

Opbouw reële tarieven begeleiding

Advies t.b.v. De6 gemeenten

In deze notitie beschrijven we de opbouw van reële tarieven voor de begeleidingsproducten (individueel en groepsbegeleiding) voor de gemeenten Etten-Leur, Halderberge, Moerdijk, Roosendaal, Rucphen en Zundert (korteidshalve De6). Dat doen we door eerst het gebruikte kostprijsmodel te beschrijven en aansluitend de toepassing daarvan voor de verschillende producten waarvoor een reëel tarief is gevraagd.

Inleiding

De6 gemeenten gaan de begeleidingsproducten opnieuw contracteren. In voorbereiding op deze inkoop hebben de gemeenten nieuwe producten geformuleerd, verbonden aan drie profielen (ontwikkeling, stabilisatie en begeleiding achteruitgang). Deze producten wijken af van de producten die de gemeenten tot en met 2022 gebruiken. Om het inkoopproces te starten moeten de gemeenten komen tot reële tarieven, conform de AMvB. Daartoe is opdracht verstrekt aan bureau HHM In deze notitie beschrijven we de gevolgde aanpak, de algemene opbouw van een kostprijsmodel voor de reële tarieven en de uitwerking daarvan naar de verschillende producten.

Het gaat hierbij om de volgende producten:

Ontwikkeling	Stabilisatie	Ondersteunen bij achteruitgang
Waakvlam ontwikkeling	Waakvlam stabilisatie	Begeleiding achteruitgang
Begeleiding ontwikkeling kortdurend	Begeleiding stabilisatie regulier	Daginvulling achteruitgang
Begeleiding ontwikkeling regulier	Begeleiding stabilisatie complex	
Dagbesteding ontwikkelingsgericht	Arbeidsmatige dagbesteding	
	Daginvulling stabilisatie	

Tabel 1: Overzicht begeleidingsproducten (individueel en groepsbegeleiding)

AMvB Reële tarieven

De Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) uit 2017 verplicht gemeenten om bij de professionele ondersteuning in het sociaal domein reële tarieven te hanteren. In de AMvB is een lijst opgenomen van kostprijselementen op basis waarvan de gemeente het tarief dient

te bepalen. Volgens dit wettelijk kader worden in ieder geval de volgende kostprijs-elementen meegenomen bij het bepalen van een reëel tarief, uitgaande van een gemiddeld efficiënte zorgverlener:

- Kosten van de beroepskracht;
- (Redelijke) overheadkosten;
- Kosten voor niet-productieve uren van de beroepskrachten als gevolg van verlof, ziekte, scholing en werkoverleg;
- Reis- en opleidingskosten;
- Indexatie van de reële prijs;
- Overige kosten als gevolg van de door een gemeente gestelde verplichtingen voor aanbieders, zoals bijvoorbeeld rapportages en administratieve verplichtingen.

Het begrip 'reëel' weerspiegelt de (goede) verhouding tussen de prijs voor de levering van een voorziening door de gemiddeld efficiënte zorgverlener en de eisen die worden gesteld aan de kwaliteit van diezelfde voorziening. Wanneer een tarief 'reëel' is, is niet in de AMvB bepaald; dat is en blijft een keuze van de (samenwerkende) gemeenten. Belangrijke toetssteen hierbij is dat het tarief tot stand komt in een transparant proces naar/met de aanbieders en dat het tarief herleidbaar en herkenbaar is. Daarom maakt een uitgebreide marktconsultatie en dialoog met aanbieders onderdeel uit van dit proces om tot reële tarieven te komen. Daarmee wordt inzicht verkregen in de reacties op de parameterwaarden door de aanbieders in de eigen regio. Spannend blijft het wanneer die waarden op enkele componenten in de praktijk variatie vertonen en de regio (dus) dient te bepalen welke waarden in het tarief worden betrokken.

Gevolgde aanpak

Om te komen tot een gedragen advies over de te hanteren reële tarieven, worden verschillende stappen doorlopen:

- 1) Aan de hand van de productbeschrijvingen is door bureau HHM een eerste uitwerking van een algemeen kostprijsmodel opgesteld voor de verschillende producten. Daarbij is ook gebruik gemaakt van een groot aantal onderliggende documenten, zoals uitkomsten van vergelijkbare trajecten elders in het land en landelijk beschikbare rapporten.
- 2) Deze eerste voorlopige uitwerking is uitvoerig besproken met een ambtelijke vertegenwoordiging van de gemeenten in de regio. Doel daarvan was te onderzoeken in hoeverre de voorlopige uitwerking aansluiten op de producten die de gemeenten wensen in te kopen (productspecificiteit). Ook is onderzocht in hoeverre de kenmerken van de regio herkenbaar zijn verwerkt (regiospecificiteit) en of de kennis van de gemeente over de uitvoeringspraktijk (organisatiespecificiteit) van dat moment goed zijn opgenomen.
- 3) De uitkomsten van de bespreking met de gemeenten zijn verwerkt in een conceptnotitie waarin de onderdelen van het kostprijsmodel zijn toegelicht.
- 4) Het kostprijsmodel wordt tijdens de bijeenkomst van de Fysieke Overleg Tafel op 17 juni en aansluitend schriftelijk voorgelegd aan gecontracteerde aanbieders.

- 5) Aansluitend krijgen de aanbieders de tijd om ook schriftelijk op de parameters en bijbehorende waarden te reageren. Voor het aanleveren van vragen en voorstellen tot bijstelling van parameterwaarden, wordt een specifiek sjabloon gemaakt.
- 6) HHM ontvangt de reacties van de aanbieders op onderdelen van het kostprijsmodel. Deze reacties worden verzameld, gewogen en met de regio besproken. Dat heeft leidt tot het advies om (voor bepaalde producten) de parameterwaarden aan te passen.
- 7) De uitkomsten van de consultatieronde zijn vertaald naar de definitieve invulling van het kostprijsmodel en de opbouw van de tarieven. Daarvoor wordt een rekenmodel opgesteld in Excel. In dat rekenmodel worden de verschillende parameters in het kostprijsmodel overzichtelijk weergegeven en worden deze doorgerekend tot de adviestarieven. Het rekenmodel wordt aan de gemeenten beschikbaar gesteld na opleveren van het adviesrapport. Het is uiteindelijk aan de gemeenten om te bepalen welke parameterwaarden worden gekozen en om te besluiten over de nieuwe reële tarieven die worden toegepast.

Kostprijsmodel

Om te komen tot reële tarieven hebben we gebruik gemaakt van onderstaand kostprijsmodel. De nummers bij de parameters verwijzen naar de hierna volgende paragrafen waarin we de verschillende componenten van de kostprijs toelichten en waarin we voor de verschillende producten beschrijven welke concrete keuzes wij voorstellen.

Parameter	Omschrijving
Inschaling (1)	Dit betreft de functiemix van personeel in de directe hulpverlening, als vertaling van de kwaliteitseisen voor een bepaalde dienst of product. Hierbij kan een combinatie worden gemaakt van verschillende cao's en verschillende functieniveaus.
Opslagen (2)	Hierbij gaat het om reguliere opslagen op het salaris bij de gekozen functieniveaus, zoals vakantietoelage, eindejaarsuitkering, individuele keuzebudgetten, onregelmatigheidstoelage, etc.
Sociale lasten (3)	Dit betreft de werkgeverslasten, zoals de verschillende verplichte verzekeringen, pensioen, etc. Deze kunnen per cao verschillen, maar worden in het kostprijsmodel gebundeld.
Overhead (4)	Hierbij gaat het om een opslag voor de kosten van de organisatie waarin het personeel dat de behandeling/ondersteuning biedt, werkzaam is. Vaak onderverdeeld in personele overhead (de kosten van overig personeel, zoals management, staf, beleid, administratie, etc.) en de overige kosten (alle overige, materiële kosten). Ook worden hier vaak opleidingskosten en reiskosten onder begrepen.
Productiviteit/ declarabiliteit (5)	Dit betreft een correctie op de kosten van een medewerker in de directe hulpverlening voor niet-productieve (niet-declarabele) uren. Vaak als het jaarlijks aantal werkbare en declarabele uren waardoor de totale jaarlijkse kosten per fte worden gedeeld. Hierin zit bijvoorbeeld een correctie voor vrije dagen, feestdagen, algemene tijd, werkoverleg, ziekteverzuim, etc.

Parameter	Omschrijving
Risico-opslag (6)	Ook wordt een opslag toegevoegd voor risico's. Alle overige elementen hebben betrekking op de feitelijke kostprijs; deze parameter waarborgt de continuïteit van de organisatie.
Overige kosten (7)	Hierbij gaat het over specifieke elementen van dagbesteding, zoals huisvestingscomponent en groepsgrootte.
Indexatie (8)	Het gaat hierbij om een advies met betrekking tot indexatie.

Tabel 2: Algemeen kostprijsmodel voor het sociaal domein

Een belangrijk aandachtspunt bij dit model is dat de beschreven parameterwaarden dienen als een onderlegger voor de bepaling van reële tarieven. Het zijn nadrukkelijk geen eisen/normen waaraan de zorgaanbieders zich moeten houden bij de zorglevering!

1. Maandsalaris en inschaling

Begeleiding wordt geboden door professionals met verschillende opleidingsniveaus. De ervaring leert dat dit varieert van MBO-2 niveau tot HBO; het aandeel van de verschillende opleidingsniveaus verschilt per product. De inschaling (de hoogte van het salaris) hangt samen met het opleidingsniveau. Daarnaast zijn de verschillende aanbieders in de praktijk vanuit de historie verbonden met meerdere cao's.

We gaan hierbij uit van de volgende cao mix:

- Profiel Begeleiding Achteruitgang, beide producten: VVT 100%
- Profiel Stabilisatie, begeleiding stabilisatie complex: GGZ 80% en GHZ 20%
- Alle overige producten: GGZ 25%, GHZ 25%, SW 25% en VVT 25%

In tabellen 3 tot en met 6 geven we weer met welke mix van schalen we hebben gerekend per opleidingsniveau. Deze indeling is gebaseerd op diverse bronnen, zoals: functieboeken, ijkfuncties uit de FWG-systematiek, vacatures en uitkomsten van marktconsultaties in andere regio's bij vergelijkbare trajecten.

niveau \ cao	cao VVT, GGZ en GHZ	Sociaal Werk
MBO – 3	FWG 30 (50%) FWG 35 (50%)	schaal 4 (50%) schaal 5 (50%)
MBO – 4	FWG 40 (50%) FWG 45 (50%)	schaal 6 (50%) schaal 7 (50%)
HBO	FWG 50 (80%) FWG 55 (20%)	schaal 8 (80%) schaal 9 (20%)
HBO +	FWG 55 (50%) FWG 60 (50%)	Schaal 9 (100%)

Tabel 3: inschaling per opleidingsniveau

Voor de verschillende producten hanteren we de volgende opleidingsmix (gebaseerd op de productbeschrijvingen):

Product	MBO-3	MBO-4	HBO
Waakvlam ontwikkeling		80%	20%
Begeleiding ontwikkeling kortdurend		40%	60%
Begeleiding ontwikkeling regulier		60%	40%
Dagbesteding ontwikkelingsgericht		60%	40%

Tabel 4: Functiemix per product binnen het profiel Ontwikkeling

Product	MBO-3	MBO-4	HBO	HBO+
Waakvlam stabilisatie	30%	50%	20%	
Begeleiding stabilisatie regulier	30%	40%	30%	
Begeleiding stabilisatie complex		30%	60%	10%
Arbeidsmatige dagbesteding	30%	50%	20%	
Daginvulling stabilisatie	40%	60%		

Tabel 5: Functiemix per product binnen het profiel Stabilisatie

Product	MBO-3	MBO-4	HBO
Begeleiding achteruitgang	50%	50%	
Daginvulling achteruitgang	50%	40%	10%

Tabel 6: Functiemix per product binnen het profiel Ondersteunen bij achteruitgang

Niet iedere medewerker wordt op de hoogste trede (periodiek) binnen de schaal uitbetaald. Voor de inschaling adviseren wij aan te sluiten bij de uitkomsten van onderzoek door KPMG uit 2014. Deze waarde werd door KPMG gevonden na een breed onderzoek bij aanbieders naar de kostprijzen van de dienstverlening die vanaf 2015 na de gemeenten is gedecentraliseerd en nadien in vele trajecten bevestigd. Dit percentage weerspiegelt bij een organisatie met een normaal personeelsverloop de verhouding tussen blijvend personeel dat jaarlijks hoger wordt ingeschaald en nieuwe medewerkers die lager ingeschaald worden. Daaruit komt naar voren dat een percentage van **93% van het maximumsalaris** de 'normale' verdeling weerspiegelt van de verdeling van medewerkers over de periodieken van de betreffende salarisschaal¹. Uitkomsten van vergelijkbare trajecten bevestigen dit percentage.

2. Opslagen

Op grond van de cao's is sprake van vaste opslagen voor het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering.

¹ Deze waarde werd door KPMG gevonden in 2014, na een breed onderzoek bij aanbieders naar de kostprijzen van de dienstverlening die vanaf 2015 na de gemeenten is gedecentraliseerd en nadien in vele trajecten bevestigd. Dit percentage weerspiegelt bij een organisatie met een normaal personeelsverloop de verhouding tussen blijvend personeel dat jaarlijks hoger wordt ingeschaald en nieuwe medewerkers die lager ingeschaald worden.

Parameter	Waarden	Toelichting
Vakantie	8%	Dit is in alle cao's gelijk.
Eindejaar	8,33%	Dit is in alle cao's gelijk.
ORT	0%	Voor de meeste ambulante producten geldt dat deze alleen tijdens de '0% ORT-uren' worden geboden (ma-vrij tussen 7 en 20 uur en za tussen 8 en 12 uur).

Tabel 7: Uitwerking opslagen

3. Sociale Lasten

De opslag sociale lasten is gebaseerd op de wettelijk verplichte percentages. Daarbij is voor de pensioenafdracht een gemiddelde waarde bepaald, aangezien die afdracht leeftijd- en salarisafhankelijk is.

Sinds begin 2020 is de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) van kracht, waardoor het premiepercentage voor de werkloosheidswet gedifferentieerd is naar de aard van het dienstverband van de medewerkers. Om deze opslag te kunnen berekenen is de verdeling tussen vast/flex van belang. We hanteren als uitgangspunt een verdeling van **85%** medewerkers voor onbepaalde tijd en **15%** medewerkers op een tijdelijk contract. Er is geen breed onderzoek bekend waaruit de feitelijke verdeling blijkt. Relevant is daarom mede dat door de cao-partners is aangegeven te streven naar een verhouding van 90/10 aan het einde van de looptijd van de cao (ultimo 2021).

Ook is een opslag toegevoegd voor de transitievergoeding die in de WAB is aangepast. Dit betreft de uitkering die wordt gegeven aan medewerkers waarbij op verzoek van de werkgever de aanstelling wordt beëindigd (ook als die aanstelling tijdelijk was). De hoogte van deze opslag is bepaald op basis van de volgende aspecten:

- hoogte van de vergoeding, dat is eenderde van een maandsalaris bij een volledig gewerkt jaar dus $(1/3/12 =) 2,78\%$;
- de inschatting van aanbieders in vergelijkbare trajecten dat bij eenderde van alle aflopende contracten een transitievergoeding aan de orde;
- de inschatting dat jaarlijks 15% van alle contracten aflopen of worden beëindigd op verzoek van de werkgever, gebaseerd op dezelfde verhouding vast/flex die hiervoor is benoemd.

Dat leidt tot een opslag van $(2,78\% * 1/3 * 15\% =) 0,14\%$.

Component	Percentages 2021	
WAO/IVA/WGA basispremie (Aof) incl. toeslag kinderopvang		7,53%
WW premie (Awf) laag (aanstelling voor onbepaalde tijd)	85%	2,70%
WW premie (Awf) hoog (overige dienstbetrekkingen)	15%	7,70%
ZVW premie werkgever		7,00%
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)		1,28%

Component	Percentages 2021	
Transitievergoeding		0,14%
SUBTOTAAL opslag sociale lasten		19,40%

Tabel 8: Opbouw sociale lasten (niveau 2021)

Product	Pensioenpremie	TOTAAL sociale lasten
Ontwikkeling		
Waakvlam ontwikkeling	8,95%	28,35%
Begeleiding ontwikkeling kortdurend	9,22%	28,62%
Begeleiding ontwikkeling regulier	9,09%	28,49%
Dagbesteding ontwikkelingsgericht	9,09%	28,49%
Stabilisatie		
Waakvlam stabilisatie	8,78%	28,18%
Begeleiding stabilisatie regulier	8,86%	28,26%
Begeleiding stabilisatie complex	9,33%	28,73%
Arbeidsmatige dagbesteding	8,78%	28,18%
Daginvulling stabilisatie	8,56%	27,96%
Ondersteunen bij achteruitgang		
Begeleiding achteruitgang	8,46%	27,86%
Daginvulling achteruitgang	8,54%	27,94%

Tabel 9: Opbouw pensioenpremie en totaal sociale lasten (niveau 2021)

De pensioenpremie in deze tabel is gebaseerd op het percentage dat in 2021² van toepassing is (OP 25% en AP 0,5%, waarbij de helft voor rekening van de werkgever komt). De opslag voor dit pensioenpercentage is mede afhankelijk van het salaris.

4. Opslag overhead

Dit betreft de kosten van de organisatie van waaruit de professionals werkzaam zijn. Dit is een ingewikkelde parameter, mede omdat er in de praktijk grote verschillen voorkomen en er vaak discussie over ontstaat. Deze verschillen, zowel tussen branches als tussen vergelijkbare aanbieders binnen een bepaalde branche, omvatten een bandbreedte van soms wel tientallen procenten. Wij hanteren voor de opslag overhead een waarde die passend is bij de verschillende producten, de aard en dienstverlening vanuit de Wmo en een mix weerspiegelt tussen de cao's.

Daarnaast worden in de verschillende rapporten over onderzoeken naar de feitelijke opbouw en waarde van het percentage overhead, verschillende definities gehanteerd. Wij

² In 2022 wordt dit percentage 25,8%; de nieuwe franchise bedragen voor 2022 zijn nog niet bekend.

hanteren de volgende definities van de kosten die tot de (personele) overhead en overige kosten worden gerekend:

Overhead

Overhead is het geheel van functies gericht op de sturing en ondersteuning van de medewerkers in het primaire proces. Het primaire proces is het geheel aan diensten en voorzieningen dat door een zorgorganisatie geboden wordt aan een cliënt, om direct in de behoefte aan begeleiding, verzorging, voeding (en verpleging, behandeling, opvoeding) van de cliënt te voorzien.

(Personele) Overhead

Niet- cliëntgebonden personele kosten ten behoeve van het primaire proces (leidinggeven- den, hotelfuncties, terrein- en gebouwgebonden functies en overig niet-clientgebonden personeel); inclusief een opslag voor andere personeelskosten³ (zoals reiskosten woon- werkverkeer, opleidingskosten, kosten werving & selectie).

Overige kosten

Overige (niet personele) kosten ten behoeve van het primaire proces (voeding, hotelmatige kosten, cliënt c.q. bewoner gebonden kosten, terrein- en gebouwgebonden kosten, afschrijving, huur, lease, interest en algemene kosten (waaronder ICT, kantoorbenodigdheden, marketing, abonnementen etc.)).

We hebben verschillende benchmarks geanalyseerd⁴ en de definities en waarden met elkaar vergeleken⁵. Op basis van de door ons geanalyseerde benchmarks, komen wij voor de verschillende categorieën van producten tot verschillende percentages. De begeleidingsfuncties baseren we mede op de ongewogen gemiddelden uit de benchmark care van Berenschot.

Wij zien de overhead als opslag op de totale kosten van het personeel in de directe dienstverlening. Elders zien we de overhead ook wel als aandeel in het totaal van alle kosten van een organisatie, dat is dus niet de wijze waarop het hier bedoelde percentage straks doorwerk. Gezien de verschillen in de omvang van de overhead tussen de sectoren die blijken uit de benchmarks, zullen de percentages niet voor iedere aanbieder feitelijk kostendeekkend zijn.

Parameter	Waarde	Toelichting
Overhead	30%	Ambulante begeleidingsfuncties, geleverd door aanbieders die werkzaam zijn in verschillende sectoren; uitgaande van een gemiddeld efficiënte aanbieder in de regio.

Tabel 10: Uitwerking overhead als opslag op de kosten van het direct dienstverlenend personeel

³ Dit betreft rubriek 423 uit het Prismant rekenschema.

⁴ Onder andere: Berenschot (2018) Tarieven ambulante Jeugdzorg; Berenschot (2013) Rapportage benchmark overhead; KPMG (2014) Inzicht in tarieven Wmo en Jeugdzorg, Berenschot (2019) Benchmark Care

⁵ Zie de bijlage voor de definities zoals wij die gebruiken.

5. Productiviteit/declarabiliteit

Bij het bepalen van een reëel tarief is het van belang de productiviteit van de medewerkers te bepalen, zodat een correctie voor de niet-productieve uren kan worden doorgevoerd. De correctie voor niet-productieve uren bestaat uit verschillende onderdelen. Hierover kan discussie bestaan.

In de onderstaande tabel maken we bij de declarabele inzet onderscheid naar de verschillende producten. In de tabel is het aantal declarabele uren per jaar afgeleid uit de bruto beschikbare aanstellingsuren (1.878) verminderd met de feest- en verlofdagen (cao-afhankelijk), ziekteverzuim en niet-cliëntgebonden uren.

Verlofuren en feestdagen

Het aantal verlofuren en vakantiedagen verschilt per cao: VVT: 237, GHZ: 251,4, GGZ: 251,4 en SW: 251. Wij hanteren 260 uur waarvan 210 wettelijk en bovenwettelijk en 50 vakantiedagen. Hiermee is rekening gehouden met alle cao's en is met eventuele extra verplichte uren, zoals leeftijdsgebonden verlof en IKB. Omdat er bij de producten Begeleiding achteruitgang en Daginvulling achteruitgang alleen wordt uitgegaan van de cao VVT hanteren we bij deze producten 237 uur.

Ziekteverzuim

In de discussie over het ziekteverzuim wordt veelal verwezen naar benchmarkcijfers voor de gehele sectoren VVT, GHZ, GGZ en SW. In de VNG-rekentool wordt per cao, op basis van een meerjarig gemiddelde in de sectoren (Branche Viewer periode 2017-2019), de volgende suggestie gedaan: VVT: 6,9%, GHZ: 6,15%, GGZ: 6,09% en SW: 6,09%.

In de praktijk is sprake van verschillen tussen aanbieders en tussen de sub-sectoren. Organisaties met een lager gemiddeld ziekteverzuim voeren hierop vaak actief beleid, waardoor met name het korte verzuim en de verzuimfrequentie positief worden beïnvloed. Daarbij laat CBS Statline zien dat het gemiddelde van de afgelopen twee jaren (1 januari 2018 tot en met 30 juni 2020) voor de Gezondheids- en welzijnszorg 5,85% is. Op basis van de VNG rekentool, de CBS Statline en de stimulans voor actief beleid adviseren wij een aftrek voor ziekteverzuim van 100 uren pre fte. Dat komt overeen met 6,18%, gerekend over de netto-uren minus verlofuren en feestdagen (vakantiedagen blijven staan bij ziekte).

Opleiding

Enkele cao's leggen de plicht op om 2% van de loonsom te reserveren voor scholing. De 2% betreft zowel de uren die aan opleiding worden besteed als de kosten van scholing. Op basis daarvan gaan wij uit van 40 uren per fte voor opleiding.

Overig

Onder overige uren vallen de koffiepauzes die volgens de cao's doorbetaald worden. Uitgaande van 42 werkbare weken maal een kwartier koffiepauze komen we uit op 60 uren per fte per jaar.

Reistijd

Wij houden bij de ambulante individuele begeleiding rekening met niet-declarabele reistijd werk-werk van 125 uren per jaar. Dit is gebaseerd op de inschatting van gemiddeld negen dienstreizen per week met een gemiddelde reistijd van 20 minuten per rit.

Cliëntgebonden uren indirect

Voor de berekening van de indirecte uren cliëntgebonden sluiten we aan bij de productbeschrijvingen. Dat resulteert in de declarabele cliëntcontacttijd⁶.

Onderdeel	Uren op locatie	Uren ambulant	Achteruitgang begeleiding	Achteruitgang daginvulling
Bruto beschikbare uren per jaar	1.878	1.878	1.878	1.878
Feestdagen	50	50	237	237
Verlof, incl. bovenwettelijk	210	210		
Ziekteverzuim (6,18%)	100	100	101	101
Werkbare uren per jaar	1.518	1.518	1.540	1.540
<i>Niet cliëntgebonden activiteiten</i>				
Opleiding, intervisie	40	40	40	40
Algemeen overleg en administratie	80	80	80	80
Overig	60	60	60	60
Cliëntgebonden uren	1.338	1.338	1.360	1.360
daarvan indirecte cliëntgebonden	50	50	50	50
Reistijd van/naar cliënt		125	125	
Cliëntcontacttijd (declarabel)	1.288	1.163	1.185	1.310
<i>% declarabiliteit t.o.v. bruto uren</i>	<i>69%</i>	<i>62%</i>	<i>63%</i>	<i>70%</i>

Tabel 11: uitwerking declarabiliteit

6. Risico-opslag

Om de continuïteit richting cliënten en werknemers te garanderen, moet een aanbieder rekening houden met (financiële) tegenvallers. Om die tegenvallers te kunnen opvangen, heeft een aanbieder een weerstandsvermogen⁷ nodig. Hiertoe is een opslag voor het creëren van dergelijke buffers realistisch. De hoogte van de opslag is onderwerp van discussie; er zijn geen landelijke richtlijnen voor wat hierbij reëel genoemd kan worden.

⁶ Bij de uitvraag van de gemiddelde inzet (schaduwindicaties) zijn we uitgegaan van de directe cliëntcontacturen.

⁷ Door voor een weerstandsvermogen te zorgen voorkomt een organisatie dat het meteen in financiële problemen komt bij een calamiteit. De weerstandsratio geeft aan in hoeverre een organisatie eventuele calamiteiten financieel op kan vangen.

In de zorgsector is recent veel (journalistiek) onderzoek gedaan naar een acceptabel winstpercentage. Een resultaat van 2% wordt daarbij algemeen acceptabel gevonden. Uit de jaarlijkse Barometer Nederlandse Gezondheidszorg 2019 van accountantskantoor Ernst & Young blijkt dat het resultaat van de sector ouderenzorg in 2019 daar iets onder lag.

Voor de innovatie achten wij het verstandig een separate vergoeding beschikbaar te stellen, buiten het tarief. Daarmee wordt voorkomen dat het budget voor innovatie wordt uitgesmeerd over alle aanbieders.

Parameter	Waarde	Toelichting
Risico-opslag	2%	Te berekenen over de bruto loonkosten inclusief sociale lasten en opslag voor overhead.

Tabel 12: uitwerking risico-opslag

7. Overige kosten

Huisvestingscomponent

De hoogte van de kosten voor de huisvesting bij groepsbegeleiding leiden we af uit de NZa-tarieven voor de normatieve huisvestingscomponent (NHC) en de normatieve inventariscomponent (NIC) voor dagbesteding in de Wlz.

Onderstaand overzicht is gebaseerd op de bijlagen bij de NZa-beleidsregels "Prestatiebeschrijvingen en tarieven zorgzwaartepakketten en volledig pakket thuis 2021" (BR/REG-21118) en "Prestatiebeschrijvingen en tarieven modulaire zorg" (BR/REG-21117).

NHC en NIC-tarieven dagbesteding voor Wlz (prijsspeil 2021)	
Dagbestedingsvariant	Maximum tarief per dagdeel
Dagbesteding basis (V&V; H531)	€ 6,32
VG (1 & 4; H900)	€ 6,99
GGZ (Wonen 1; H001G)	€ 8,44

Tabel 13: NHC en NIC voor dagbesteding bij VPT (bron NZa- beleidsregels BR/REG-21117 en 21118)

Op basis van het bovenstaande hanteren we **€ 7,-** per dagdeel ter dekking van de kosten van huisvesting bij zinvolle daginvulling. Aanvullend gaan we uit van een vergoeding van **€ 1,-** voor lichte catering. Daarmee komt de totale vergoeding bij dagbesteding op **€ 8,-** per cliënt per dagdeel van vier uren.

Groepsgrootte

In de volgende tabel geven we weer welke gemiddelde groepsgrootte de basis vormt voor de berekening van het tarief per cliënt. De groepsgrootte geeft immers aan over hoeveel cliënten de kosten van de personele inzet kan worden verdeeld.

Groepsgrootte	
Dagbesteding ontwikkeling	We rekenen met 5 cliënten
Arbeidsmatige dagbesteding	We rekenen met 8 cliënten
Dagbesteding stabilisatie	We rekenen met 10 cliënten
Daginvulling achteruitgang	We rekenen met 8 cliënten

Tabel 14. Groepsgrootte bij groepsbegeleiding

8. Indexatie

De tarieven in het gemeentelijke sociaal domein zijn opgebouwd uit meerdere componenten, waarvoor verschillende indices zijn aangewezen. Wij adviseren hierbij de volgende uitgangspunten te hanteren:

1) Salariskosten

Het aandeel van de salariskosten is bij IBS 90%. De best bruikbare index is volgens ons het CBS indexcijfer voor de loonontwikkeling in de gezondheidszorg (deel verzorging en welzijn). Deze wordt achteraf vastgesteld. Voor het voorlopige indexcijfer voor het lopende jaar, kan gebruik worden gemaakt van de voorlopige OVA, zoals de overheid die vaststelt.

2) Materiële kosten

Het aandeel van de materiële kosten is 8%. De best bruikbare index is volgens ons het CBS prijsindexcijfer voor de consumentenprijzen, de CPI. Deze wordt jaarlijks ook voorlopig vastgesteld.

3) Kapitaallasten

Het aandeel voor de kapitaallasten is bij IBS 2%; dit betreft de kosten van gebouwen die de organisatie gebruikt. De beste index hiervoor is volgens ons de NZa index kapitaallasten. Deze wordt jaarlijks ook voorlopig vastgesteld.

De werkwijze die wij adviseren is als volgt:

- Voorafgaand aan het nieuwe jaar worden de berekende tarieven geïndexeerd op basis van de voorlopige indices zoals die voor het volgende jaar worden voorzien.
- Voor het daaropvolgende jaar wordt eerst het tarief over lopende jaar gecorrigeerd op basis van de werkelijke uitkomsten van de indices over het lopende jaar; en dan geïndexeerd op basis van de nieuwe voorlopige waarden voor volgende jaar. Er vindt geen verrekening plaats over het verschil tussen de voorlopige en de werkelijke indices.

In tabel 15 hebben we dit advies samengevat.

	Salariskosten	Materiële kosten	Kapitaallasten
Voorlopige index	OVA	CPI	NZa kapitaallasten
Definitieve index	CBS cao lonen zorg	CPI	NZa kapitaallasten
Aandeel ambulante functies	90%	8%	2%

Tabel 15: Uitwerking indexatie

Bijlage 1. Definities bij het toepassen van een kostprijsmodel in het sociaal domein

Bij een aantal kostencomponenten verwijzen we naar de nummers uit het Prismant rekenschema voor zorginstellingen, een in de sector erkende opbouw van de administratie.

Overhead

Overhead is het geheel van functies gericht op de sturing en ondersteuning van de medewerkers in het primaire proces. Het primaire proces is het geheel aan diensten en voorzieningen dat door een zorgorganisatie geboden wordt aan een cliënt, om direct in de behoefte aan begeleiding, verzorging, voeding (en verpleging, behandeling, opvoeding) van de cliënt te voorzien.

(Personele) Overhead

Niet- cliëntgebonden personele kosten ten behoeve van het primaire proces (leiding-gevenden, hotelfuncties, terrein- en gebouwgebonden functies en overig niet-cliantgebonden personeel), inclusief een opslag voor andere personeelskosten (zoals reiskosten woon-werkverkeer, opleidingskosten, kosten werving & selectie; rubriek 423 uit het rekenschema van Prismant).

Overige kosten

Overige (niet personele) kosten ten behoeve van het primaire proces (voeding, hotelmatige kosten, cliënt c.q. bewoner gebonden kosten, terrein en gebouw gebonden kosten, afschrijving, huur, lease, interest en algemene kosten (waaronder ICT, kantoorbenodigheden, marketing, abonnementen etc.)).

Kosten van voeding

Totaaltelling van de materiële kosten die verband houden met de bereiding en verstrekking van maaltijden en andere voedingsproducten. In het Prismant rekeningschema zijn dit alle rekeningen uit rubriek 43.

Andere hotelmatige kosten

Deze kostengroep bevat de materiële kosten die aan de hotelfunctie van de instelling kunnen worden toegerekend (inclusief de kosten van het vervoer van cliënten), met uitzondering van de kosten van voeding. In het Prismant rekeningschema zijn dit alle rekeningen uit rubriek 44.

Algemene kosten

Kosten van algemene aard. Denk hierbij aan: reiskosten voor woon-werk en werk-werk, materiële kosten voor administratie en registratie, ICT, communicatiekosten, kosten algemeen beheer, zakelijke lasten en verzekeringen, kosten audiovisuele apparatuur en andere algemene kosten. In het Prismant rekeningschema zijn dit alle rekeningen uit rubriek 45.

Cliënt c.q. bewonergebonden kosten

Dit betreft o.a. kosten voor onderzoek, laboratorium, geneesmiddelen en hulpmiddelen. In het Prismant rekeningschema zijn dit alle rekeningen uit rubriek 46.

Terrein- en gebouwgebonden kosten

Het betreft hier de kosten die worden gemaakt voor onderhouden de dotaties die worden gedaan aan groot onderhoud, en de kosten voor nutsvoorzieningen: gas, elektriciteit, water. In het Prismant rekeningschema zijn dit alle rekeningen uit rubriek 47.

Afschrijvingen, huur en leasing en interest

Afschrijvingskosten en huur van vervoersmiddelen, immateriële activa, gebouwen, automatisering, financieringskosten en dotaties egalisatie. In het Prismant rekeningschema zijn dit alle kosten die vallen onder rubriek 48.