roostergebonden personeel. Dit roept de vraag op naar de kosten van overhead in het algemeen, en in het bijzonder het onderscheid loonkosten versus overige kosten in de overhead. Sommige organisaties hebben bijvoorbeeld ICT in eigen beheer, andere besteden dit uit, of delen dit soort functies met andere organisaties.

Kortom: het meenemen van al deze effecten zou een integraal kostenonderzoek vergen. Dat valt buiten de scope van het onderzoek naar de herijking van de loonnormbedragen. AZN en ZN onderschrijven dit.

De NZa heeft, gegeven het feit dat de factor dagelijkse leiding niet goed onderzocht kan worden zonder integraal kostenonderzoek, de volgende opties voor de factor dagelijkse leiding voorgelegd:

1. De parameter bevroeren op het oude niveau als onderdeel van de loonnormbedragen
2. De parameter bevroeren op het oude niveau en elimineren uit de loonnormbedragen: als een aparte budgetcomponent opnemen
3. De parameter elimineren uit de loonnormbedragen en onderhandelbaar maken in het lokaal overleg (in aparte budgetcomponent of toegevoegd aan 'directie en administratie'), eventueel met als terugvaloptie de parameter bevroeren op het oude niveau in het geval lokale partijen geen overeenstemming bereiken.

ZN heeft aangegeven voorkeur te hebben voor optie 1. AZN ziet optie 1 ook als voorkeursoptie, maar heeft daarbij opgemerkt dat de extra taken een plek zouden moeten krijgen in de loonnormbedragen. AZN vindt dit,

omdat de span of control groter is, het salaris veel hoger is en omdat er extra taken bij zijn gekomen die nu deels ook door anderen worden uitgevoerd: Dat geeft tweemaal een stijging van de kosten (salaris en aanvullende taken), tegenover een maal een kostenbesparing (span of control). AZN heeft dit echter niet kunnen kwantificeren.

Aangezien alle partijen gezamenlijk hebben geconcludeerd dat dit onderwerp niet verder onderzocht kan worden zonder integraal kostenonderzoek en dus buiten de scope van deze herijking van de loonnormbedragen valt, kiezen wij voor een bevroering van de parameter voor de dagelijkse leiding. Dit houdt in dat de component (het nominale bedrag) uit de oude vergoedingsbedragen (op prijspeil 2016) gelijk is in de nieuwe loonnormbedragen.

9.2 Werkgeverslasten

In het oude model werd gerekend met 25% werkgeverslasten. Dit is een generiek percentage: er wordt niet gedifferentieerd naar functie (ambulanceverpleegkundige en ambulancechauffeur) en ook niet naar type ambulancedienst (publieke en privaat).

Met de RAET-app is het percentage werkgeverslasten berekend voor het bruto maandsalaris en voor deelname aan pensioenfondsen ABP respectievelijk PFZW.

Tabel 16: Werkgeverslasten op basis van RAET berekening

Type	Salaris bruto*	Inclusief werkgevers	Procentueel
Chauffeur – ABP	€ 3.888,91	€ 5.075,73	31,46%**
Chauffeur – PFZW	€ 3.888,91	€ 4.937,40	26,96%
Verpleegkundige – ABP	€ 4.811,41	€ 6.310,37	32,09%**
Verpleegkundige – PFZW	€ 4.811,41	€ 6.131,94	27,45%

* Inclusief ORT, overwerk, vakantiegeld en eindejaarsuitkering

** Inclusief 0,94% eigen risico WW

De vergoeding via het loonnormbedragenmodel wordt toegekend op RAV niveau. Op dat niveau is er geen onderscheid in publiek en privaat te maken⁹. Een gedifferentieerde toepassing in de norm is dus niet goed uitvoerbaar. Op verzoek van AZN is gekozen voor een gewogen gemiddelde binnen de sector: de weging gebeurt op basis van het aantal medewerkers dat is aangesloten bij PFZW en ABP, 41% respectievelijk 59%.

Omdat de percentages nauwelijks verschillen voor AVP en ACH is gekozen om niet te differentiëren naar functie.

De gewogen gemiddelde werkgeverslasten voor AVP en ACH, voor publieke en private ambulanceorganisaties wordt hiermee berekend op 29,9%.

⁹ De RAV is in sommige gevallen niet de werkgever van het ambulancepersoneel, dat zijn de ambulanceorganisaties die in de RAV participeren.

9.3 Inzettijd in AWD

De NZa heeft de inzettijd in AWD berekend aan de hand van aanvullende data van het RIVM. De aanvullende dataset bestaat uit een tabel met het aantal ritten per dagblok (0.00u-8.00u, 8.00u-16.00u, 16.00u-24.00u) per modelmatige standplaats en de gemiddelde ritduur per dagblok (0.00u-8.00u, 8.00u-16.00u, 16.00u-24.00u) per modelmatige standplaats. Deze hebben we gekoppeld aan de al bestaande data, namelijk de capaciteit ambulance eenheden per dagblok, per standplaats en aan de parameter 'paraat' (of AWD).

Op basis van deze data hebben we de totale tijd aan inzetten tijdens AWD uren van het dagblok 0-8 uur berekend én de totale tijd aan ambulance eenheden (capaciteit referentiekader) per jaar berekend. We zijn hierbij uitgegaan van 260 werkdagen, 52 zaterdagen en 52 zondagen voor 2016. We hebben alleen de A-ritten meegenomen; we veronderstellen dat tijdens de AWD geen besteld vervoer plaatsvindt.

De berekening laat zien dat in 11,0% van de tijd tussen 0.00u-8.00u uur in AWD sprake is van een inzet.

Kanttekening

De cao gaat uit van negen uur AWD, namelijk van 23.00u-8.00u. De tijdsblokken uit het referentiekader maken het onmogelijk om het uur 23.00-24.00u te filteren en bovenstaande cijfers te corrigeren voor dit uur AWD. Om die reden heeft de NZa voor het uur 23.00u-24.00u uur dezelfde kans op inzet aangehouden als geldt voor 0.00u-8.00u.

AZN heeft bij deze methode opgemerkt dat een analyse op basis van standplaatsen die ook daadwerkelijk AWD's toepassen, de voorkeur zou verdienen. Bij de modelmatige aanpak volgt uit de berekening van het aantal ritten per AWD een overschatting.

Wij merken hierbij op dat koppeling op basis van daadwerkelijke standplaatsen met de ritstatistieken op dit moment niet mogelijk is, en dat alleen een modelmatige benadering mogelijk is. ZN heeft aangegeven er begrip voor te hebben dat de NZa wil aansluiten bij de modelmatige werkelijkheid. Het hele bekostigingsmodel is immers modelmatig ingestoken.

AZN en ZN hebben echter de voorkeur uitgesproken om de oude parameters voor AWD (een gemiddelde ritduur van 70 minuten en 1,5 ritten per AWD) te bevroren. Met het op de hierboven beschreven wijze vaststellen van de AWD parameter voor de bekostiging wordt feitelijk een norm afgegeven, aldus AZN en ZN. Een RAV die boven die norm uitkomt, zal constateren dat wellicht paraatheid geboden is maar AWD bekostigd wordt. Andersom kan een zorgverzekeraar beargumenteren dat de vergoeding te ruim is in gevallen dat het rittenaantal onder de norm ligt. Dit leidt volgens AZN en ZN in het lokaal overleg tot hele lastige discussies. Juist ook omdat het gemiddelde ritaantal per regio in AWD niet gelijk is, leidt het laag vaststellen van een dergelijke norm tot een ongelijk speelveld, aldus AZN. Daarnaast merken AZN en ZN op dat in bovenstaande benadering de nachtelijke B-ritten ten onrechte buiten beschouwing zijn gelaten, en dat de Waddeneilanden ten onrechte zijn meegenomen.

Wij wegen dit als volgt:

- Er is geen onderbouwing van de oude parameters;
- Als de discussie rondom het omzetten naar paraatheid weggenomen wordt door het hanteren van de oude norm, dan kan dat alleen komen doordat de oude norm te hoog is

- vastgesteld (alle aanbieders zitten dan precies op de norm of onder de norm, maar nooit erboven);
- Net als voor alle andere parameters geldt dat we uitgaan van een landelijk model, waarbij de gemiddelde parameter een norm stelt, die voor de ene aanbieder mogelijk te hoog, en voor de andere mogelijk te laag is.
 - We kunnen de nachtelijke B-ritten met een benadering als volgt toedelen aan de AWD: we gaan uit van 20.459 B-ritten in het tijdvak van 0.00u-08.00u in 2016¹⁰, en een gemiddelde ritduur van B-ritten van 73,72 minuten¹¹. Deze ritten verdelen we volgens de verhouding (op basis van rittijd) van de A-ritten over de AWD- en paraatheidstandplaatsen. Dit leidt tot het toedelen van 18% van deze ritten aan AWD (3.691 ritten). Door deze toevoeging wijzigt het percentage inzetijd in AWD van 11% naar 12,7%.
 - Wat betreft de Waddeneilanden: In het Referentiekader Spreiding en Beschikbaarheid (RIVM) wordt de capaciteit voor de Waddeneilanden apart bepaald, via een 'eilandbenadering'. De loonnormbedragen zijn landelijk. Wij zien geen aanleiding om nogmaals te corrigeren voor de Waddeneilanden in de berekening voor AWD.

De inzetijd in AWD is volgens bovenstaande benadering 12,7%

9.4 ORT in combinatie met overwerk

Uit artikel 4.9 van de cao blijkt dat in geval van samenloop van overwerkvergoeding en ORT uitsluitend de hoogste wordt uitgekeerd.

Dit is als volgt in het loonnormbedragenmodel verwerkt:

We hebben bekeken in welke gevallen de overwerkvergoeding hoger is dan de ORT. Dit blijkt alleen het geval voor de ambulancechauffeur op zondagen in aanwezigheidsdiensten. We gaan daarom allereerst uit van de overwerkvergoeding in alle diensten, en vergoeden we aanvullend een correctiebedrag voor de zondag voor de ambulancechauffeur in AWD. Dit correctiebedrag is gelijk aan het verschil tussen de overwerkvergoeding en de ORT.

9.5 Uitloop overwerk

Iedere ambulancemedewerker werkt zijn eigen diensten met bijbehorend rooster. Dit is voor de medewerker 100% arbeid (of in ieder geval 100% salaris). Daarnaast zal de medewerker soms een uitruk hebben vlak voor het einde van de dienst. Op het moment dat de medewerker met de ambulance uitrijdt valt dit nog binnen het dienstrooster voor die medewerker, maar het moment dat de medewerker pas naar huis kan zal buiten de roostertijd voor deze medewerker vallen.

De doorgewerkte tijd buiten het dienstrooster van deze medewerker om, wordt de uitloop-overwerktijd genoemd. De tijd die de medewerker 'kwijt' is tijdens deze uitloop overwerk, krijgt de medewerker als tijd voor tijd vergoed. Dit betekent dat als een medewerker één uur werkt tijdens uitloop overwerk, dat de medewerker een ander uur uit zijn rooster 'vrij' krijgt. Dit vrije uur moet opgevangen worden door een andere medewerker. Daarnaast wordt ook een geldelijke beloning toegekend, zie

¹⁰ Bron: data-uitvraag door AZN aan RIVM; door AZN aan de NZa verstrekt.

¹¹ Bron: Referentiekader 2017 (o.b.v. ritten 2016)

cao artikel 4.10. Er is sprake van overwerk als de duur van de uitloop groter is dan 15 minuten; de eerste 15 minuten worden niet tot het overwerk gerekend.

We kunnen dus stellen dat bovenop de 100% die een medewerker werkt, in de vergoeding voor het uitloop overwerk de nog extra gewerkte uren door een andere medewerker ten behoeve van de uitloop-overwerktijd, en de extra beloning voor de medewerker bij wie de dienst uitloopt moeten worden meegenomen.

Benadering

In een uitvraag van AZN onder alle 25 RAV's is gevraagd naar

- Het gemiddeld aantal verloonde en/of gecompenseerde uren overwerk als gevolg van uitloop dienst in 2016 per week (totaal aantal verloonde/gecompenseerde uren overwerk uitloop dienst/aantal weken), en
- Het gemiddeld aantal diensten in 2016 per week

De uitkomst van deze uitvraag leidt tot een percentage uitlooptijd ten opzichte van de totale diensttijd. De diensttijd hebben wij berekend door het aantal diensten te vermenigvuldigen met 16 uur (8 uur voor de AVP en 8 uur voor de ACH).

Er wordt hierbij geen onderscheid gemaakt in typen diensten (paraatheidsdiensten of aanwezigheidsdiensten, en ook niet in de verschillende tijdblokken van deze diensten).

In totaal hebben 19 RAV's de gevraagde informatie aangeleverd, waarvan de gegevens van 2 RAV's niet zijn meegenomen omdat de informatie incompleet of niet volgens de gevraagde definitie was aangeleverd.

Het gemiddeld aantal verloonde overuren ten opzichte van de totale diensttijd bedraagt op basis van deze uitvraag 1,15%, afgerond 1,2%.

Het percentage uitloop overwerk bedraagt 1,2%

Ter vergelijking: het oude model voor de loonnormbedragen ging uit van 2% uitloop overwerk. Dit betreft een schatting uit 2004.

De vergoeding voor het uitloop overwerk berekenen we als volgt:

- Percentage uitloop overwerk (1,2%)*uurloon inclusief sociale lasten, vakantiegeld en eindejaarsuitkering*1,50 voor de paraatheidsdiensten.
- Percentage uitloop overwerk (1,2%)*uurloon inclusief sociale lasten, vakantiegeld en eindejaarsuitkering*1,65 voor de aanwezigheidsdiensten.

Met de factor 1,5 respectievelijk 1,65 wordt zowel de tijd-voor-tijd (factor 1) als de geldelijke beloning (0,5 of 0,65) vergoed:

Voor de vergoeding voor het uitloop overwerk tijdens paraatheidsdiensten geldt artikel 4.10 lid 3, waarbij uitgegaan wordt van een geldelijke beloning van 50% van het uurloon.

Voor de vergoedingen voor het uitloop overwerk tijdens aanwezigheidsdiensten gelden dat deze alleen kunnen plaats vinden gedurende arbeid op oproep tijdens een aanwezigheidsdienst. Tijdens arbeid op oproep ontvangt de medewerker 1,5 uurloon. Indien blijkt dat de dienst uitloopt en men daardoor overwerkt gelden artikel 6.1 lid 5 en artikel 4.11 lid 2: een aanvulling van 0,15 uurloon (0,3 maal 50%). Dit

maakt een totaal van 1,65 uurloon tijdens uitloop overwerk gedurende AWD.

9.6 Roosterverlies (is vervallen)

AZN heeft verzocht om een correctie voor roosteronzuiverheden op te nemen in de loonnormbedragen. In de oude loonnormbedragen uit 2004 werd uitgegaan van een geschatte (niet onderbouwde) omvang van 2%, als opslag op de totale loonkostenvergoeding.

Bij deze roosteronzuiverheden gaat het om een mismatch tussen de rekenkundig benodigde personele capaciteit om alle diensten te kunnen leveren, en de werkelijk benodigde capaciteit. In werkelijkheid is meer personeel nodig dan rekenkundig, aldus AZN. Dit wordt enerzijds veroorzaakt door onregelmatigheid in activiteiten en uitval gedurende het jaar, en anderzijds door de arbeidstijdenwet, die beperkingen stelt aan het aantal uren dat een medewerker mag werken gedurende een bepaalde periode.

AZN heeft aangegeven dat een verantwoorde berekening van de omvang van de factor op dit moment niet voorhanden is, en heeft de NZa verzocht hier verdiepend onderzoek naar te doen.

ZN is in de gelegenheid gesteld te adviseren over de noodzaak van een vergoeding voor roosterverlies, maar heeft aangegeven hier geen gebruik van te maken.

Wij zijn van mening dat er geen aanleiding is om een opslag voor roosterverlies in de loonnormbedragen te verwerken, om de volgende redenen:

Allereerst past de vergelijking met de werkelijkheid niet bij het uitgangspunt van de modelmatige benadering. Een modelmatige benadering abstraheert nu juist van schommelingen in over- en ondercapaciteit gedurende het jaar.

Daarnaast beschouwen wij de genoemde effecten (het niet optimaal kunnen roosteren) als inefficiëntie. Dit willen wij niet bekostigen. De bekostiging moet juist prikkelen om de genoemde effecten zoveel mogelijk te reduceren.

Waar het gaat om de vergelijking met de oude loonnormen, zien we dat in de huidige situatie het aandeel indirecte uren op het totaal aantal uren fors is toegenomen (met name voor de AVP). Dat vergroot de flexibiliteit bij het roosteren ten opzichte van de oude situatie. Het aandeel indirecte uren is dusdanig, dat hiermee naar onze mening voldoende flexibiliteit bij het inroosteren geboden kan worden.