

Opbouw tarief Safehouse

Sociaal Domein Achterhoek



Colofon

Opdrachtgever

Sociaal Domein Achterhoek

Auteurs

Dam, N., van Oosterhout, L.

Kenmerk

LO/25/1177/bisda

Publicatiedatum

16 juli 2025

© Bureau HHM

Inhoud

1.	Inleiding	4
1.1	Aanleiding.....	4
1.2	Reële tarieven	4
1.3	De gehanteerde aanpak	5
2.	Kostprijsmodel.....	6
2.1	Beschrijving van parameters.....	6
2.2	Maandsalaris en inschaling.....	7
2.3	Opslagen.....	8
2.4	Sociale lasten.....	8
2.5	Opslag overhead.....	9
2.6	Productiviteit.....	10
2.7	Risico-opslag.....	11
2.8	Overige kosten.....	11
3.	Uitkomsten	13
3.1	Adviestarieven 2025	13
3.2	Advies voor indexatie naar prijspeil 2026 en verder.....	13
Bijlage 1.	Definitie overhead	15

1. Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de achtergrond bij de gevolgde aanpak om tot het adviestarief te komen voor Safehouse 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 vanuit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo). Hierbij gaat het om te komen tot reële tarieven vanaf 1 januari 2026 voor Safehouse.

Bij het opstellen van deze notitie maken we gebruik van de concept productbeschrijving (versie 7 juli, met daarna mondeling besproken aanpassingen). Daarnaast hebben we rekening gehouden met eerdere uitkomsten van tariefonderzoeken in de regio en de opbouw van de huidige tarieven in de Wmo. Tot slot gebruiken we ook uitkomsten van eerder door ons uitgevoerde kostprijsonderzoeken en diverse (landelijke) benchmarkrapporten.

Prijspeil 2025

We vullen het kostprijsmodel met de actuele cao's over heel 2025. De adviestarieven die dit traject oplevert worden op prijspeil 2026 gebracht door middel van indexatie. In paragraaf 3.2 komen we hierop terug.

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-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 dient consultatie en dialoog met aanbieders onderdeel uit te maken 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. 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 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 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.

1

2

3

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



2. Kostprijsmodel

In dit hoofdstuk beschrijven we het algemene kostprijsmodel dat we voor het SDA 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 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 Safehouse 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 productbeschrijvingen gaan we uit van **100% cao GGZ**. 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, 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) en uit de cao SW aan de orde zijn bij de verschillende producten en in welke verdeling. Deze indeling is gebaseerd op diverse bronnen, zoals: functieboeken, ijkfuncties uit de FWG-systematiek, vacatures en uitkomsten van vergelijkbare trajecten in andere regio's.

Tabel 2. Uitwerking functiemix (verdeling over salarisschalen)

Productgroep \ Schaal	40/6	45/7	50/8	55/9
Safehouse	30%	30%	32%	8%

2.3 Opslagen

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

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

Parameter	Waarden	Toelichting
Vakantie	8%	Dit is in alle cao's gelijk.
Eindejaar	8,33%	Dit is in de zorg-cao's gelijk (8,33% over het salaris).
ORT	16,67%	Van toepassing bij Safehouse
	43,30%	Van toepassing bij bereikbaarheidsdienst
Balansbudget GGZ	€1000	Dit geldt enkel voor de cao GGZ.

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. We baseren dit uitgangspunt op de Flex barometer⁴. 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 de sectorale rapportage 'De Staat van de Arbeidsmarkt 2023'⁵ gaan wij uit van een verdeling van **85%** grote organisaties (met >25 fte), waarvoor een hogere premie wordt vastgesteld en **15%** 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

⁴ Flex barometer

⁵ De staat van de arbeidsmarkt Zorg en Welzijn 2023 - Sectoranalyse

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 alle contracten aflopen of worden beëindigd op verzoek van de werkgever;
- 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)	15% van 6,78%	7,94%
WAO/IVA/WGA) GROOT (incl. kinderopvang)	85% 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		19,73%

⁶ 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,

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. Specifiek voor SW komt de AP premie volledig voor rekening van de werknemer. De pensioenpremie en de totale werkgeverslasten komen daarmee respectievelijk uit op 9,62% en 29,35%.

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 uitgangspunten⁶. Wel maakt de organisatie meerkosten, bijvoorbeeld in de vorm van BTW wanneer dat aan de orde is. Voor de cao's GGZ (10,1%) is het percentage PNIL bekend⁷. Voor deze sector komt de opslag uit op **2,1%**.

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

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

⁷ EY Barometer Nederlandse Gezondheidszorg (2024)

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 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 Definitieve versie rekentool Wmo 2025: begeleiding en HH. Daarbij zijn we uitgegaan van 1,0% aandeel voor de kosten voor kantoorvastgoed. Hierdoor zien we de volgende overheadpercentages als opslag op de kosten van het uitvoerend personeel: **35,0%**. Het SDA gaat, voor zover wij kunnen nagaan, geen aanvullende specifieke eisen aan de aanbieders stellen die hierop van invloed zijn. Daarom vormen deze 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

Voor de feestdagen rekenen we met 50 uur per fte per jaar. Het aantal verlofuren varieert per cao. Voor de cao GGZ komt dit neer op 259 verlofuren inclusief feestdagen. Daarin hebben we ook rekening gehouden met bijzonder verlof en de diverse regelingen voor 'vitaliteitsturen' voor oudere medewerkers.

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 GGZ: **7,14%**

Niet-cliënt gebonden uren

Tot de niet-cliëntgebonden uren reken we de uren voor opleiding en intervisie (ca. 30 uur), algemene administratie, algemeen overleg en pauzes (ca. 100 uur). In totaal gaan we uit van **130 uur** per fte per jaar. We gaan er vanuit dat een deel van deze activiteiten tijdens de ingeroosterde uren worden verricht.

Indirect cliëntgebonden tijd

Voor de tijd voor bijvoorbeeld dossiervorming gaan we uit van **75 uur**. Deze inzet kan voor een deel op de groep of tijdens de in- en uitloopuren van de groepsbegeleiding wordt verricht.

Tabel 5. Opbouw productiviteit

Urenopbouw	Safehouse
Bruto	1.878
Verlof	259
Ziekteverzuim	134
Werkbare uren	1.485
AF: niet cliëntgeb.	130
AF: Indirecte uren	75
Declarabel	1.280
Productiviteit	68%

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 weerstandsvermogen⁸ 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

⁸ Door voor een weerstandsvermogen te zorgen voorkomt een organisatie dat het meteen in financiële problemen komt bij een calamiteit.

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

Locatiekosten dagprogramma

De hoogte van de kosten van de locatie bij de groepsgerichte producten leiden we af uit de NZa-tarieven voor de normatieve huisvestings-component (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 2025.

Tabel 6. NHC en NIC voor dagbesteding. Bron: NZa- beleidsregels BR/REG-25131a

NHC en NIC-tarieven dagbesteding voor Wlz (prijspeil 2025)	
Dagbesteding	Maximumtarief per dagdeel
H900: VG Licht (VG1-VG4)	€ 7,54
H001g: GGZ Wonen 1	€ 9,04

Op basis van het bovenstaande hanteren we **€ 8,50 per dagdeel** ter dekking van de kosten van de locatiekosten. Aan de component huisvesting voegen we nog een bedrag toe ter dekking van het deel van de

materiële kosten van groepsbegeleiding 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 **€ 6,50 per dagdeel**. Dit is inclusief lichte catering en een eenvoudige broodmaaltijd voor cliënten die twee aaneengesloten dagdelen dagprogramma afnemen.

Op basis van deze analyse becijferen we het totaal van huisvestingskosten en materiële kosten op **€ 15,- per cliënt per dagdeel** van 4 uren. Hierbij gaan we uit van 4 dagdelen per week.

Groepsgrootte

Bij groepsbegeleiding kunnen de kosten van de professional worden gedeeld over meerdere cliënten. In Tabel 7 is weergegeven met welke groepsgrootte we rekenen. Er is gerekend met een gemiddelde waarde, omdat de groepsgrootte in de praktijk kan variëren.

Tabel 7. Gemiddelde groepsgrootte bij de verschillende ondersteuningsvarianten

Product	We rekenen met
Safehouse	Gemiddeld 1 begeleider per 6 cliënten

Toezicht (bereikbaarheid)

Bij Safehouse wordt de aanbieder geacht ook buiten de reguliere werkuren beschikbaar te zijn, zodat er binnen een aanvaardbare tijd inzet kan worden geleverd. Dit vraagt om een lichte variant van toezicht in de vorm van een bereikbaarheidsdienst. De professional dient, als de situatie van de cliënt dat noodzakelijk maakt, ook te kunnen uitrukken en optreden.

Voor de bekostiging van deze variant hanteren we de volgende uitgangspunten:

- Bereikbaarheidsdienst is 24/7 beschikbaar. De zorgverlener is binnen 45 minuten fysiek ter plaatse. De consignatiediensten worden in tijd vergoed. De consignatie bij cao GGZ is als volgt:
 - doordeweekse dagen: 2/18 uur compensatie per uur (256 dagen);
 - weekenddag: 4/18 uur compensatie per uur (102 dagen);
 - feestdagen: 6/18 uur compensatie per uur bereikbaarheid (7 dagen).

Op basis daarvan is voor Safehouse een heel jaar bereikbaarheid een compensatie nodig van 1055 uren; dit komt overeen met **0,56 fte** op jaarbasis. We gaan ervan uit dat er gemiddeld één uur actieve inzet per week nodig is. Dat ene uur, binnen de toezicht uren berekenen we met een opslag ORT van **43,3%**. Voor Safehouse wordt de bereikbaarheid georganiseerd voor **gemiddeld 36 cliënten**.

Inzet Safehouse

Voor Safehouse zijn we voor de berekening van de **groepsinzet** uitgegaan van **30 uur per week**, dit bevat ook de tijd voor het dagprogramma. Voor de **individuele momenten** rekenen we met **4 uur per cliënt per week**.

Reiskosten woon-werkverkeer

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 gemiddeld uit op 10 ritten × 15 km × € 0,23 per kilometer × 42 werkweken = **€ 1.449,-** per fte per jaar.



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 Safehouse. Dit is de uitkomst op prijspeil 2025. Met een indexatie, beschreven bij 3.2 tillen we de tarieven op naar 2026.

Product	Tarief 2025	Eenheid
Safehouse	€ 128,33	Etmaal

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 tillen 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 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. 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.

