

# Prognose kostenontwikkeling kinderopvang 2021

## 1 Inleiding

Deze notitie bevat een prognose voor de procentuele kostenstijging in 2021 voor kinderopvangorganisaties. Deze prognose kan door kinderopvangorganisaties gebruikt worden als handvat voor de begrotingen en de daarbij horende 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, de hoogte van de KOT-tarieven en commerciële overwegingen.

De factor kostenstijgingen komt in deze notitie aan de orde. Bij sommige cijfers is voor de prognose een bepaalde bandbreedte aangehouden. De kostenprognose is berekend t.o.v. de gemiddelde kosten van 2020.

*De tekst is gebaseerd op de op dit moment beschikbare informatie. Gedurende de laatste maanden van 2020 kunnen zich nog ontwikkelingen voordoen, die tot een aanpassing van de prognose kunnen leiden. Bovendien zal in de laatste maanden van 2020 ook duidelijk worden hoe de verwachte werkloosheid als gevolg van de coronacrisis zich gaat ontwikkelen. Dit zal waarschijnlijk gevolgen hebben voor de hoogte van de sociale premies in 2021, maar mogelijk ook voor vraag naar kinderopvang, de behoefte aan personeel en de daaraan gekoppelde effecten van in- en uitstroom.*

*Deze prognose bevat schattingen die zoveel mogelijk gebaseerd zijn op externe bronnen. Omdat er sprake is van inschattingen, zal de werkelijke kostenstijging 2021 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*

## 2 Loonkostenstijging

De kosten van een kinderopvangorganisatie bestaan voor 71% uit loonkosten en voor 29% uit overige kosten.<sup>1</sup> Voor de prognose van de kostenstijging is de stijging van de loonkosten dus het meest relevant. Deze bestaan uit de salariskosten, periodieke loonsverhogingen, kostenveranderingen als gevolg van in- en uitstroom, pensioenpremie en sociale lasten. Elk van deze componenten komt hierna aan de orde.

---

<sup>1</sup> Kostenonderzoek kinderopvangorganisaties 2015-2018, CBS, mei 2020.

## 2.1 Salariskosten en andere CAO-maatregelen

De actuele CAO Kinderopvang loopt tot 1 juli 2021. De meeste afspraken in dit akkoord zijn in 2020 al ingevoerd en hebben in dat jaar geleid tot een gemiddelde kostenstijging van 4,65%.<sup>2</sup>

Voor 2021 resteert een salarisstijging per 1 januari 2021 van € 12 bruto op fulltime basis (overeenkomend met ongeveer 0,5% van het gemiddeld verdiende salaris in de sector in oktober 2019). Ook wordt de (niet-pensioengevende) éénmalige uitkering over het eerste halfjaar van 2020, vervangen door een wel pensioengevende looncomponent. Hierdoor stijgen de loonkosten met ongeveer 0,2%.

In 2021 zal weer onderhandeld worden over een nieuwe CAO. De resultaten daarvan, en dus de kosteneffecten voor de tweede helft van 2021, zijn op dit moment nog niet te voorspellen, maar zullen mede afhankelijk zijn van de effecten van de coronacrisis. Voorzichtigheidshalve houden we rekening met een loonkostenstijging van 3,0-4,0%, leidend tot een kosteneffect van 1,5-2,0% in 2021.<sup>3</sup>

De totale kostenstijging als gevolg van de CAO komt voor 2021 dan op 2,2%-2,7%.

## 2.2 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. 2,5% voor het gehele jaar.<sup>4</sup> Aangezien een deel van het personeel al op de hoogste trede van de salarisschaal zit, krijgt dit deel er geen periodiek bij en is het totale effect op de kosten lager. Ervan uitgaande dat 30%-50% van het personeel een trede in hun salarisschaal stijgt, is het effect van de periodieke loonsverhoging een stijging van 0,8 – 1,3% van de salariskosten.

*Deze component kan per organisatie echter sterk verschillen. Daarom raden we aan voor de eigen organisatie een specifieke berekening te maken.<sup>5</sup>*

---

<sup>2</sup> Zie: Kosteneffecten CAO-akkoord 2020-2021, AYIT Consultancy, 2020. De kostenstijging van 4,65% is 1,15% hoger dan voorspeld in de Kostenprognose van september 2019. Sommige afspraken in de CAO hebben bovendien voor de ene organisatie wel en voor de andere niet tot een kostenstijging geleid. Hiermee wordt in deze notitie geen rekening gehouden.

<sup>3</sup> Dit percentage is afgeleid van de meest recente gegevens van de [CAO-kijker van de AWWN](#). Voor de sector overheid/onderwijs/zorg is de gemiddelde contractloonstijging op twaalfmaandsbasis 3,48%.

<sup>4</sup> Gerekend is met het midden van schaal 6 (pedagogisch medewerkers).

<sup>5</sup> Het maakt voor de ontwikkeling van de gemiddelde kosten niet uit of een organisatie de periodiek voor al het personeel in januari uitkeert of dat verspreid over het jaar doet. In het laatste geval wordt een deel van het kosteneffect naar volgend jaar geschoven, maar valt dat weer weg tegen het deel dat over het vorig jaar nog meegerekend moet worden.

### 2.3 In- en uitstroom

De loonkosten van een kinderopvangorganisatie worden beïnvloed door in- en uitstroom van personeel. Als er relatief oudere werknemers vertrekken en jongere werknemers voor in de plaats komen, leidt dat tot een daling van de gemiddelde loonkosten.

Voor 2021 zal er in sommige regio's nog steeds een krapte op de arbeidsmarkt bestaan. Dat kan leiden tot het aannemen van relatief duurder personeel. In regio's waar deze krapte niet speelt, zou een verlaging van de gemiddelde loonkosten op kunnen treden, doordat jonger personeel geworven wordt. Er is echter ook een kans op vraaguitval als gevolg van de economische gevolgen van de coronacrisis, waardoor wellicht personeel ontslagen zal moeten worden. Als dat vooral de flexibele schil betreft zou dat kunnen leiden tot een personeelsbestand met gemiddeld meer vast en daardoor mogelijk duurder personeel.

De hoge schatting voor de component 'In- en uitstroom' is al met al +0,3%. De lage schatting -0,1%. Daarmee komt de bandbreedte voor deze component uit op -0,1% tot +0,3%. *Opnieuw geldt hier het advies voor deze component een specifieke berekening voor de eigen organisatie te maken.*

### 2.4 Pensioenpremie

De hoogte van de pensioenpremie voor 2021 is pas eind van dit jaar bekend. Hoe de pensioenpremies zich zullen ontwikkelen is afhankelijk van vele en complexe factoren. Pensioenbesturen zullen hier het komende half jaar een besluit over nemen. Als dat tot een aanpassing van de premies leidt, zal dit naar verwachting eerder tot een hogere dan tot een lagere premie leiden.

Voor deze component van de kostenprognose is vanwege deze onzekerheid geen inschatting te geven en gaan wij uit van dezelfde waarde als vorig jaar oftewel een kostenstijging van 0%.

### 2.5 Sociale lasten werkgevers

De hoogte van de premies voor de werknemersverzekeringen en volksverzekeringen wordt elk jaar door het UWV berekend voor het daarop volgende jaar. De zgn. calculatiepremies worden gepubliceerd in de Juninota van het UWV.<sup>6</sup> De minister van SZW heeft echter de vrijheid hiervan af te wijken en heeft dat in het verleden ook regelmatig gedaan.<sup>7</sup>

In de Juninota 2021 is echter in verband met de onzekerheid over de economische ontwikkelingen in 2021 voor meerdere premies geen berekende waarde gepubliceerd.

---

<sup>6</sup> Juninota 2020, UWV.

<sup>7</sup> Het gaat hier om de premies WAO-Aof, WIA-Whk, WW-Awf en Zvw. De calculatiepremie is de premie waarbij de lasten en baten gelijk zijn. Na Prinsjesdag zal duidelijk worden welke premiepercentages door het kabinet vastgesteld worden.

Het gevolg hiervan is dat er voor deze component van de kostenprognose geen referentie beschikbaar is. Op basis van de ontwikkelingen in het verleden gaan we daarom uit van een stijging van de sociale lasten tussen de 0% en 0,7%.<sup>8</sup> Deze waarde kan echter hoger of lager uitvallen als voor een specifieke organisatie de verhouding tussen vast en flexibel personeel verandert. Als er bijvoorbeeld relatief meer vast personeel in dienst is, daalt de werkloosheidspremie. *Ook hier geldt het advies voor deze component een specifieke berekening voor de eigen organisatie te maken.*

### 3 Ontwikkeling overige kosten

Voor de prognose van de kostenstijgingen voor overige kosten, zoals huisvesting, energie, voeding en vervoer volgen wij de raming van het CPB van de inflatie voor 2021: 1,5%.<sup>9</sup>

### 4 Totale kostenontwikkeling voor 2021

De prognose van de totale kostenontwikkeling voor volgend jaar is af te leiden uit onderstaande tabellen. Hierin zijn de cijfers uit de paragrafen hierboven overgenomen. Daarbij is gewerkt met een lagere respectievelijk een hogere 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 71% mee in het uiteindelijke resultaat, de overige kosten voor 29%.

§	Kostenprognose kinderopvang 2021		
		laag	hoog
2.1	Effect CAO-maatregelen	2,2%	2,7%
2.2	Effect periodieke loonsverhoging	0,8%	1,3%
2.3	Effect in- en uitstroom	-0,1%	0,3%
2.4	Effect pensioenpremie	0,0%	0,0%
2.5	Effect sociale lasten werkgever	0,0%	0,7%
	<i>Totaal loonkostenontwikkeling</i>	<i>2,9%</i>	<i>5,0%</i>
3	Inflatie overige kosten	1,5%	1,5%
	Loonkosten tellen voor 71% mee	2,1%	3,6%
	Overige kosten tellen voor 29% mee	0,4%	0,4%
	<b>Totaal kostenontwikkeling</b>	<b>2,5%</b>	<b>4,0%</b>

Op basis van de huidige inzichten verwachten wij dus voor 2021 een stijging van de kosten tussen 2,5% en 4,0%. In het najaar zal er aan de hand van de dan bekende gegevens een update van deze prognose gemaakt worden. Meer dan in

<sup>8</sup> De gemiddelde stijging van de sociale premies in de periode 2018-2020 bedroeg 0,33%.

<sup>9</sup> Geharmoniseerde Consumentenprijsindex, CPB Juniraming 2020.

vorige jaren moet er rekening mee gehouden worden dat er een groot verschil tussen die update en de huidige prognose zal zijn.

## 5 Inhaaleffect van de vorige prognose

In 2019 zijn er twee kostenprognoses voor 2020 verschenen, resp. in juli en september. Nu we inmiddels in 2020 aanbeland zijn, kunnen we terugkijken op de voorspellende kwaliteit van deze prognoses.

prognose versus realiteit	juli 2019	sept 2019	2020 actueel
prognose laag	1,9%	3,0%	3,8%
prognose hoog	4,0%	4,5%	5,0%

Zowel de juli als de september prognose waren te laag. Daarvoor zijn als de twee belangrijkste oorzaken aan te wijzen:

- De prognose van juli 2019 was mede gebaseerd op de rekenpremies van het UWV van juni 2019; deze bleken achteraf lager dan de uiteindelijk vastgestelde premies in de Rijksbegroting.
- De CAO-stijging is hoger uitgevallen dan verwacht.

De werkelijke kosten in boekjaar 2020 zijn daardoor harder gestegen dan destijds verwacht werd. In deze prognose voor de kostenstijging van 2021 is dit effect niet opgenomen.

## 6 Overige overwegingen bij het vaststellen van tarieven voor volgend jaar

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.
- De ingeschatte gevolgen van de toenemende werkloosheid.
- Eventuele aanpassingen in het aanbod van contracten.
- De analyse van de concurrentie.

Met elkaar vormen dit de grondslagen van het eigen tariefbeleid voor 2021.

17 juli 2020

Tony Weggemans, AYIT Consultancy ([www.ayit.nl](http://www.ayit.nl))

Merijn van de Hoek, Hoek Finance ([www.hoekfinance.nl](http://www.hoekfinance.nl))