

Opbouw tarief Crisis

Sociaal Domein Achterhoek



Colofon

Opdrachtgever

Sociaal Domein Achterhoek

Auteurs

Dam, N., van Oosterhout, L.

Kenmerk

LO/25/1336/bisda

Publicatiedatum

15 augustus 2025

© Bureau HHM



Inhoud

1.	Inleiding	4
1.1	Aanleiding.....	4
1.2	Reële tarieven	5
1.3	De gehanteerde aanpak	5
2.	Kostprijsmodel.....	7
2.1	Beschrijving van parameters.....	7
2.2	Maandsalaris en inschaling.....	8
2.3	Opslagen.....	9
2.4	Sociale lasten.....	9
2.5	Opslag overhead.....	10
2.6	Productiviteit.....	11
2.7	Risico-opslag.....	12
2.8	Overige kosten	12
3.	Uitkomsten	15
3.1	Adviestarieven 2025.....	15
3.2	Advies voor indexatie naar prijspeil 2026 en verder.....	15
Bijlage 1.	Definitie overhead	18

1. Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de achtergrond bij de gevolgde aanpak om tot het adviestarief te komen voor crisis binnen het Sociaal Domein Achterhoek (SDA). Hieronder behoren de volgende acht gemeenten:

- Aalten
- Berkelland
- Bronckhorst
- Doetinchem
- Montferland
- Oost Gelre
- Oude IJsselstreek
- Winterswijk

Wanneer wij in deze notitie over het SDA spreken, doelen wij hiermee op bovenstaande gemeenten.

1.1 Aanleiding

Op verzoek van het SDA begeleidt bureau HHM een traject voor de vaststelling van tarieven bij de inkoop van de voorzieningen in het gemeentelijk sociaal domein (Wmo en Jeugdwet). In deze notitie gaat het om te komen tot reële tarieven vanaf 1 januari 2026 voor 'Crisis Jeugdhulp'. Volgens de concept productbeschrijving van SDA is hierbij sprake van twee varianten:

1) Crisis GGZ-Verblijf.

In de beschrijving sluit SDA voor dit product aan bij de door de NZa uitgewerkte 'deelprestaties verblijf'. Dat betekent dat de tarieven hiervoor rechtstreeks worden afgeleid van de NZa.

2) Crisis Regulier Verblijf.

Dit product wordt vertaald naar 4 crisisbedden die voor de hele regio beschikbaar dienen te zijn. Deze notitie heeft vooral betrekking op de opbouw van de kosten van deze variant.

Bij het opstellen van deze notitie maken we gebruik van de concept productbeschrijving (versie 12 augustus). Daarnaast hebben we rekening gehouden met eerdere uitkomsten van tariefonderzoeken in de regio en de opbouw van de huidige tarieven in de jeugdhulp. Tot slot gebruiken we ook uitkomsten van eerder door ons uitgevoerde kostprijsonderzoeken en diverse (landelijke) benchmarkrapporten.

Prijspeil 2025

We vullen het kostprijsmodel met de cao's die van kracht zijn in 2025. We tillen de adviestarieven die dit traject oplevert door middel van indexatie op tot prijspeil 2026. In paragraaf 3.2 komen we terug op deze indexatie.



1.2 Reële tarieven

De Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB reële tarieven¹) verplicht gemeenten om bij de professionele ondersteuning in het sociaal domein reële tarieven te hanteren. In de AMvB is een lijst opgenomen van kostprijsselementen op basis waarvan de gemeente het tarief dient te bepalen. Volgens dit wettelijk kader worden in ieder geval de volgende kostprijsselementen 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 gemeenten.

Gemeenten hebben, mits goed onderbouwd, ruimte om bepaalde kostprijsselementen 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 bij de vorming van tarieven is dat deze tot stand komen in een transparant proces met de aanbieders en dat het tarief herleidbaar en herkenbaar is. Daarom is consultatie en dialoog met aanbieders doorgaans onderdeel van het proces om tot reële tarieven te komen; hiermee wordt inzicht verkregen in de regionale uitvoeringspraktijk. In deze aanbesteding is het de gemeenten, verenigd in het Sociaal Domein Achterhoek, om diverse redenen niet gelukt om consultatie te organiseren voorafgaand aan de formele aanbesteding. Daarom wordt hiervoor meer tijd ingeruimd bij de verschillende inlichtingenrondes tijdens de aanbesteding.

Disclaimer!

Het is aan de gemeente om over tarieven te besluiten. 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 het SDA hebben we een 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

¹ Zie: [AMvB reële prijzen Jeugdwet](#)

uitkomsten van recent doorlopen vergelijkbare trajecten voor andere gemeenten.

- 2) In ambtelijke contacten is gesproken over de verschillende te maken keuzes rond de opbouw van het kostprijsmodel als vertaling van de productomschrijvingen. Op basis daarvan is deze notitie bijgesteld.

- 3) Deze notitie wordt ingebracht in de aanbestedingsprocedure.
- 4) Eventuele latere aanpassingen worden zo nodig verwerkt en vertaald naar de opbouw van het rekenmodel. Het rekenmodel wordt aan de gemeenten beschikbaar gesteld.
- 5) Uiteindelijk stellen de gemeenten de definitieve tarieven vast.

2. Kostprijsmodel

In dit hoofdstuk beschrijven we het algemene kostprijsmodel dat we voor het SDA hanteren.

2.1 Beschrijving van parameters Crisis Regulier Verblijf

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 het SDA 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 groepsbegeleiding), 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.

Tabel 1. Algemeen kostprijsmodel voor het sociaal domein

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.

1

2

3



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 Crisis gelden er aanvullende kosten, bijvoorbeeld de kosten van de locatie en de catering.

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

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 en inschaling

Op basis van de productbeschrijving voor 'Crisis Regulier Verblijf' gaan we uit van een gelijke verdeling van twee cao's: **50% GHZ** en **50% JZ**. 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 nog altijd een goede bron voor de inschatting voor het gemiddelde salaris. Zie bijvoorbeeld de bron "Beloningen in de zorg" uit 2021. Daar zien we dat de relatieve salarispositie in de GHZ, GGZ en VVT tussen 92% en 93% uitkomt.

Salarisniveau

Bij de verschillende producten kunnen medewerkers worden ingezet met een verschillend opleidingsniveau en bijpassend salarisschaal. Deze indeling is gebaseerd op analyse van personeelsadvertenties,

1

2

3

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 Tabel 2 is aangegeven welke schalen uit de zorgcao's (FWG) aan de orde zijn bij de verschillende producten en in welke verdeling. Hierbij maken we onderscheid naar de pedagogische functies ten behoeve van de directe crisisbegeleiding en de inzet ten behoeve van het opvangen van de crisis met zorg/begeleiding.

Tabel 2. Uitwerking functiemix (verdeling over salarisschalen GHZ en JZ)

Schaal Productgroep	40/6	45/7	50/8	55/9	60/10	65/11	70/12	MS/KJP
inzet van begeleiding			64%	16%	10%	5%	5%	
pedagogisch klimaat	15%	15%	46%	17,5%	6,5%			

2.3 Opslagen

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

Tabel 3. Uitwerking van de opslagen in de Wmo-tarieven voor het SDA

Parameter	Waarden	Toelichting
Vakantie	8%	Dit is in beide cao's gelijk.
Eindejaar	8,65%	GHZ: 8,33% / JZ: 8,964%
ORT	15,88%	Van toepassing bij crisis; obv cao mix

² Staatscourant 2024, 38722 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen

³ Flex Barometer

2.4 Sociale lasten

De opslag sociale lasten is met name gebaseerd op de wettelijk verplichte percentages (prijspeil 2025)².

Algemeen Werkloosheidsfonds (Awf)

De invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB, 2020) heeft geleid tot differentiatie in de premies voor de WW. We hanteren een verdeling van **85%** medewerkers met een aanstelling voor onbepaalde tijd (2,74%) en **15%** medewerkers op een tijdelijk contract (7,74%). We baseren dit uitgangspunt op de Flex barometer³. Daarnaast 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 (Aof)

Ook bij de Aof-premie is sprake van differentiatie; er wordt onderscheid gemaakt tussen grote en kleine organisaties. Op basis van het specifieke product gaan wij hier uit van een verdeling van **100%** grote organisaties (met >25 fte), waarvoor een iets hogere premie wordt vastgesteld.

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 volgende uitgangspunten:

- De inschatting dat jaarlijks 15% van de medewerkers van baan wisselt;

- 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 $(2,78\% * 1/3 * 15\% =) 0,14\%$.

Tabel 4. Opbouw sociale lasten 2025

Component sociale lasten		2025
WAO/IVA/WGA KLEIN (incl. kinderopvang)	0% van 6,78%	8,14%
WAO/IVA/WGA) GROOT (incl. kinderopvang)	100% van 8,14%	
WW-premie (Awf) LAAG (onbepaalde tijd)	85% van 2,74%	3,49%
WW-premie (Awf) HOOG (flex)	15% van 7,74%	
ZVW-premie werkgever		6,51%
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)		1,66%
Transitievergoeding $(2,78\% * 1/3 * 20\%)$		0,14%
Totaal opslag sociale lasten		19,94%

Pensioenpremie

Daarnaast wordt een pensioenpremie toegevoegd, gebaseerd op het percentage dat Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) in 2025 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. De pensioenpremie komt uit op **10,09%** voor het pedagogisch klimaat en **11,03%** voor de crisis inzet, de totale werkgeverslasten komen daarmee op respectievelijk **30,03%** en **30,46%**.

Personeel Niet In Loondienst

Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt bij vervanging van vertrokken personeel en bij ziekteverzuim, zetten zorgaanbieders tijdelijk personeel in dat niet in loondienst is. We gaan ervan uit dat de beloning met alle bijbehorende componenten van dit 'Personeel Niet In Loondienst' (PNIL), gelijk is aan de hiervoor beschreven uitgangspunten⁴. Wel maakt de organisatie meerkosten, bijvoorbeeld in de vorm van BTW wanneer dat aan de orde is. Voor elk van de cao's het percentage PNIL bekend; voor de GHZ is dat 11,7% en voor de JZ is dat 13,2%⁵. Daarmee komt de opslag voor PNIL uit op **2,61%**.

2.5 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.

⁴ In het uurtarief van een PNIL-er is namelijk al rekening gehouden met het 'productiviteitsverlies' door vakantie, opleiding e.d. en met de kosten van vakantiegeld, EJU,

werkgeverspremies en pensioen. Na correctie voor deze componenten is er nagenoeg geen verschil in beloning.

⁵ EY Barometer Nederlandse Gezondheidszorg (2024)

Wij hanteren de definitie van de kosten die tot de (personele) overhead en overige kosten worden gerekend, zoals die in de VNG-rekentool zijn gebruikt.

Onze berekening

Bij de berekening van het overheadpercentage gaan we uit van de sectorale benchmarkwaarden zoals door Berenschot onderzocht en verwerkt in de [rekentool Wmo 2025: begeleiding en HH](#). Daarbij zijn we uitgegaan van 1,5% aandeel voor de kosten voor kantoorvastgoed. Hierdoor zien we de volgende overheadpercentages als opslag op de kosten van het uitvoerend personeel:

- Voor de GHZ is dat 29,4%.
- Voor de jeugdzorg is geen aparte benchmark beschikbaar; daarom hebben we in vergelijkbare trajecten gekozen om hiervoor het percentage te nemen dat voor de GGZ geldt: 35,9%.

Daarom komt de opslag voor overhead in het tarief op **32,7%**.

Het SDA gaat, voor zover wij kunnen nagaan, geen aanvullende specifieke eisen aan de aanbieders stellen die hierop van invloed zijn. Daarom vormen de landelijke benchmarkcijfers volgens ons een goede basis voor de tarieven in deze regio.

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.

2.6 Productiviteit

De basis voor de productiviteit is de inzet die in direct contact met de cliënt wordt geleverd. Dit is de inzet die in de regio 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. Tabel 5 toont de opbouw van de productiviteit. Het basis aantal productieve uren per jaar is afgeleid uit de bruto beschikbare aanstellingsuren (**1.878 uren per fte per jaar**). Dat is in alle cao's gelijk.

Verlofuren en feestdagen

Het aantal verlofuren varieert per cao. Voor de cao GHZ komt dit neer op 259 uren per fte per jaar (inclusief 50 uren voor feestdagen); voor de Jeugdzorg zijn dat 278 uren per fte per jaar (inclusief feestdagen en inclusief 'vitaliteitsturen' voor oudere medewerkers). OP basis van de cao-mix leidt dat tot **268 uren per fte per jaar** voor verlof en feestdagen.

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 jaar. Hierbij maken we gebruik van de verzuimcijfers van [De Staat van Volksgezondheid en Zorg](#). Gemeten van 2021 tot en met 2024 komen we tot het volgende gemiddelde verzuimpercentages voor de cao GHZ: 8,03% en voor de cao JZ: 6,93%. Dat betekent dat we in de berekening van de productiviteit rekening houden met **140 uren verzuim** per jaar

Niet-cliënt gebonden uren

Tot de niet-cliëntgebonden uren reken we de uren voor scholing, opleiding en intervisie, algemene administratie, algemeen overleg en pauzes. In totaal gaan we uit van **170 uur** per fte per jaar (daarvan 50 uur voor

opleiding/intervisie/SKJ-registratie en ca. 120 uur voor overleg, administratie, pauzes, etc.).

Indirect cliëntgebonden tijd

Tot slot houden we rekening met tijd die ten behoeve van een cliënt wordt besteed, maar niet in één-op-één contact, bijvoorbeeld voor dossiervorming en collegiale afstemming. Vanwege de intramurale setting van het crisisverblijf, gaan we hiervoor uit van **60 uur** per fte per jaar.

Tabel 5. Opbouw productiviteit

Urenopbouw	Crisis
Bruto	1.878
Verlof	268
Ziekteverzuim	140
Werkbare uren	1.469
AF: niet cliëntgeb.	170
AF: Indirecte uren	60
Declarabele uren	1.239
Productiviteit	66%

2.7 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 weerstandsvermogen⁶ nodig.

⁶ Door voor een weerstandsvermogen te zorgen voorkomt een organisatie dat het meteen in financiële problemen komt bij een calamiteit.

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.

Bron: Voor deze opslag zijn geen objectieve en onafhankelijke bronnen bekend. We baseren op overwegingen die ook elders reëel worden gevonden.

2.8 Overige kosten

Bij Crisis (niet-GGZ) gelden aanvullende kosten, dit betreft de kapitaallasten van het verblijf en de hotel-matige voorzieningen. De hoogte van de kapitaallastcomponent leiden we af uit de normatieve huisvestingscomponent (NHC) en normatieve inventariscomponent (NIC) van de GGZ-wonen profielen uit de Wlz. De kosten van de hotelmatige voorzieningen baseren we op het KPMG-kostenonderzoek Wlz.

Kapitaallasten

In het verlengde van opbouw van de tarieven voor de reguliere Jeugdhulp met Verblijf (SDA-aanbesteding #2), gebruiken we ook hier de NHC en NIC voor ZZP1 en ZZP2 van de GGZ B-profielen een reële schatter van de kapitaallasten. In bijlage 4 bij de NZa beleidsregel “prestatiebeschrijvingen en tarieven zorgzwaartepakketten en volledig pakket thuis 2025” (BR/REG-25131) is per zorgprofiel het bedrag voor de NHC en de NIC opgenomen. De NHC+NIC voor deze profielen bedraagt gemiddeld € 33,98 per dag (prijsspeil 2025); wij hanteren **€ 33,-** per etmaal. Het College bouw

zorginstellingen heeft in het verleden namelijk een verkenning gedaan naar een NHC voor de Jeugdzorg (2006). Daaruit valt af te leiden dat de NHC in de jeugdzorg kleiner is dan in de toenmalige AWBZ. In de jeugdzorg gelden namelijk bescheidener eisen voor de grootte van de kamer en een minder ingrijpende 'midlife renovatie'. Al met al leidt dat tot een lagere NHC per plaats per jaar dan in de huidige Wlz.

Hotelmatige voorzieningen

De kosten van de hotelmatige voorzieningen leiden we af uit de uitkomsten van het KPMG-kostenonderzoek Wlz⁷. De kosten van de hotelmatige voorzieningen bestaan uit de kosten van voeding, de cliënt c.q. bewonergebonden kosten, andere hotelmatige kosten en energiekosten⁸. Voor de hotelmatige voorzieningen gebruiken we de middelste GGZ B-profielen als basis. De hotelmatige kosten voor de profielen 3B en 4B bedragen gemiddeld circa € 21,70 per dag (prijsspeil 2016). Dit indexeren we op basis van prijsindexcijfers materiële kosten NZa tot prijspeil 2025. Daarmee komen de hotelmatige kosten in 2025 op **€ 29,30 per dag**.

Zak en kleedgeld

Hieraan voegen we nog een vergoeding toe ter dekking van zak- en kleedgeld. Dit zijn kosten die normaliter door de ouders gedragen worden (onderhoudsplicht); in de praktijk worden die kosten echter niet altijd betaald door of kunnen ze verhaald worden op de ouders. We gaan uit van gemiddeld € 126 per jeugdige per maand, waarbij bij 40% van de jeugdigen deze kosten niet door de ouders worden gedragen. Per jeugdige komen we dan uit op gemiddeld **€ 1,73 per dag** (geïndexeerd tot prijspeil 2025 op basis van de NZa index materiele kosten).

⁷ KPMG (2018). Kostenonderzoek langdurige zorg.

⁸ Dit betreft de kosten die geboekt worden in de rubrieken 43 (voeding), 44 (andere hotelmatige kosten) en rubriek 46 (cliënt c.q. bewonergebonden kosten) inclusief energiekosten (473), exclusief

Toezicht tijdens de nacht

Bij Crisis Regulier Verblijf, verblijft de cliënt bij de aanbieder. Dat betekent dat ook 's nachts toezicht en nabijheid gegarandeerd dient te zijn. We gaan uit van een slaapwacht in de uren 23:00-07:00u. De kosten daarvan berekenen we op basis van de volgende uitgangspunten:

- De slaapdienst wordt geleverd door hetzelfde personeel dat overdag de groepen bemenst. Daarom hanteren we dezelfde uitgangspunten voor de cao- en functiemix als tbv het pedagogisch klimaat.
- Per slaapdienst rekenen we een vergoeding van 4 reguliere uren inzet (dus zonder ORT en berekend als bruto uurloon, dus over 1.878 uren).
- We gaan ervan uit dat de kosten voor de slaapdienst kunnen uitgesmeerd over meer cliënten dan alleen de vier crisisbedden. Op basis van diverse uitkomsten gaan we uit van een slaapdienst ten behoeve van op **16 cliënten**.
- Daarnaast gaan we ervan uit dat er per etmaal gemiddeld één uur inzet noodzakelijk is tijdens een slaapdienst. Dat ene uur rekenen we met een opslag **ORT van 46,0%**.

Reiskosten woon-werk

Voor de reiskosten van het *woon-werkverkeer* rekenen we met een separaat bedrag per fte per jaar. Dit bedrag is opgebouwd uit aantal ritten per week × gemiddeld aantal kilometers per rit × gemiddelde kilometer vergoeding × aantal werkbare weken. Als we deze waarden invullen komen we uit op 10 ritten × 15 km × € 0,23 per kilometer × 42 werkweken = **€ 1.449,-** per fte per jaar.

onderhoudskosten (471) en exclusief dotaties voorzieningen groot onderhoud (472) van het Prismant rekeningschema voor zorginstellingen.

Te leveren inzet

De personele bezetting is zodanig dat per cliënt de volgende inzet kan worden geleverd:

- 4 uur per etmaal tbv pedagogisch leefklimaat;
- 3,5 uur per week tbv individuele aandacht in het kader van de crisishulp.

3. Uitkomsten

In dit hoofdstuk beschrijven we de uitkomsten van de berekeningen in de vorm van de adviestarieven. Tevens geven we een advies voor de indexatie daarvan naar de volgende jaren.

3.1 Adviestarieven 2025

Voor het SDA hanteren we het volgende tarief bij de inkoop van crisisbedden. Dit is de uitkomst op prijspeil 2025. Met een indexatie, beschreven bij 3.2 tillen we de tarieven op naar 2026.

Tabel 6. Uitkomsten tarieven prijspeil 2025

Product	Tarief 2025	Eenheid
Crisis GGZ-Verblijf:		
- Deelprestatie verblijf D	€ 393,16	Etmaal
- Deelprestatie verblijf E	€ 451,35	Etmaal
- Deelprestatie verblijf F	€ 558,49	Etmaal
- Deelprestatie verblijf G	€ 702,59	Etmaal
- Deelprestatie verblijf H	€ 668,38	Etmaal
Crisis Regulier Verblijf:	€ 522,83	Etmaal

Crisis GGZ-Verblijf

De in tabel 6 opgenomen tarieven zijn zoals eerder aangegeven rechtstreeks afgeleid van de maximum tarieven die de NZa heeft vastgesteld voor de verschillende prestaties. De teksten in de productbeschrijving van SDA komen voor de verschillende deelprestaties overeen met de prestatiebeschrijvingen in bijlage 1 van de beleidsregel [BR/REG-25107a](#). De actuele maximumtarieven daarbij zijn terug te vinden in bijlage 1 bij de tariefbeschikking [TB/REG-25608-2](#). Daarbij gaan we voor de gemeentelijke tarieven uit van een waarde van 95% van deze maxima, aangezien ook de zorgkantoren doorgaans op dat percentage inkopen.

Beschikbaarheid Crisis Regulier Verblijf

De regio SDA verwacht van de te contracteren aanbieder dat deze een crisisbed gedurende een heel jaar beschikbaar heeft. De kosten van een onbezet en beschikbaar bed, leiden we af uit de opbouw van het tarief, zoals hiervoor beschreven. Daarbij hanteren we de volgende uitgangspunten:

- De pedagogische staf is steeds beschikbaar; de kosten daarvan lopen derhalve door, ook als een bed niet bezet is.
- De crisisinzet (zorg/ondersteuning) hoeft niet te worden ingezet; derhalve worden die kosten niet meegerekend.
- De kapitaallasten van 'het bed' lopen door, ongeacht de bezetting.
- De hotelmatige kosten bestaan voor ca. 50% uit cliëntgebonden uitgaven en voor ca. 50% uit locatie-gebonden uitgaven. Dat betekent dat voor een niet-bezet bed de helft van de hotelmatige kosten worden meegenomen.
- De kosten van het nachtelijk toezicht lopen door, ongeacht de bezetting van een crisisbed.
- De kosten voor zak- en kleedgeld vervallen bij een niet-bezet bed.

Aldus doorgerekend kost het beschikbaar houden van een bed op basis van deze uitgangspunten **€ 453,46** per etmaal (2025).

Jaarbedrag

Op basis van de wens van SDA om een contract aan te gaan voor vier crisisbedden, is nu een jaarbudget te berekenen. Daarbij gaan we uit van de genoemde etmaalprijzen en een gemiddelde bezetting van 80%. Dat brengt het totaal voor de Crisis Regulier Verblijf op **€ 743.080** (2025).

3.2 Advies voor indexatie naar prijspeil 2026 en verder

We vullen het kostprijsmodel met de cao's die van kracht zijn in 2025. We tellen de adviestarieven die dit traject oplevert door middel van indexatie op tot prijspeil 2026.

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 2025 plaatsvinden voor de tarieven van 2026. Mede op basis van de adviezen van de VNG en de opbouw van de contractstandaarden van het ketenbureau i-Sociaal Domein, adviseren wij om de volgende uitgangspunten te hanteren.

1) Salariskosten

Het aandeel van de salariskosten is bij verblijfsproducten onder de Jeugdwet ongeveer **70%**. 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.

3) Kapitaallasten

Het aandeel van de kapitaallasten is bij de verblijfsproducten **20%**. De NZa-index voor [kapitaallasten](#) in de AWBZ/Wlz, die ook jaarlijks wordt vastgesteld.

Indexatie 2026

Op basis van de voorlopige indices voor 2026 kunnen we de indexatie naar 2026 doorrekenen:

- Personele kosten (70%): voorlopige index = 4,24%
- Materiele kosten (10%): voorlopige index = 2,10%
- Kapitaallasten (20%): voorlopige index = 2,10%

Dat leidt tot een voorlopige index naar 2026 van **3,598%**.

De berekende tarieven uit tabel 6 komen daarmee op:

Product	Geïndexeerd tarief 2026	Eenheid
Crisis GGZ-Verblijf:		
- Deelprestatie verblijf D	€ 407,30	Etmaal
- Deelprestatie verblijf E	€ 467,59	Etmaal
- Deelprestatie verblijf F	€ 578,58	Etmaal
- Deelprestatie verblijf G	€ 727,87	Etmaal
- Deelprestatie verblijf H	€ 692,43	Etmaal
Crisis Regulier Verblijf:	€ 541,64	Etmaal

Voor de bekostiging van de crisisbedden regulier verblijf, betekent dit:

- € 475,07 per etmaal voor een beschikbaar (onbezet) bed, en
- € 769.816 in heel 2026 voor vier bedden bij 80% bezetting.

Werkwijze vanaf 2027

De werkwijze die wij adviseren voor de jaren daarna:

- 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. Definitie overhead

Voor de overheadkosten wordt aangesloten bij de definitie van de Berenschot Benchmark Care: indirect personeel en materiële overheadkosten. Daarnaast wordt apart de kosten van vastgoed en overige personele kosten in kaart gebracht. Voor alle kosten geldt dat het niet om de totale kosten gaat, maar de kosten die specifiek gerelateerd zijn aan het zorgproduct.

- Overheadpersoneel wordt gedefinieerd als: management (hoger management en operationeel management), stafpersoneel (beleid, marketing, communicatie, beleid en planning), administratief financieel personeel, ICT-personeel, P&O, arbo en opleidingen, secretariaat; gecombineerde functies worden naar rato meegenomen in de overheadkosten (dit zal worden toegelicht in het model).
- Materiële overheadkosten wordt gedefinieerd als: hardware en software, repro/drukwerk, communicatiekosten (telefonie, internet), kosten algemeen beheer (advies, accountants, excl. dienstreizen) en overige algemene kosten. Deze kostenpost is inclusief zakelijke lasten en verzekeringen.

- Kosten voor vastgoed worden gedefinieerd als: onderhoud, dotaties, energiekosten, huur en operationele leasing en interest. Bij individuele begeleiding maken we onderscheid tussen de opslag voor 'op locatie' en 'thuis'. Het betreft hier de vastgoedkosten die zijn toe te schrijven aan de geleverde zorg (bij individuele begeleiding) plus de vastgoedkosten die gepaard gaat met overheadpersoneel/-diensten.
- Overige personele kosten worden gedefinieerd als kosten voor vervanging bij verzuim, kosten voor beroepsregistraties, kosten voor werving & selectie en materiële opleidingskosten.

NB. de AMvB benoemt samen met de reiskosten ook de opleidingskosten, de hiermee gepaard gaande verletkosten worden meegenomen in de niet-productieve uren. Eventuele kosten voor opleidingspersoneel is onderdeel van de opslag voor personele overhead. Materiële opleidingskosten worden meegenomen onder de Overige personele kosten.