

Opbouw tarieven Wmo 2025

Gemeente Ede

Auteurs

Ilco Toebes
Lilian van Oosterhout
Nico Dam

Opdrachtgever

Gemeente Ede

Kenmerk

LO/23/1806/tbwmo

Publicatiedatum

5 december 2023

© Bureau HHM

Consultatieversie



Inhoud

1.	Inleiding.....	3
1.1	Aanleiding.....	3
1.2	Reële tarieven.....	3
1.3	De gehanteerde aanpak.....	4
2.	Kostprijsmodel.....	6
2.1	Beschrijving van parameters.....	6
2.2	Maandsalaris en inschaling.....	7
2.3	Opslagen	8
2.4	Personeel Niet In Loondienst.....	9
2.5	Sociale lasten.....	9
2.6	Opslag overhead	10
2.7	Productiviteit	11
2.8	Risico-opslag.....	13
2.9	Overige kosten	13
2.10	Vervoerskosten.....	14
3.	Uitkomsten.....	15
3.1	Adviestarieven 2024	15
3.2	Advies voor indexatie naar 2025 en verder	15
Bijlage 1.	Definities overhead in het sociaal domein	16

1. Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de achtergrond bij de gevolgde aanpak om tot adviestarieven te komen voor de diverse producten binnen de Wmo in de gemeente Ede.

1.1 Aanleiding

Op verzoek van de gemeenten Ede begeleidt bureau HHM een traject voor de vaststelling van tarieven bij de vernieuwing van de contracten voor Ambulante Ondersteuning vanuit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo). Hierbij gaat het om te komen tot reële tarieven met peildatum 1 januari 2025 voor:

1. Begeleiding individueel; Basis en Complex
2. Dagbesteding; Basis en Complex
3. Vervoer van en naar Dagbesteding
4. Huishoudelijke Ondersteuning

Bij het opstellen van deze notitie maken we gebruik van de concept productomschrijvingen die wij op 30 oktober van de gemeenten hebben ontvangen. Ook hebben we de opbrengsten van de marktconsultatie over deze productbeschrijvingen verwerkt. Daarnaast hebben we rekening gehouden met eerdere uitkomsten van tariefonderzoeken in Ede en de opbouw van de huidige tarieven in de Wmo in Ede. Tot slot gebruiken we ook uitkomsten van eerder door ons uitgevoerde kostprijsonderzoeken en diverse (landelijke) benchmarkrapporten.

Prijspeil 2025

We vullen het kostprijsmodel met de salarissen voor geheel 2024, gebaseerd op de recent aangepast cao's. We gaan ervan uit dat de adviestarieven die dit traject oplevert door middel van indexatie worden opgetild tot prijspeil 2025. In paragraaf 3.2 geven we een advies voor de wijze van indexatie.

1.2 Reële tarieven

De Algemene Maatregel van Bestuur bij de Wmo (AMvB reële tarieven) verplicht gemeenten om bij de professionele ondersteuning in het sociaal domein reële tarieven te hanteren. In de AMvB is een lijst opgenomen van kostprijs-elementen op basis waarvan de gemeente het tarief dient te bepalen. Volgens dit wettelijk kader worden in ieder geval de volgende kostprijs-

Consultatieversie, 5 december 2023

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 rapportages en administratieve verplichtingen.

De AMvB bepaalt niet wat de tarieven moeten zijn, maar stelt wel de eis dat tarieven reëel moeten zijn. Het begrip 'reëel' weerspiegelt de (goede) verhouding tussen de prijs voor de levering van een voorziening en de eisen die worden gesteld aan de kwaliteit van diezelfde voorziening in de betreffende gemeente of regio. Wanneer een tarief 'reëel' is, is niet in de AMvB bepaald; dat is en blijft een keuze van de gemeenten¹.

Gemeenten hebben, mits goed onderbouwd, ruimte om bepaalde kostprijs-elementen normatief vast te stellen. Anders gezegd: de producten die de gemeente opstelt moeten voor het bijbehorende tarief door een efficiënt georganiseerde aanbieder kunnen worden geleverd. Dat betekent niet dat het tarief voor iedere aanbieder kostendekkend hoeft te zijn.

Belangrijke toetssteen hierbij is dat het tarief tot stand komt in een transparant proces met de aanbieders en dat het tarief herleidbaar en herkenbaar is. Daarom maakt consultatie en dialoog met aanbieders onderdeel uit van het proces om tot reële tarieven te komen, hiermee wordt

inzicht in de regionale uitvoeringspraktijk verkregen. Spannend blijft het wanneer die waarden op enkele componenten in de praktijk variatie vertonen en de gemeente (dus) dient te bepalen welke waarden in het tarief worden betrokken.

Disclaimer!

Het is aan de gemeente om over tarieven te besluiten. Dat betekent dat de inhoud van deze rapportage altijd door de gemeente kan worden aangepast. Er kunnen derhalve geen rechten worden ontleend aan deze notitie.

1.3 De gehanteerde aanpak

Om uiteindelijk tot adviestarieven te komen, doorlopen we een aantal stappen:

- 1) Op basis van de documentatie van de gemeente Ede over de verschillende producten, hebben we een eerste uitwerking gemaakt van het kostprijsmodel en een concept voor deze notitie opgesteld. Hierin is een reële opbouw van de verschillende producten vertaald naar parameterwaarden, nog niet naar tarieven. Daarbij hebben we gebruik gemaakt van landelijke benchmarks en van uitkomsten van recent doorlopen vergelijkbare trajecten voor andere gemeenten.
- 2) In ambtelijke werksessies is gesproken over de verschillende te maken keuzes rond de opbouw van het kostprijsmodel als vertaling van de productomschrijvingen. Op basis daarvan is een eerste versie van deze notitie bijgesteld.
- 3) Deze notitie wordt op 5 december (begeleiding en dagbesteding) en 19 december (huishoudelijke ondersteuning) met aanbieders uit de regio besproken, om tot een goed conceptstuk te komen. De aanbieders krijgen aansluitend de mogelijkheid om aanvullende schriftelijke vragen te

¹ AMvB reële prijs Wmo 2015: Handelingsperspectieven voor gemeente (2017), VNG

stellen en onderbouwde suggesties aan te leveren voor aanpassingen van de besproken parameters.

- 4) Na afloop van de reflectietermijn worden de reacties geanalyseerd en met de gemeenten besproken. Op basis van de reacties van de aanbieders worden zo nodig elementen uit de conceptnotitie aangepast en vertaald naar de opbouw van de tarieven.
- 5) In een tweede bijeenkomst op {datum} worden de belangrijkste opbrengsten van de consultatiefase met de aanbieders gedeeld. In die bijeenkomst worden ook de uitkomsten in de vorm van de adviestarieven gepresenteerd.
- 6) Na die tweede bijeenkomst wordt een definitieve rapportage opgesteld. Hierin beschrijven we de definitieve waarden op de verschillende kostprijsselementen. Die waarden worden opgenomen in het rekenmodel (dat aan de gemeenten beschikbaar wordt gesteld) waarmee we de adviestarieven berekenen. De rapportage eindigt met de adviestarieven.
- 7) Uiteindelijk stelt het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Ede de definitieve tarieven vast.

2. Kostprijsmodel

In dit hoofdstuk beschrijven we het algemene kostprijsmodel dat we voor de gemeente Ede hanteren.

2.1 Beschrijving van parameters

Om te komen tot reële tarieven die alle kosten bij de verschillende producten omvatten, maken we in aansluiting op de inhoud van de AMvB Reële Tarieven gebruik van onderstaand kostprijsmodel. Bij elk van de parameters geven we in de navolgende paragrafen een beschrijving van de waarden die we voor de gemeenten Ede voorstellen.

De kern is steeds de inzet van een professional die tijd besteedt aan een cliënt, individueel of in groepsverband. Die inzet vormt de basis van het tarief. Alle overige kosten, zoals de kosten van de organisatie (overhead) en de kosten van gebouwen (zoals bij dagbesteding), zien we in dit model als een opslag op de kosten van de professional. We spreken dus steeds van opslag-percentages op de kosten van de dienstverlening in het primaire proces.

Parameter	Omschrijving
Inschaling	Dit betreft zowel de functiemix van personeel in de directe ondersteuning, als vertaling van de kwaliteitseisen voor een bepaalde dienst of product. Hierbij kan een combinatie worden gemaakt van verschillende cao's en verschillende functieniveaus (salarisschalen).
Opslagen	Hierbij gaat het om reguliere opslagen op het salaris bij de gekozen functieniveaus, zoals vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en onregelmatigheidstoeslag.
Sociale lasten	Dit betreft de werkgeverslasten, zoals de verschillende verplichte sociale verzekeringen, pensioenpremie, etc. Deze kunnen per cao verschillen.
Personeel Niet In Loondienst	Dit betreft een opslag voor de meerkosten van personeel dat op basis van inhuur (tijdelijk) wordt ingezet indien de reguliere bezetting daartoe aanleiding geeft.

Parameter	Omschrijving
Overhead	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, materiele kosten).
Productiviteit/declarabiliteit	Dit betreft een correctie op de kosten van een medewerker in de directe ondersteuning voor niet-productieve uren. Vaak als het jaarlijks aantal werkbare en declarabele uren waardoor de totale jaarlijkse kosten per fte worden gedeeld. Hierin zit een correctie voor niet declarabele uren, zoals bijvoorbeeld vrije dagen, feestdagen, algemene tijd, werkoverleg en ziekteverzuim.
Risico-opslag	Ook wordt een opslag toegevoegd voor de financiële risico's. Alle overige elementen hebben betrekking op de feitelijke kostprijs; deze parameter waarborgt de continuïteit van de organisatie.
Overige kosten	Voor dagbesteding gelden er aanvullende kosten, bijvoorbeeld de kosten van de locatie en de catering.

Tabel 1: 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 geen eisen/normen waaraan de zorgaanbieders zich moeten houden bij het bieden van Wmo begeleiding²!

² De eisen/normen waaraan zorgaanbieders zich moeten houden bij de zorgverlening zijn terug te vinden in de aanbestedingsdocumenten.

³ We beschikken niet over actuele informatie over de verdeling van de cao's bij de aanbieders in de huidige Wmo-ondersteuning in Ede.

2.2 Maandsalaris en inschaling

De tarieven worden opgebouwd vanuit de professional die de gevraagde inzet (ondersteuning) levert. Dit kunnen verschillende typen professionals zijn, die vanuit meerdere cao's worden ingeschaald.

Cao-mix

Per product zijn verschillende cao's van toepassing. Op basis van de productomschrijvingen gaan we vooralsnog³ uit van de volgende cao-mix per product:

Product	VVT	GGZ	GHZ	SW
Begeleiding individueel - Basis	25%	25%	25%	25%
Begeleiding individueel - Complex	25%	25%	25%	25%
Dagbesteding - Basis	25%	25%	25%	25%
Dagbesteding - Complex	25%	25%	25%	25%
Huishoudelijke Ondersteuning	100%			

Tabel 2: Cao-mix per product

Salarisniveau

Bij de verschillende producten kunnen medewerkers worden ingezet met een verschillend opleidingsniveau en bijpassend salaris. Deze indeling is gebaseerd op analyse van personeelsadvertenties, functieboeken bij de verschillende cao's en uitkomsten van vergelijkbare trajecten elders.

Op grond van de productbeschrijvingen van de regio constateren we dat inzet op diverse inschaling aan de orde is. In de volgende tabel geven we per product aan welke salarisschalen uit de vier cao's hierbij volgens ons van toepassing zijn en in welke verdeling. Deze indeling is gebaseerd op diverse

Consultatieversie, 5 december 2023

bronnen, zoals: functieboeken, ijkfuncties uit de FWG-systematiek, vacatures en uitkomsten van vergelijkbare trajecten in andere regio's.

Niveau	Cao GGZ, cao GHZ, cao VVT	Cao SW
HbH	HbH schaal (100%), alleen VVT	
MBO-3	FWG30 (50%) en FWG35 (50%)	Schaal 4 (50%) en schaal 5 (50%)
MBO-4	FWG40 (50%) en FWG45 (50%)	Schaal 6 (50%) en schaal 7 (50%)
HBO	FWG50 (80%) en FWG55 (20%)	Schaal 8 (80%) en schaal 9 (20%)
HBO+	FWG55 (50%) en FWG60 (50%)	Schaal 9 (50%) en schaal 10 (50%)

Tabel 3: Inschaling per opleidingsniveau per cao voor professionals in de Wmo

Inschaling

Omdat niet iedere hulpverlener op de hoogste trede (periodiek) binnen de schaal wordt uitbetaald, rekenen we steeds met **93% van het maximum**, dat is het salaris dat hoort bij de hoogste (reguliere) trede van de aangegeven salarisschaal. 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.

Bron:

Door KPMG werd in 2014 geconstateerd dat een gemiddeld salaris ergens tussen 90 en 95% van het maximum van de salarisschaal ligt. Dit na een breed onderzoek bij aanbieders naar de interne kostprijzen van de dienstverlening die vanaf 2015 naar de gemeenten is gedecentraliseerd en nadien in vele trajecten bevestigd. Hoewel het onderliggend onderzoek al een aantal jaar oud is, vormt deze uitkomst volgens de jurisprudentie nog altijd een goede bron voor de inschatting voor het gemiddelde salaris.

Functiemix

Tot slot kijken we welk functieniveau van toepassing is bij de verschillende producten die bij Wmo begeleiding in Ede van toepassing is.

Product	MBO-3	MBO-4	HBO
Begeleiding individueel - Basis	40%	40%	20%
Begeleiding individueel - Complex	-	30%	70%
Dagbesteding - Basis	40%	40%	20%
Dagbesteding - Complex	35%	35%	30%
Hulp bij Huishouden	Hbh-schaal		

Tabel 4: Uitwerking functiemix bij de Wmo voorzieningen in de gemeente Ede

Bron:

Bij deze indeling is gebruikgemaakt van productbeschrijvingen van de gemeente. De uitkomst is getoetst aan de bevindingen van de marktconsultatie en vergeleken met vergelijkbare uitkomsten elders.

2.3 Opslagen

De opslagen over het rekensalaris worden rechtstreeks uit de cao's afgeleid.

Parameter	Waarden	Toelichting
Vakantie	8%	Dit is in alle cao's gelijk.
Eindejaar	8,49% 8,33%	Dit is in de zorg-cao's gelijk (8,33% over het salaris). De cao SW gaat uit van 8,3% over het salaris inclusief VT, zodat de opslag voor de cao SW op 8,964% uitkomt. Dit is in de cao-mix verwerkt tot een totaal van 8,49%. (Bij <u>HQ</u> is dat vanwege de cao 8,33%.)

Tabel 5: Uitwerking van de opslagen in de Wmo-tarieven voor de gemeente Ede

2.4 Personeel Niet In Loondienst

Omdat het kan voorkomen dat de werkroosters niet volledig met personeel in loondienst kan worden ingevuld, is af en toe extra inhuur nodig. We gaan ervan uit dat de beloning met alle bijbehorende componenten van dit 'Personeel Niet In Loondienst' (PNIL), gelijk is aan de hiervoor beschreven uitgangspunten. Wel maakt de organisatie meerkosten, bijvoorbeeld in de vorm van BTW wanneer dat aan de orde is. Daarom rekenen we met een opslag van **1,5%** voor de meerkosten van PNIL. Dit wordt gemotiveerd door de combinatie van gemiddeld 7% inzet van extra inhuur waarvoor meerkosten van 21% aan de orde zijn. Dit doen we bij alle producten.

2.5 Sociale lasten

De opslag sociale lasten is met name gebaseerd op de wettelijk verplichte percentages, voor zover nu bekend (prijsspeil 2024⁴).

Wet arbeidsmarkt in balans

De invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB, 2020) heeft geleid tot differentiatie in de premies voor de WW. We hanteren dit jaar als uitgangspunt een verdeling van **85%** medewerkers met een aanstelling voor onbepaalde tijd (2,64%) en **15%** medewerkers op een tijdelijk contract (7,64%). Er is ons geen onderzoek bekend waaruit een reëel beeld is af te leiden over de verhouding vast/flex. Wel is bekend dat de cao-partners in de zorg hebben aangegeven ernaar te streven dat aan het einde van de looptijd van de cao 90% van alle medewerkers een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft.

Arbeidsongeschiktheidsfonds

Vanaf dit jaar wordt bij het bepalen van de sociale premies onderscheid gemaakt naar grote en kleine organisaties. Op basis van informatie van de

gemeente Ede, gaan wij uit van een verdeling van **80%** grote organisaties (met >25 fte), waarvoor een hogere premie wordt vastgesteld en **20%** kleine organisaties (t/m 25 fte).

Transitievergoeding

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

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

A&O fonds

Het A+O Fonds VVT (Arbeids- en Opleidingsfonds VVT) is een bijdrage dat met ingang van 1 januari 2022 binnen de VVT een premie int. Deze premie bedraagt 0,04% van de loonsom en wordt betaald door de werkgever. Deze voegen we naar rato toe aan de producten is, tot een opslag van **0,01%**.

De totale werkgeverspremies komen daarmee uit op een totaal van percentage **19,06%** (zie tabel 5). Specifiek voor Huishoudelijke Ondersteuning geldt dat alleen de cao VVT aan de orde is. Daarom is daar de opslag voor het A&O Fonds 0,03% hoger, zodat dan het totaal op **19,09%** uitkomt.

⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/documenten/begrotingen/2023/09/19/xv-sociale-zaken-en-werkgelegenheid-rijksbegroting-2024>

Component sociale lasten		2024
WAO/IVA/WGA KLEIN (incl. kinderopvang)	20% van 5,96%	7,73%
WAO/IVA/WGA) GROOT (incl. kinderopvang)	80% van 7,99%	
WW-premie (Awf) LAAG (onbepaalde tijd)	85% van 2,64%	3,39%
WW-premie (Awf) HOOG (flex)	15% van 7,64%	
ZVW-premie werkgever		6,57%
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)		1,22%
A+O Fonds Cao VWT (0,04%), obv cao-mix	25% van 0,04%	0,01%
Transitievergoeding ($2,78\% \cdot \frac{1}{3} \cdot 15\%$)		0,14%
Totaal opslag sociale lasten		19,06%

Tabel 6: Opbouw sociale lasten 2024

Pensioenpremie

Daarnaast wordt een pensioenpremie toegevoegd, gebaseerd op het percentage dat Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) vanaf 2023 toepast, rekening houdend met de franchises (deel van het salaris waarover geen premie wordt geheven i.v.m. de AOW-uitkering). De premie is een combinatie van de premie voor het ouderdomspensioen (OP) en het arbeidsongeschiktheidspensioen (AP). De helft van de totale premie komt voor rekening van de werkgever. Dit leidt tot een gemiddelde pensioenpremie van plm. **9%**.

2.6 Opslag overhead

Dit betreft de kosten van de organisatie van waaruit de professionals werkzaam zijn. Dit is een ingewikkelde parameter die in de praktijk tot veel discussie leidt. Diverse onderzoeken laten zien dat er in de praktijk grote verschillen voorkomen. Deze verschillen, zowel tussen de verschillende

branches als tussen vergelijkbare aanbieders binnen een bepaalde branche, omvatten een bandbreedte van soms wel tientallen procenten.

Naast deze grote verschillen tussen organisaties, worden in de verschillende rapporten over onderzoeken naar de feitelijke opbouw en waarde van het percentage overhead, verschillende definities gehanteerd. Wij hanteren de volgende definities van de kosten die tot de (personele) overhead en overige kosten worden gerekend (zie ook bijlage 1 voor een uitvoeriger beschrijving).

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 inwoner om direct in de behoefte aan begeleiding, verzorging, voeding te kunnen voorzien.

Personele Overhead

Niet- cliëntgebonden personele kosten ten behoeve van het primaire proces (leidinggevend, hotelfuncties, terrein- en gebouw gebonden functies en overig niet-clientgebonden personeel); inclusief een opslag voor andere personeelskosten (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 gebouw gebonden kosten, afschrijving, huur, lease, interest en algemene kosten (waaronder ICT, kantoorbenodigdheden, marketing, abonnementen etc.). Hieronder verstaan we niet de kosten voor de locaties waar cliënten wonen en dagbesteding krijgen. Ook de cliëntgebonden hotelmatige kosten zijn hierbij niet van toepassing.

Consultatieversie, 5 december 2023

Onze berekening

Bij de berekening van het overheadpercentage als opslag gaan we uit van de sectorale benchmarkwaarden zoals door Berenschot onderzocht en verwerkt in de voorlopige versie van de rekentool Wmo voor 2024 van de VNG. Daarbij hebben we een opslag van 1% toegevoegd voor de kosten voor kantoorvastgoed. Hierdoor zien we de volgende overheadpercentages als opslag op de kosten van het uitvoerend personeel:

- VVT: **25,5%** en specifiek voor Huishoudelijke Ondersteuning: **17,0%**
- GHZ: **26,3%**
- GGZ: **33,3%**
- SW: **33,3%**

De gemeente Ede gaat, voor zover wij kunnen nagaan, geen aanvullende specifieke eisen aan de aanbieders stellen die hierop van invloed zijn. Daarom vormen deze landelijke benchmarkcijfers een goede basis voor de tarieven in Ede. Op basis van gelijke verdeling over de cao's komen we tot een opslag in de tarieven van **29,6%** (te hanteren als opslag op de kosten van het uitvoerend personeel).

Het lagere opslagpercentage (17,0%) voor de Huishoudelijke Ondersteuning is ingegeven door de uitkomsten van vele tariefsonderzoeken die vanuit HHM specifiek voor deze diensten zijn uitgevoerd. Daaruit blijkt dat organisaties die specifiek Hulp bij het Huishouden, mede vanwege de aard van dit product (vaste cliënten per medewerker; grotere 'span of control' van managers), gemiddeld een lagere overhead nodig hebben. De gekozen 17% vormt volgens ons een goede basis voor de tarieven in Ede.

Bron:

De opslag voor de overhead is gebaseerd op benchmarkwaarden uit de rekentool van de VNG. We hebben op grond van onderzoek in andere regio's gemerkt dat deze een goede en geaccepteerde basis vormen voor tarieven.

De aanpassing voor Huishoudelijke Ondersteuning is het resultaat van veel separate trajecten met specifieke aanbieders van deze voorziening.

2.7 Productiviteit

De basis voor de productiviteit is de inzet die in contact met de cliënt wordt geleverd. Dit is de inzet die in de gemeente Ede declarabel is. Deze 'direct cliëntgebonden inzet' wordt doorgaans face-to-face geleverd, maar dit kan inmiddels ook deels worden overgenomen door 'ear-to-ear' en/of 'screen-to-screen' geboden inzet (van toepassing voor begeleiding individueel ontwikkelen en behouden. Tabel 7 toont de opbouw van de productiviteit.

Onderdeel	Begeleiding	Dagbesteding	Huishoudelijk
Basis uren fte per jaar	1.878	1.878	1.878
AF: Verlof, feestdagen	260	260	244
AF: Ziekteverzuim	139	139	158
Werkbare uren	1.479	1.479	1.476
AF: niet cliëntgeb.	130	130	20
AF: indirect cliëntgeb.	75	60	-
AF: reistijd ambuland	126	-	35
DECLARABELE UREN	1.148	1.289	1.421
productiviteit	61,1%	68,6%	75,7%

Tabel 7: opbouw productiviteit per ondersteuningsvariant

Basis

Daarbij is het aantal productieve uren per jaar afgeleid uit de bruto beschikbare aanstellingsuren (**1.878 uren per fte per jaar**). Dat is in de vier cao's gelijk.

Consultatieversie, 5 december 2023

Verlofuren en feestdagen

Het aantal verlofuren en vakantiedagen bepalen we op **260 uur** waarvan 210 uur wettelijk en bovenwettelijk en 50 uren voor feestdagen. Hiermee is rekening gehouden met de verschillen tussen de cao's en met eventuele extra verplichte uren, zoals leeftijdsgebonden verlof en IKB. Specifiek voor de Huishoudelijke Ondersteuning geldt dat alleen de cao VVT aan de orde is. Vanuit die cao komen we op een aftrek voor verzuim van **245 uur**.

Ziekteverzuim

Omdat contracten voor een langere periode gelden, kijken we voor de bepaling van het aantal uren ziekteverzuim terug over een langere periode, namelijk de afgelopen vier volle jaren. Hierbij maken we gebruik van Vernet verzuimcijfers uit de sectoren GGZ, Gehandicaptenzorg en de VVT. Voor het Sociaal Werk kijken naar de website van sociaal werk werkt. Gemeten van het kwartaal 3 in 2019 tot en met kwartaal 3 in 2023 komen we tot de volgende gemiddelde verzuimpercentages per cao. Deze zijn als volgt:

- VVT: **8,42%**
- GHZ: **7,56%**
- GGZ: **6,93%**
- SW: **6,71%**

Bij de berekening van het verzuim houden we rekening met de cao-mix. Daarmee komt de aftrek voor ziekteverzuim gemiddeld op **139 uren** per fte per jaar (7,41%). Specifiek voor de Huishoudelijke Ondersteuning wordt dat alleen op de cijfers van de VVT gebaseerd. Die 8,42% betekent **158 uren**.

Niet-cliënt gebonden uren

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. We hebben aanvullende analyses gemaakt van een aantal kostprijsonderzoeken elders in het land. Daaruit blijkt dat er jaarlijks

per fte gemiddeld **30 uren** voor scholing/intervisie nodig zijn en gemiddeld ca. **100 uren** voor administratie, overleg, pauzes etc. (gemiddeld ca. 2,5 uur per week). Specifiek voor de Huishoudelijke Ondersteuning rekenen we met **20 uren**, omdat hierbij vrijwel geen andere uren dan opleiding aan de orde zijn. Wij zien in de praktijk dat ook de 2% van de loonsom aan scholing voor ongeveer de helft daarvan landt in de uren; de andere helft vinden we terug bij de overhead (kosten).

Indirect cliëntgebonden tijd

Voor de tijd voor bijvoorbeeld dossiervorming gaan we uit van **75 uur** bij de individuele begeleiding. Bij dagbesteding gaan we uit van **60 uur** voor bijvoorbeeld dossiervorming. Dit is minder dan bij de individuele begeleiding, omdat deze inzet voor een deel op de groep of tijdens de in- en uitloopen van de dagbesteding wordt verricht. Deze aftrek is bij Huishoudelijke Ondersteuning niet aan de orde

Reistijd

Bij dagbesteding komt de cliënt naar de aanbieder, daar is geen reistijd aan de orde. Voor de reistijd bij individuele begeleiding gaan we uit van een professional die 9 reizen per week maakt van gemiddeld 20 minuten per rit. Bij 42 werkweken per jaar komt er een gemiddelde van **126 uur per jaar** uit. Door aanbieders is aangegeven dat de reistijd gemiddeld 1/6 uitmaakt van de direct cliëntgebonden uren (dus 10 minuten per uur). Dat zou een totaal van 191 uren betekenen, hetgeen ons op basis van bevindingen elders, ook door onderzoek bevestigd, wel erg hoog lijkt. Daarom nemen we die uitkomst van de marktconsultatie niet over.

Specifiek voor de Huishoudelijke Ondersteuning gaan we uit van een fulltime professional die 5 reizen per week maakt van gemiddeld 10 minuten per rit. Bij 42 werkweken per jaar komt er een gemiddelde van **35 uur per jaar** uit.

Consultatieversie, 5 december 2023

2.8 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 weerstandsvermogen⁵ 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. Bij de berekening is uitgegaan van een percentage van **2%**. 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.

Bron:

Voor deze opslag zijn geen objectieve en onafhankelijke bronnen bekend. We baseren op overwegingen die ook elders reëel worden gevonden. Een toets is bovendien dat het gekozen percentage boven het gemiddelde rendement van de sector over 2022⁶ ligt.

2.9 Overige kosten

Locatiekosten dagbesteding

De hoogte van de kosten van de locatie bij de dagbestedingsproducten leiden we af uit de NZa-tarieven voor de normatieve huisvestingscomponent (NHC) en de normatieve inventariscomponent (NIC) voor dagbesteding in de Wlz (de Modulaire Pakketten Thuis). Onderstaand overzicht is gebaseerd op de bijlagen bij de NZa prestatiebeschrijvingen ZZP en VPT 2024.

NHC en NIC-tarieven dagbesteding voor Wlz (prijspeil 2023)

Dagbesteding	Maximumtarief per dagdeel
H900: VG Licht (VG1-VG4)	€ 7,36
H001g: GGZ Wonen 1	€ 8,82

Tabel 8: NHC en NIC voor dagbesteding (bron NZa- beleidsregels BR/REG-24123)

Op basis van het bovenstaande hanteren we **€ 8,= per dagdeel** ter dekking van de kosten van huisvesting bij dagbesteding. Aan de component huisvesting voegen we nog een bedrag toe ter dekking van het deel van de materiële kosten van dagbesteding die niet al verdisconteerd zijn in de opslag voor overhead. De hoogte van deze component hebben we bepaald door de dekking van de materiële kosten uit de opslag overhead te vergelijken met de materiële kosten van een dagbestedingsprestatie in de Wlz. We rekenen hier met een vergoeding van **€ 6,= per dagdeel**. Dit is inclusief eventuele hotelmatige kosten (zoals lichte catering).

Op basis van deze analyse becijferen we het totaal van huisvestingskosten en materiële kosten op **€ 14,-** per cliënt per dagdeel van 3,5 uren.

Groepsgrootte

Bij dagbesteding is sprake van groepsgerichte ondersteuning. Dat betekent dat de kosten van de professional kunnen worden gedeeld over meerdere cliënten. In de volgende tabel is weergegeven met welke groepsgrootte we rekenen. De groepsgrootte is gebaseerd op de productbeschrijvingen. Daarin is sprake van een maximale groepsgrootte. Voor het tarief rekenen we een gemiddelde waarde, omdat de groepsgrootte in de praktijk kan variëren.

⁵ Door voor een weerstandsvermogen te zorgen voorkomt een organisatie dat het meteen in financiële problemen komt bij een calamiteit.

⁶ Brancherapport gezondheidszorg, te downloaden via www.ey.com/barometer

Consultatieversie, 5 december 2023

Opdracht	Groepsgrootte	We rekenen met
Dagbesteding – basis	maximaal 7 cliënten	Gemiddeld 6,0
Dagbesteding – complex	maximaal 5 cliënten	Gemiddeld 4,3

Tabel 9: Gemiddelde groepsgrootte bij de verschillende varianten

2.10 Vervoerskosten

Het is naar onze ervaring niet goed mogelijk om tarieven voor vervoer op te bouwen op basis van de hiervoor beschreven kostprijselementen. Dit hangt samen met het feit dat er vele manieren zijn waarop de aanbieders dit vervoer in de praktijk organiseren; variërend van professionele taxibusjes tot vrijwillige chauffeurs. Daarom komen wij tot een modelmatige benadering van een reëel tarief voor vervoer, door aan te sluiten bij de tarieven voor vergelijkbare voorzieningen tbv de dagbesteding Wlz in 2024 (zie de [NZa prestatiebeschrijvingen ZZP en VPT 2024](#)). Deze tarieven worden door de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) vastgesteld op basis van objectief onderzoek. In die tarieven voor het vervoer naar dagbesteding onder de Wlz, wordt voor het vervoer onderscheid gemaakt langs meerdere assen:

Doelgroep	0-4 km	5-9 km	10-19 km	20-29 km	30-39 km
Eigen vervoer aanbieder	€ 9,24	€ 9,24	€ 20,98	€ 28,70	€ 39,59
Volwassenen; gewoon	€ 20,98	€ 20,98	€ 28,70	€ 39,59	€ 39,59
Volwassenen; rolstoel	€ 20,98	€ 28,70	€ 39,59	€ 39,59	€ 55,31
Individueel vervoer	€ 20,98	€ 28,70	€ 55,31	€ 55,31	€ 76,55

Tabel 7: vervoersvergoedingen Wlz-dagbesteding

Voor Ede hanteren we de volgende uitgangspunten voor een reëel tarief voor het vervoer van en naar dagbesteding:

- Type vervoer.
We gaan er vanuit dat de aanbieder zelf het vervoer regelt.
- Afstand.
Omdat de Wmo een lokale voorziening is, gaan we er vanuit dat het vervoer wordt geregeld over afstanden tot 10 km.
- Rolstoelvervoer.
Uit informatie van de gemeente Ede blijkt dat het aandeel vervoer van cliënten in een rolstoel ongeveer 10% van het totaal betreft.

Op basis van deze uitkomsten bepalen het vervoerstarief voor 90% op het gemiddeld van de vier groen omkaderde cellen in de tabel (gewoon vervoer) en voor 10% op het gemiddelde van beide blauw omkaderde cellen (rolstoelvervoer). Dat is **€ 16,08** per cliënt waarvoor vervoer noodzakelijk is en per dag waarop dagbesteding wordt geboden.

3. Uitkomsten

In dit hoofdstuk beschrijven we het algemene kostprijsmodel dat we voor de gemeente Ede hanteren.

3.1 Adviestarieven 2024

- volgt in de definitieve rapportage -

3.2 Advies voor indexatie nar 2025 en verder

We vullen het kostprijsmodel met de salarissen voor geheel 2024. Die leiden we af van formele publicaties met loontabellen voor de cao's waarbij die gegevens inmiddels beschikbaar zijn. Voor de andere cao's berekenen we die salarissen op basis van de onderhandelaarsakkoorden over de salarisstijging in 2024. De tarieven in het gemeentelijke sociaal domein zijn opgebouwd uit meerdere componenten, waarvoor verschillende indices zijn aangewezen. Een eerste moment voor indexatie zal in het najaar van 2024 plaatsvinden voor de tarieven van 2025.

Wij adviseren Ede de volgende uitgangspunten te hanteren.

1) Salariskosten

Het aandeel van de salariskosten is bij Wmo begeleiding ongeveer **90%**. Voor de indexatie kan gebruik worden gemaakt van de OVA, zoals de overheid die vaststelt; zie hiervoor [de website van de NZa](#).

2) Materiële kosten

Het aandeel van de materiële kosten is bij alle producten **10%**. De best bruikbare index is volgens ons het [NZa-prijsindexcijfer voor de consumentenprijzen](#). Deze wordt jaarlijks ook voorlopig vastgesteld.

De werkwijze die wij adviseren:

- Voorafgaand aan het nieuwe jaar worden de tarieven geïndexeerd op basis van de voorlopige indices zoals die voor het volgende jaar worden voorzien.
- Bij de voorlopige indices voor het jaar waarvoor de tarieven worden bepaald, wordt het verschil opgeteld tussen de voorlopige en de definitieve indices over het lopende jaar.

Bijlage 1. Definities overhead 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-clientgebonden personele kosten ten behoeve van het primaire proces (leidinggevend, hotelfuncties, terrein- en gebouwgebonden functies en overig niet-clientgebonden personeel). Ook de overige personeelskosten vallen hieronder. Hierbij gaat het om de kosten van werving en selectie, extra verzuimkosten, kosten van scholing en reiskosten. Dat zijn de rekeningen uit rubriek 423 van het Prismant schema.

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, kantoorbenodigdheden, 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 rekeningsschema zijn dit rekeningen uit rubriek 44.

Algemene kosten

Kosten van algemene aard. Denk hierbij aan: kosten voor dienstreizen, 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. bewoner gebonden 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 gebouw gebonden 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.