

Bijlage 5 Opbouw tarieven en kostprijsonderzoek

Inkoop Wmo individuele begeleiding 250025GRS

Versie 31 augustus 2026

Deze bijlage bevat de documenten die ten grondslag liggen aan de totstandkoming en onderbouwing van de tarieven binnen de inkoop Wmo Individuele Begeleiding van de SDD. Deze bijlage bevat achtereenvolgens:

1. het door Bureau HHM uitgevoerde kostprijsonderzoek (20 maart 2026), dat de inhoudelijke en methodologische basis vormt voor de tariefstelling;
2. de aanvullende notitie van Bureau HHM, waarin een nadere toelichting wordt gegeven op de opbouw van de tarieven en de gehanteerde uitgangspunten, mede naar aanleiding van vragen en discussies die tijdens de consultatie en in schriftelijke correspondentie naar voren zijn gekomen;
3. het door PPRC uitgevoerde second-opiniononderzoek naar de tariefonderbouwing.

Tijdens de voorbereiding van de inkoop IB is met gecontracteerde aanbieders gesprekken gevoerd over de door HHM geadviseerde tarieven. Om de tariefonderbouwing te toetsen heeft de SDD een second opinion laten uitvoeren door adviesbureau PPRC. De bevindingen van PPRC gaven geen aanleiding om de voorgestelde tarieven aan te passen.

De in dit rapport opgenomen tarieven (prijspeil 2026) zijn adviestarieven en niet één-op-één overgenomen in de uiteindelijke tariefstelling. Opdrachtgever heeft bij de vaststelling van de tarieven aanvullende beleidsmatige keuzes gemaakt. Dit betekent dat het adviesrapport gelezen dient te worden als onderliggende analyse en rekenkundige basis, en niet als een directe weergave van de definitief vastgestelde tarieven.

Eén van de keuzes betreft het niet opnemen van de in het kostprijsonderzoek opgenomen opslag voor no-show in het tarief. In plaats daarvan is voor de omgang met no-show een afzonderlijke regeling vastgesteld. Deze regeling is nader uitgewerkt in *Bijlage 4 – No show*.

In onderstaande tabel is per product inzichtelijk gemaakt hoe de tarieven zijn afgeleid van de tarieven uit het kostprijsonderzoek, waarbij de no-show component is verwijderd. Daarbij is tevens de omrekening van uur- naar minuuttarieven weergegeven.

Omschrijving	IB licht	IB midden	IB zwaar / life event
Uurtarief volgens kostprijsonderzoek (incl. no-show) (prijspeil 2026)	€ 77,65	€ 90,97	€ 102,78
Correctie: verwijderen component no-show uit productiviteitscomponent	1%	1,5%	2%
Uurtarief exclusief no-show	€ 76,88	€ 89,62	€ 100,74
Tarief per minuut	€ 1,28	€ 1,49	€ 1,68

Het product *Life event* maakte geen onderdeel uit van het uitgevoerde kostprijsonderzoek. Naar aanleiding van inzichten uit de praktijk en de consultatie is dit product aanvullend ontwikkeld, om beter aan te sluiten bij specifieke ondersteuningsmomenten. Voor de tarifiering van dit product wordt aangesloten bij het tarief van *IB zwaar*. Een nadere uitwerking van het *Life event* is opgenomen in *Bijlage 3 – Productbeschrijvingen*.

Bovenstaande tarieven zijn gebaseerd op het prijspeil 2026. De vaststelling van de tarieven voor 2027 vindt op een later moment plaats, met toepassing van de in artikel 3.2 van de overeenkomst opgenomen indexeringsmethodiek. De tarieven worden per 1 januari 2027 geïndexeerd met 3,59%.



Opbouw tarieven Begeleiding

Drechtsteden



Colofon

Opdrachtgever

Sociale Dienst Drechtsteden

Auteurs

Nico Dam en Nikita Buitenhuis

Kenmerk

NB/26/0448/nkbdrech

Publicatiedatum

20 maart 2026

© Bureau HHM

Inhoud

1.	Inleiding.....	4
1.1	Aanleiding	4
1.2	Reële tarieven.....	5
1.3	De gehanteerde aanpak	5
1.4	Opbrengst consultatie.....	6
2.	Kostprijsmodel	7
2.1	Beschrijving van parameters.....	7
2.2	Maandsalaris en inschaling	8
2.3	Opslagen	10
2.4	Sociale lasten.....	10
2.5	Opslag overhead	12
2.6	Productiviteit	12
2.7	Risico-opslag.....	14
2.8	Overige kosten	14
3.	Uitkomsten	15
3.1	Adviestarieven 2026	15
3.2	Advies voor indexatie naar prijspeil 2027 en verder	15
Bijlage 1.	Rekenvoorbeeld, van parameterwaarden tot tarieven	16
Bijlage 2.	Definitie overhead	17

1. Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de achtergrond bij de gevolgde aanpak om tot adviestarieven te komen voor individuele begeleiding binnen de Wmo in de Drechtsteden.

1.1 Aanleiding

Op verzoek van de Sociale Dienst Drechtsteden begeleidt bureau HHM een traject voor de vaststelling van tarieven bij de inkoop van individuele begeleiding vanuit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo). Hierbij gaat het om te komen tot reële tarieven voor:

- Individuele begeleiding 1
- Individuele begeleiding 2
- Individuele begeleiding 3

Bij het opstellen van deze notitie maken we gebruik van de productbeschrijvingen van de regio en de gegevens die de Sociale Dienst Drechtsteden afgelopen jaar heeft verzameld bij de aanbieders met het oog op de opbouw van de tarieven. 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 2026

We vullen het kostprijsmodel met de salarissen (gewogen gemiddelden) en alle andere parameters voor heel 2026. Daarbij gaan wij ervan uit dat de cao's die we toepassen niet gedurende dit jaar wijzigingen ondergaan. Dat geldt ook voor de cao's die aflopen in 2026. Indien deze cao's in de loop van het jaar worden vernieuwd, dan worden de eventuele wijzigingen die kunnen doorwerken in de tarieven verwerkt in de indexatie naar 2027.

1

2

3

1.2 Reële tarieven

De Algemene Maatregel van Bestuur bij de Wmo (AMvB reële tarieven) verplicht gemeenten¹ 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 gemeenten².

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 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. 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 Drechtsteden 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

¹ De gemeenten in de regio Drechtsteden hebben deze verantwoordelijkheid gemandateerd aan de Sociale Dienst.

² AMvB reële prijs Wmo 2015: Handelingsperspectieven voor gemeente (2017), VNG

gebruik gemaakt van landelijke benchmarks en van uitkomsten van recent doorlopen vergelijkbare trajecten voor andere gemeenten.

- 2) In een ambtelijke werksessie is gesproken over de verschillende keuzes rond de opbouw van het kostprijsmodel als vertaling van de productomschrijvingen. Hiermee is de aansluiting op de regionale beleidskaders gewaarborgd.
- 3) Deze notitie is op 12 februari met aanbieders uit de Drechtsteden besproken. De aanbieders hebben aansluitend de mogelijkheid gekregen om aanvullende schriftelijke vragen te stellen en onderbouwde suggesties aan te leveren voor aanpassingen van de besproken parameters.
- 4) Na afloop van de reflectietermijn zijn de reacties van de aanbieders geanalyseerd (zie paragraaf 1.4) en met de Sociale Dienst Drechtsteden besproken.
- 5) De uitkomsten van de consultatiefase zijn in deze definitieve rapportage verwerkt en vertaald naar de opbouw van het rekenmodel. Het rekenmodel is aan de gemeenten beschikbaar gesteld.
- 6) Uiteindelijk stelt de Sociale Dienst Drechtsteden de definitieve tarieven vast.

1.4 Opbrengst consultatie

Tijdens de consultatiefase hebben we van 9 zorgaanbieders in totaal 55 vragen, opmerkingen en verbetervoorstellen ontvangen. Deze zijn door ons gerubriceerd naar de betreffende parameters en van een reactie voorzien. Het overzicht van alle ontvangen reacties met ons antwoord daarbij, is geanonimiseerd aan de Drechtsteden beschikbaar gesteld. Vragen die specifiek gingen over de productbeschrijvingen of over de eisen bij de inkoop, zijn door de regio beantwoord.

Hieronder geven we een samenvattend beeld van de vragen die zijn gesteld en de aanpassingen die zijn gedaan.

- Cao-ontwikkelingen na afloop van de huidige cao's. Wij kunnen ons alleen baseren op de nu bekende gegevens. Eventuele aanpassingen worden bij indexatie verwerkt.
- Functiemix IB1: op basis van de reacties van de aanbieders is de functiemix voor individuele begeleiding 1 aangepast.
- No show: er zijn vragen gesteld over no show. No show is toegevoegd in de opbouw van het tarief. Respectievelijk 1% voor IB1, 1,5% voor IB2 en 2% voor IB3
- Er zijn vragen gesteld over de berekening van de reistijd. Dit heeft niet geleid tot aanpassingen, omdat we van mening zijn dat de huidige waarden toepasbaar zijn als gemiddelde. Dat laat onverlet dat er uitzonderingen kunnen zijn die daarboven uitstijgen.
- Ditzelfde geldt voor het aantal indirect cliëntgebonden uren en de niet-clientgebonden uren. We zien in de gestelde vragen en de geleverde onderbouwing, geen aanleiding om het gemiddeld aantal uren in de berekening van de tarieven aan te passen.



2. Kostprijsmodel

In dit hoofdstuk beschrijven we het algemene kostprijsmodel dat we voor de Drechtsteden 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 Drechtsteden voorstellen.

De kern is steeds de inzet van een professional die tijd besteedt aan een cliënt. Die inzet vormt de basis van het tarief. Alle overige kosten, zoals de kosten van de organisatie en van gebouwen (overhead), 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	Hierbij gaat het om overige opslagen en kosten die van toepassing kunnen zijn (zoals reiskosten of locatiekosten bij dagbesteding (hetgeen hier niet aan de orde is).

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

In het sociaal domein zijn verschillende cao's van toepassing. Op basis van analyse van de productie in 2025 door de verschillende aanbieders en de cao per aanbieder, gaan we uit van de volgende cao-mix:

Tabel 2. Cao-mix Drechtsteden

Product	GGZ	GHZ	SW	VVT
Individuele begeleiding 1	35%	30%	25%	10%
Individuele begeleiding 2	35%	25%	30%	10%
Individuele begeleiding 3	25%	35%	30%	10%

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 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. De inschaling (de hoogte van het salaris) hangt samen met het opleidingsniveau. In tabel 3 hebben we per onderscheiden opleidingsniveau aangegeven wat het aantal jaren opleiding is. Daarnaast zijn de verschillende aanbieders in de praktijk vanuit de historie verbonden met meerdere cao's.

In Tabel 4 geven we weer met welke mix van schalen we hebben gerekend per opleidingsniveau. Deze indeling is gebaseerd op diverse bronnen, zoals functieboeken, ijkfuncties uit de FWG-systematiek, vacatures en uitkomsten van marktconsultaties in andere regio's bij vergelijkbare trajecten.

Tabel 3. Jaren per opleidingsniveau

Opleidings-niveau	Minimaal aantal jaren opleiding (afgesloten met diploma)
MBO-3	2-3 jaar opleiding op MBO-niveau
MBO-4	3-4 jaar opleiding op MBO-niveau
HBO	4 jaar opleiding op HBO-niveau

Tabel 4. Inschaling per opleidingsniveau

Niveau	Cao	GGZ, GHZ en VVT	SW
MBO – 3		FWG 35 (100%)	Schaal 4 (50%) Schaal 5 (50%)
MBO – 4		FWG 40 (50%) FWG 45 (50%)	Schaal 6 (50%) schaal 7 (50%)
HBO		FWG 50 (80%) FWG 55 (20%)	Schaal 8 (80%) schaal 9 (20%)

In tabel 5 hebben we per product de functiemix weergegeven op basis van de productbeschrijvingen en uitkomsten elders.

Tabel 5. Uitwerking functiemix (verdeling over salarisschalen)

Productgroep	opleidingsniveau	MBO3	MBO4	HBO
IB1		70%	30%	
IB2			80%	20%
IB3			20%	80%

2.3 Opslagen

Tabel 6. Uitwerking van de opslagen in de Wmo-tarieven voor de Drechtsteden

Parameter	Waarden	Toelichting
Vakantie	8,00%- 8,33%	Voor de cao GHZ, SW, VVT en JZ is de vakantietoeslag 8%. Voor de GGZ bedraagt de vakantietoeslag 8,33%.
Eindejaar	8,33% - 9,06%	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 8,96% uitkomt. Daarbij komt bij SW nog 0,1% bij voor het individueel keuzebudget (IKB).
Balansbudget GGZ	€1.000	Dit geldt enkel voor de cao GGZ. Dit budget wordt per product naar rato van het aandeel cao GGZ verrekend.
Loopbaanbedrag SW	1,5%	In de cao SW is een loopbaanbedrag (à 1,5% van het salaris) opgenomen dat moet worden meegenomen in het tarief. Daarom verwerken we deze parameterwaarde in de tarieven naar rato van het aandeel cao SW.
Tegemoetkoming zorgverzekering SW	€120,-	In de cao SW is een tegemoetkoming (€10,- per maand) in de kosten van de zorgverzekering opgenomen. Deze vergoeding verwerken in de tarieven naar rato van het aandeel cao SW.

³ Staatscourant 2025, 42324 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen

⁴ Flex Barometer

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

2.4 Sociale lasten

De opslag sociale lasten is met name gebaseerd op de wettelijk verplichte percentages (prijspeil 2026)³.

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 **72%** medewerkers met een aanstelling voor onbepaalde tijd (met een premie van 2,74%) en **28%** medewerkers op een tijdelijk contract (deze premie is 7,74%). We baseren dit uitgangspunt op de Flex barometer⁴ waarin de cijfers van Q3 2025 zijn gebruikt (exclusief ZZP'ers).

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 en de informatie vanuit de Drechtsteden, 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 volgende uitgangspunten:

1

2

3



- De inschatting dat jaarlijks 28% van alle contracten aflopen of worden beëindigd op verzoek van de werkgever (percentage afgeleid van het aandeel personeel dat geen vast dienstverband heeft);
- 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 $(2,78\% * 1/3 * 28\% =) 0,26\%$.

A&O fonds

De stichting A+O VVT is een samenwerkingsverband van werkgevers- en werknemersorganisaties in de VVT en heeft als doel de werking van de arbeidsmarkt in de VVT te verbeteren. Daartoe wordt met ingang van 2022 een premie geïnd. Deze premie bedraagt **0,04%** van de loonsom en wordt betaald door de VVT-werkgever. Deze voegen we naar rato van het aandeel VVT toe aan de opbouw van de tarieven.

Pensioenpremie

Tot slot wordt een pensioenpremie toegevoegd, gebaseerd op het percentage dat Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) in 2026 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 (inclusief nabestaandenpensioen en WIA-hiaatpensioen) en het WIA-excedent pensioen (alleen van toepassing bij een salaris boven het maximale SV-loon). De helft van de OP premie komt voor rekening van de werkgever. De

pensioenpremie varieert van 8,46%-9,40%. De totale werkgeverslasten komen daarmee gemiddeld uit op **29,1%**.

Tabel 5. Opbouw sociale lasten 2026

Component sociale lasten		2026
WAO/IVA/WGA KLEIN (incl. kinderopvang)	20% van 6,77%	7,86%
WAO/IVA/WGA GROOT (incl. kinderopvang)	80% van 8,13%	
WW-premie (Awf) LAAG (onbepaalde tijd)	72% van 2,74%	4,14%
WW-premie (Awf) HOOG (flex)	28% van 7,74%	
ZVW-premie werkgever		6,10%
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)		1,81%
A+O Fonds Cao VVT (0,04%),	O.b.v. cao mix	
Transitievergoeding $(2,78\% * 1/3 * 28\%)$		0,26%
Totaal sociale lasten (excl. A&O Fonds)		20,17%

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 (9,5%), GHZ (11,7%), en VVT (9,3%) is het percentage PNIL bekend⁷. Voor de sector SW is geen percentage bekend,

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, werkgeverspremies en pensioen. Na correctie voor deze componenten is er nagenoeg geen verschil in beloning. De kosten voor eventuele bemiddelingsbureaus zien wij niet als onderdeel van het tarief.

⁷ EY Barometer Nederlandse Gezondheidszorg (2025)

dus we hanteren hiervoor het percentage van de sector dat de meeste raakvlakken heeft met deze sector (9,5%; cao GGZ). Voor deze sectoren gezamenlijk komt de opslag gemiddeld uit op **2,1%**. In de berekening per product passen we de cao-mix toe.

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 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 2026: 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:

- VVT: **26,6%**
- GHZ: **27,2%**
- GGZ: **35,3%**
- SW: **34,4%**

De Drechtsteden gaan, 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 Drechtsteden 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 8 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. In Tabel 7 hebben we per cao het aantal verlofuren inclusief feestdagen weergegeven. Daarin hebben we ook rekening gehouden met bijzonder verlof en de diverse regelingen voor 'vitaliteitsturen' voor oudere medewerkers.

Tabel 7. Aantal verlofuren per fte (inclusief feestdagen) per cao

	GGZ	GHZ	SW	VVT
Aantal verlofuren	259	259	248	245



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 op het dashboard van de arbeidsmarktregio Zuid-Holland Zuid. Daarin ontbreken de uitkomsten van 2025. De meest recente verzuimcijfers zijn alleen landelijk beschikbaar, deze voorlopige cijfers laten wel een groei zien, met name in het eerste kwartaal van 2025. Daarom hebben we het verschil onderzocht. Dit verschil voegen we toe aan de regionale verzuimcijfers. We komen tot de volgende gemiddelde verzuimpercentages per cao:

- GGZ: 7,14%
- GHZ: 7,94%
- SW: 6,85%
- VVT: 7,37%

Bij de berekening van het verzuim per product houden we rekening met de eerder beschreven cao-mix.

Niet-cliënt gebonden uren

Tot de niet-cliëntgebonden uren reken we de uren voor opleiding en intervisie, algemene administratie, algemeen overleg en pauzes. In totaal gaan we uit van gemiddeld **130 uur** per fte per jaar (dat is inclusief ca. 30 uur voor opleiding/intervisie).

Reistijd

Voor reistijd bij de begeleidingsproducten gaan we uit van een professional die bijvoorbeeld gemiddeld 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. Deze uitkomst is in de afgelopen

jaren bevestigd in onderzoek, onder andere in Rotterdam en in de regio Twente.

Indirect cliëntgebonden tijd

Voor de tijd voor bijvoorbeeld dossiervorming gaan we op basis van de praktijk in Drechtsteden uit van **60 uur** bij de IB1, **75 uur** bij IB2 en **100 uur** voor IB3.

No show

Ten behoeve van de opvang van no-show nemen we een correctie op de direct cliëntgebonden uren (productieve uren). Voor IB1 is dat 1%, voor IB2 1,5% en voor IB3 een correctie van 2%.

Tabel 8. Opbouw productiviteit

Urenopbouw	IB1	IB2	IB3
Bruto	1.878	1.878	1.878
Verlof	255	254	254
Ziekteverzuim	138	137	138
Werkbare uren	1.486	1.487	1.486
AF: niet cliëntgeb.	130	130	130
AF: reistijd	126	126	126
AF: Indirecte uren	60	75	100
Declarabel	1.170	1.156	1.130
<i>Na correctie no show</i>	1.158	1.139	1.107
Productiviteit	62%	61%	59%

2.7 Risico-opslag

Een aanbieder heeft een zeker weerstandsvermogen⁸ nodig om de continuïteit richting cliënten en werknemers te garanderen. Hiermee kan de aanbieder rekening houden met (financiële) tegenvallers. 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

Reiskosten

Wanneer de medewerker naar de cliënten thuis gaat, voegen we de reiskosten van *dienstreizen* als aparte component toe aan de tarieven. We rekenen met een gemiddeld totaalbedrag van **€983,-** per jaar per fte. De volgende redenering is illustratief, het zijn niet de enige denkbare uitgangspunten. We gaan uit van 13 reisebewegingen per week × 42 werkbare weken × gemiddelde afstand per reisebeweging van 5 km × vergoeding van € 0,36 per km.

Voor de reiskosten van het *woon-werkverkeer* rekenen we met een separaat bedrag per fte per jaar. Dit bedrag is opgebouwd uit een gemiddeld 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 × 10 km × € 0,23 per kilometer × 42 werkweken = gemiddeld **€ 966,-** per fte per jaar.

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

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 2026

Doorrekening van alle hiervoor beschreven parameterwaarden leidt tot de volgende adviestarieven. Deze gelden voor prijspeil 2026.

Tabel 9. Adviestarieven prijspeil 2026

Product	Tarief (prijspeil 2026)
Individuele begeleiding 1	€ 77,65 per uur
Individuele begeleiding 2	€ 90,97 per uur
Individuele begeleiding 3	€ 102,78 per uur

3.2 Advies voor indexatie naar prijspeil 2027 en verder

De Drechtsteden volgen de indexatie zoals beschreven in de contractstandaarden van het Ketenbureau i-Sociaal Domein.

1

2

3



Bijlage 1. Printscren van de berekening van parameterwaarden tot tarieven

	GGZ	GHZ	SW	VWT	Jeugd	Check
	35%	30%	25%	10%	10%	
	100%	100%	100%	100%	100%	
	100%	100%	100%	100%	100%	

	IB.1	IB.2	IB.3
GGZ, GHZ, VWT SW			
HBH			
FWG15			
MBO 2			
FWG20			
FWG25			
MBO 3			
FWG35			
FWG35			
MBO 4			
FWG40			
HBO-			
FWG45			
HBO			
FWG50			
FWG55			
HBO+			
FWG55			
WO			
FWG60			
FWG60			
WO+			
FWG65			
FWG65			
WO++			
FWG70			
FWG70			
MS/KJP			
FWG75			
Check			

	IB.1	IB.2	IB.3
Maanden in het jaar	12	12	12
Inschaling t.o.v. max	93,0%	93,0%	93,0%
Onregelmatigheidstoeslag? (ORT)	Geen ORT	Geen ORT	Geen ORT
ORT percentage	0,00%	0,00%	0,00%
ORT bedrag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Vakantietoeslag (VT)	8,12%	8,12%	8,08%
VT bedrag	€ 3.429,28	€ 3.935,32	€ 4.335,16
Eindejaarsuitkering (EJU)	8,51%	8,55%	8,55%
EJU bedrag	€ 3.597,46	€ 4.146,11	€ 4.586,02
Balansbudget GGZ	€ 1.000	€ 350	€ 250
Tegemoetkoming ziektekostenverzekering SW	€ 120	€ 30	€ 36
Tegemoetkoming ziektekostenverzekering JZ	€ 240	€ -	€ -
Loopbaanbedrag SW	1,5%	1,5%	1,5%
Bruto loonkosten	€ 49.821,12	€ 57.177,06	€ 63.084,93

	IB.1	IB.2	IB.3
Beginwaarde sociale lasten	20,17%	20,17%	20,17%
Maximum premieloon	€ 79.412	€ 79.412	€ 79.412
Sociale lasten	20,17%	20,17%	20,17%
OP premie aandeel werkgever (50% van 25,9%)	12,95%	13,50%	13,50%
aow-franchise	€ 17.283	€ 4.213,69	€ 5.166,28
Maximum pensioengevend salaris	€ 137.800	€ 137.800	€ 137.800
WIA excedent franchise	3,40%	3,40%	3,40%
Pensioen	€ 79.409,00	€ 79.409,00	€ 79.409,00
Percentage werkgeverslasten totaal	28,63%	29,21%	29,57%
Werkgeverslasten bedrag	€ 14.263,34	€ 16.699,73	€ 18.656,50
Bruto loonkosten incl. werkgeverslasten	€ 64.084,46	€ 73.876,79	€ 81.741,43

Bruto loonkosten incl. werkgeverslasten	€ 64.084,46	€ 73.876,79	€ 81.741,43
PNIL (btw)	2,13%	2,11%	2,15%
PNIL bedrag	€ 1.364,61	€ 1.556,07	€ 1.759,48
Bruto loonkosten incl. werkgeverslasten incl. PNIL	€ 65.449,07	€ 75.432,86	€ 83.500,92
Percentage opslag overhead met vastgoed	2%	2%	2%
Opslag overhead bedrag	€ 1.274,91	€ 1.993,46	€ 2.193,15
Risico-opslag	€ 5.682	€ -	€ -
Opleidingsbudget M5	€ 966	€ 966	€ 966
Reiskosten woon-werk	€ 966	€ 966	€ 966
Totale kosten 1 fte	€ 88.936,43	€ 102.632,67	€ 112.816,73

Productiviteit			
Bruto uren	1.878	1.878	1.878
Feestdagen & Verlof & vitaliteit/PBL + bovenwettelijk	255	254	254
Ziekteverzuim (4-jarig)	138	137	138
Werkbaar	1.486	1.487	1.486
Opleiding interventie	130	130	130
Overleg, administratie	130	130	130
Overig (pauze, pw, etc)	1.356	1.357	1.356
Clientgebonden tijd	Ja	Ja	Ja
Reistijd?	126	126	126
Niet declarabele reistijd	60	75	100
Keuze indirect clientgebonden	1.170	1.156	1.130
Indirect clientgebonden	1.158	1.139	1.107
Percentage indirect clientgebonden	62%	61%	59%
Direct clientgebonden			
No show			
Percentage			

Uurtarief	€ 76,81	€ 90,12	€ 101,91
Groepsmaat	1	1	1
Reiskosten?	Ja	Ja	Ja
Reiskosten op jaarbasis	€ 982,80	€ 0,84	€ 0,85
Slaapwacht?	Nee	Nee	Nee
Nachtelijk toezicht / slaapwacht	€ 19,27	€ -	€ -
Bereikbaarheid?	Nee	Nee	Nee
7x24 uur bereikbaarheid	€ 7,85	€ -	€ -
Uitkomst 2026	€ 77,65	€ 90,97	€ 102,78
Tarief eenheid per	uur	uur	uur

1

2

3

Bijlage 2. 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.



Toelichting: Opbouw Wmo-tarieven Drechtsteden

Op verzoek van de Sociale Dienst Drechtsteden geven we in deze notitie aanvullende toelichting bij de opbouw van de Wmo-tarieven, zoals beschreven in de rapportage van 20 maart 2026 (kenmerk NB/26/0448/nkbdrech).

1. Inleiding

Algemeen

De aanpak die we in opdracht van de Sociale Dienst Drechtsteden (hierna: SDD) hebben gevolgd, voeren we zeer regelmatig uit voor andere (regio's van samenwerkende) gemeenten in het land. In de periode sinds 1-1-2024 betreft dit meer dan 20 afzonderlijke tariefstrajecten voor in totaal meer dan 70 verschillende gemeenten. Om te komen tot de adviezen maakt consultatie van aanbieders steeds onderdeel uit van het doorlopen traject. Naar schatting hebben we op deze wijze het beeld van zeker 200 zorgorganisaties kunnen betrekken bij de advisering over tarieven voor de verschillende vormen van Wmo-begeleiding. Daarbij geldt wel dat we steeds vertrekken vanuit de beleidskeuzes van gemeenten voor wat betreft de diensten waarvoor een tarief wordt gevraagd (productbeschrijvingen), de declarabiliteit (wat is declarabel en wat is bij een tarief inbegrepen) en de kenmerken van de betreffende regio als het gaat om de uitvoeringspraktijk. Daarmee zijn niet altijd alle parameters direct één-op-één vergelijkbaar, maar omdat de verschillen tussen de verschillende varianten van Wmo-ondersteuning over het algemeen grote overeenkomsten vertonen, zijn de uitkomsten in andere gemeenten/regio's goed bruikbaar om opvallende parameter-waarden te kunnen identificeren. Op basis daarvan vinden we juist in het ontbreken van opvallende en grote verschillen, een aanwijzing dat bepaalde parameterwaarden een reële basis vormen voor tarieven.

Gedifferentieerde tarieven en de 'gemiddeld efficiënte aanbieder'

Veel gemeenten kiezen, net als SDD, voor een differentiatie van producten (en dus van tarieven) naar de zwaarte (complexiteit) van de hulpvraag van inwoners. In de uitwerking van de opbouw van de tarieven wordt dan relevant hoe het begrip 'gemiddeld efficiënt', als basis voor een reëel tarief, wordt geïnterpreteerd. Wij hebben dat in de opbouw van de IB-tarieven voor de Drechtsteden gedaan door de verschillende sectoren/cao's waarin de aanbieders werkzaam zijn, naar rato mee te wegen. Dat geldt voor de salarissen, andere uitvloeisels van de cao's en voor bepaalde branche-specifieke benchmarks (zoals voor overhead en ziekteverzuim). Daarmee worden de verschillende branche-kenmerken uitgemiddeld om te komen tot gedifferentieerde reële tarieven voor de drie varianten van zwaarte van de hulpvragen van inwoners die in de Drechtsteden zijn onderscheiden.

Zoals ook in paragraaf 2.1 aangegeven, zijn de parameterwaarden geen eisen waaraan aanbieders worden gehouden; het zijn uitgangspunten voor de opbouw van een tarief. Vermoedelijk heeft geen enkele organisatie een interne kostprijs die exact volgens de

gekozen parameters is opgebouwd. Op de ene parameter zit een aanbieder boven de gekozen waarde, op een andere eronder. Dit geldt ook voor de gehanteerde benchmarks, ook wanneer die sectoraal zijn uitgewerkt. Zo'n benchmark is uit principe een branchegemiddelde waaromheen de waarden van organisaties variëren. Dus zijn er aanbieders zijn die in de interne bedrijfsvoering boven de benchmark uitkomen en anderen die het beter doen dan de benchmark. Ook dat is een gegeven wat er toe leidt dat reële tarieven die aan producten zijn verbonden, niet voor alle aanbieders kostendekkend zijn.

2. Aanvulling op de oorspronkelijke rapportage

In aanvulling op de eindrapportage van het doorlopen kostprijsonderzoek (van 20 maart 2026, kenmerk NB/26/0448/nkbdrech), maken we de volgende opmerkingen:

- Pagina 6 (opbrengsten consultatie) en pagina 13 (boven tabel 8 en in tabel 8)
Naar aanleiding van de consultatie werd een opslag voor no-show toegevoegd in de opbouw van de tarieven. Nadien heeft SDD besloten dat no-show onder voorwaarden (deels) declarabel wordt. Daarom is die toeslag weer uit de opbouw geschrapt.
- Pagina 10 (tabel 6)
In de tabel wordt verwezen naar de vakantietoeslag in de cao JZ (Jeugdzorg). Die is niet aan de orde bij de Wmo-tarieven; die verwijzing is derhalve overbodig.

Toelichting per parameter

1. Maandsalaris en inschaling

- CAO-mix
De mixen uit tabel 2 zijn herleid op basis van de actuele feitelijke praktijk in de Drechtsteden. Van de regio hebben we de cliëntenaantallen uit 2025 ontvangen en de aanbieder die de betreffende ondersteuning levert. Van de 45 aanbieders die bij elkaar 90% van de inwoners ondersteuning leveren, hebben we de belangrijkste cao achterhaald door op de websites te kijken (oa via vacatures). Op basis van het aantal cliënten van deze aanbieders is voor elk van de drie IB-varianten de verdeling achterhaald over de vier relevante cao's. De op deze geanalyseerde cao-mix, weerspiegelt derhalve de huidige regionale uitvoeringspraktijk. Ter controle hebben we de uitkomst nog vergeleken met de cao-verdeling per IB-variant zoals we die elders tegenkomen (zie de bijlage). Dat heeft een bevestiging opgeleverd van die uitkomst. Deze verdeling tussen de vier cao's per IB-variant is overigens ook gebruikt bij de weging van de verdere verschillen tussen de cao's en bij de sectorale benchmarks voor overhead en voor ziekteverzuim.
- Inschaling
De keuze om gemiddeld 93% van het maximum van de verschillende salarisschalen te hanteren, wordt breed gehanteerd. Naast in de paragraaf 2.2 genoemde bronnen, is bijvoorbeeld te zien dat andere bureaus uitgaan van 50% van de medewerkers in de hoogste trede en 50% van de medewerkers in de overige treden. Doorgerekend voor de meest voorkomende salarisschalen, betekent dat gemiddeld 93% van het schaalmaximum (zie: [rapportage-tarievenonderzoek-bommelerwaard-jeugdhulp-en-](#)

[wmo-2027](#), pagina 8). Een ander bureau rekent met een veel lagere waarde van 83,4% (zie: [Adviesrapportage Tarievenonderzoek 2024 Limburg Noord](#), pagina 9).

- **Salarisniveau en functiemix**

De verdeling van verschillende opleidingsniveaus per IB-variant is afgeleid van de productbeschrijvingen van de gemeenten. De inhoud van tabel 4 (de toedeling van opleidingsniveau naar salarisschalen) is het resultaat van analyse van vacatures en consultatie van aanbieders in de vele trajecten. Hierbij tekenen we aan dat sommige aanbieders vanuit de interne zorgvisie, aanvullende vormen van dienstverlening en/of organisatiekeuzes, voor Wmo-cliënten gedragswetenschappers en behandelaren inzetten. Dat is uiteraard te billijken vanuit de keuze van de organisatie; het is echter niet zo dat daardoor deze duurdere professional ook in de opbouw van het tarief verwerkt dient te worden. De gemeenten vragen dat immers niet van de aanbieder, mede omdat Wmo-ondersteuning geen elementen van behandeling omvat (anders dan bij jeugdhulp, waar dat wel aan de orde kan zijn).

2. Opslagen, werkgeverslasten en PNIL

In de paragrafen 2.3 en 2.4 zijn de verschillende parameters en waarden toegelicht. De sectorale verschillen die voortkomen uit de cao's (zoals met betrekking tot vakantietoeslag en eindejaarsuitkering) zijn op basis van de cao-mix per IB-variant verwerkt in de opbouw van de drie tarieven.

3. Overhead

Voor deze parameter maken we gebruik van de in opdracht van de VNG ontwikkelde '[rekentool](#)' (de definitieve update voor 2026, gedownload van de website van de VNG). Daarin zijn de sectorale benchmarkwaarden verwerkt van het onderzoek van Berenschot, specialist in het onderzoek naar de overhead. De door ons overgenomen definitie (zie bijlage 2 in de oorspronkelijke rapportage) is hiervan afkomstig. We nemen de benchmarkwaarden over uit de rekentool, waarbij we 1% aandeel voor de kosten van kantoorvastgoed toevoegen. Die benchmarkwaarde ontbreekt in de rekentool; deze waarde hanteren wij in de brede reeks opdrachten rond tarieven op basis van een analyse die we jaren geleden gemaakt hebben en die sindsdien geen vragen oproept.

De uitkomsten hanteren we in de variant 'opslag op de kosten van uitvoerend personeel', waarbij we de eerder genoemde cao-mix per variant van IB gebruiken voor een gemiddelde waarde in de opbouw van het betreffende tarief. In paragraaf 2.5 zijn de basiswaarden voor de overhead per cao weergegeven; in de printscreen in bijlage 1 is te zien dat de cao-mix leidt tot een gemiddelde opslag van 31,8% bij het tarief voor IB.1, van 32,1% in het tarief voor IB.2 en van 31,3% bij IB.3.

4. Productiviteit

In de opbouw van de productiviteit redeneren we vanuit de bruto aanstellingsuren van één FTE. Dat is in de vier relevante cao's 1.878 uren per jaar. Daarop brengen we in mindering de uren die niet gewerkt worden en de uren die niet declarabel zijn. De 'aftrekposten' zijn:

- Vakantie en verlof

De uren herleiden we uit de cao's. Daarbij hebben we een aantal uren toegevoegd voor bijzondere verlofuren die incidenteel kunnen voorkomen, zoals extra dagen bij huwelijk of overlijden van naasten. Eventuele vitaliteitsuren rekenen we hier ook toe. Dit aantal is gebaseerd op de uitkomsten van vergelijkbare trajecten, waarin bij aanbieders is getoetst hoe vaak bepaalde vormen van bijzonder verlof voorkomt ten opzichte van alle medewerkers in de uitvoering.

- Ziekteverzuim

Hiervoor hebben we gekeken naar de verzamelde en de door CBS bewerkte gegevens in het kader van het AZW-programma ([Arbeidsmarktvraagstukken Zorg en Welzijn](#)). Deze cijfers worden per arbeidsmarktregio weergegeven, per sector en per jaar. Voor de regio Zuid Holland Zuid is dat [zorgenwelzijnzhz.arbeidsmarktinbeeld.nl](#). Op het moment dat we de rapportage schreven, waren de regionale cijfers over 2025 nog niet bekend. Daarom hebben we in deze rapportage de cijfers over de periode tot en met 2024 opgehoogd met de gemiddelde stijging van het verzuim in de sector VVT zoals in landelijke cijfers op dat moment al wel bekend was. De landelijke cijfers hebben we afgeleid van de branchecijfers op [azwstatline.cbs.nl](#). De verzuimcijfers in paragraaf 2.6 en in tabel 8 dus de resultante van de regionale cijfers tot en met 2024, opgehoogd met landelijke cijfers over 2025.

Overigens zijn de regionale cijfers over 2025 inmiddels ook beschikbaar. Uit nadere analyse blijken de regionale cijfers in het afgelopen jaar minder hard gestegen dan de landelijke cijfers eerder aangaven. Wanneer we jaar het vierjaarsgemiddelde nemen over de periode 2022-2025 van de regionale cijfers per branche, dan komen die gemiddeld 0,30% lager uit dan de uitgangspunten die in de tarieven zijn verwerkt. Dat verschil varieert van 0,20% voor SW tot 0,39% voor de GGZ.

De resterende uren zijn de (gemiddeld zo'n 1.486) werkbare uren per jaar. Omdat in de Drechtsteden uitsluitend de direct cliëntgebonden uren (de zogeheten cliëntcontacturen) declarabel zijn, worden de volgende categorieën van inzet in mindering worden gebracht.

- Niet cliëntgebonden uren

Dit betreft de algemene uren die niet aan cliënten worden besteed maar aan de eigen kwaliteit (scholing, intervisie, administratie, werkoverleg, etc.). Als vertrekpunt hebben we hier gekozen voor de waarden die ook elders reëel zijn bevonden. Dit betreft kostprijsonderzoeken die wij zelf hebben uitgevoerd, maar ook door andere adviesbureaus (zie de verwijzing hieronder naar drie voorbeelden – Utrecht West, Midden-Limburg en Bommelerwaard).

- Indirect cliëntgebonden uren

Dit betreft de niet declarabele inzet die wel ten behoeve van een individuele cliënt, maar niet in diens directe nabijheid worden besteed. Ook voor deze parameter kijken we naar de waarden die elders reëel zijn bevonden. We hebben gezien dat daarbij onderscheid wordt gemaakt naar de complexiteit van de hulpvraag van de doelgroep voor een bepaalde variant van ondersteuning; hoe complexer de hulpvraag, hoe meer indirecte cliëntgebonden tijd noodzakelijk wordt geacht. Dit hebben we verwerkt naar de verschillen tussen IB.1, IB.2 en IB.3, omdat in de beschrijvingen de complexiteit van de hulpvraag oploopt, hetgeen ook in de functiemix tot uiting komt.

- Cliëntgebonden reistijd
Dit betreft de tijd die professional gemiddeld genomen kwijt is met het reizen van de ene cliënt naar de andere of naar kantoor. Reistijd voor de ritten van en naar huis is hierbij nadrukkelijk uitgesloten; woon-werkverkeer is immers 'eigen tijd' van de professional. Zie de toelichting hierna.
- No-show
Soms wordt een extra correctie toegepast voor situaties waarin de cliënt een afspraak niet nakomt en de professional de gereserveerde tijd niet kan benutten. Dit wordt 'no-show' genoemd. Aanvankelijk was dit onderdeel van de opbouw van de IB-tarieven in de Drechtsteden, maar dit is er naar aanleiding van opmerkingen van de aanbieders uit gehaald. No-show is in de Drechtsteden onder voorwaarden declarabel geworden.

Omdat niet in alle kostprijsonderzoeken dezelfde mate van uitwerking en detaillering op onderdelen van de productiviteit wordt aangehouden, kunnen we onze uitkomsten niet op alle losse onderdelen van de productiviteit vergelijken met uitkomsten elders. Dat kan wel als het gaat om de totale productiviteit, het aantal declarabele uren waarover het tarief wordt bepaald (onderaan de streep dus). De uiteindelijke declarabele inzet wordt vaak uitgedrukt als percentage van het totaal aantal beschikbare uren.

In onze rapportage komt de productiviteit (declarabiliteit) voor SDD uit tussen de 62,3% voor IB.1 en de 60,2% voor IB.3. Dit percentage is wel goed vergelijkbaar met de uitkomsten elders. Bijvoorbeeld:

- Berenschot in de regio Utrecht West: 65%-67%
- CareCulate in de regio Noord-Limburg: 66,2%
- TransitiePartners in de regio Bommelerwaard: 59%-64%

De onderdelen 'niet-cliëntgebonden uren' en 'indirect cliëntgebonden uren' zijn doorgaans tussen gemeenten/regio's goed vergelijkbaar, omdat zij vooral samenhangen met het type dienstverlening. Het onderdeel 'reistijd' is dat niet, omdat de reistijd veel meer samenhangt met de kenmerken van de regio. In de hiervoor genoemde rapporten is de reistijd niet overal separaat uitgewerkt. CareCulate gaat voor de regio Noord Limburg uit van een gemiddelde van 90 uur per fte per jaar; TransitiePartners noteert voor de Bommelerwaard een gemiddelde van 150 per fte per jaar, maar dat is inclusief de tijd voor administratie. Berenschot heeft voor Utrecht West deze parameters niet gespecificeerd, maar beperkt zich tot de totale productiviteit.

De grondslag voor de keuze van gemiddelde 126 uren reistijd per fte per jaar is voor ons gebaseerd op de uitkomsten van onderzoek in Twente (uitgevoerd door KPMG) en van ons eigen onderzoek voor Rotterdam. Ondanks dat beide rapporten niet zijn gepubliceerd, hebben deze wel de basis gevormd voor de Wmo-tarieven in beide regio's. Beide regio's zijn vergelijkbaar zijn met de Drechtsteden. Twente vanwege de combinatie van grotere steden met kleinere omliggende dorpen en de mate van regionale samenhang; Rotterdam vanwege de ligging in de buurt. Beide onderzoeksregio's zijn overigens wel groter dan Drechtsteden en hebben meer inwoners.

Daarnaast zijn ons geen andere specifieke onderzoeken naar reistijd bij Wmo-dienstverlening bekend. Mede op basis daarvan en gelet op de uitkomsten van beide onderzoeken, denken wij dat deze uitkomsten een basis konden vormen voor de opbouw van de tarieven in de Drechtsteden. Er zijn weliswaar in de consultatiefase vragen gesteld over de toepasbaarheid van die uitkomsten, maar er zijn geen signalen gekomen dat deze gemiddelde waarde structureel niet aansluit op de uitvoeringspraktijk in de regio.

Beide onderzoeken (Rotterdam en Twente) zijn uitgevoerd op basis van een uitvraag onder een selectie van de op dat moment gecontracteerde Wmo-aanbieders. In Twente reageerden 19 van de 44 aanbieders, in Rotterdam was dat bij elkaar 40 van de 58 aanbieders (verdeeld over meerdere percelen). De responderende organisaties vertegenwoordigen in Twente 28% van het totale cliëntenbestand, in Rotterdam ruim driekwart. Naast de (beperkte) respons valt in beide onderzoek op dat de uitkomsten een grote bandbreedte omvatten, aanbieders verschillen fors van elkaar (in Twente varieerden aanbieders tussen de 0 en bijna 500 uren per fte per jaar; in Rotterdam tussen 36 en bijna 300 uren per fte per jaar).

De gekozen waarde voor reistijd (126 uren per fte per jaar bij ambulante Wmo-ondersteuning), hebben we in de afgelopen periode op meerdere plaatsen gehanteerd bij (geaccepteerde en inmiddels overgenomen) adviezen over tarieven; zoals voor de regio Midden Limburg en de gemeenten Capelle ad IJssel, Dalfsen, Kampen en Nijkerk.

4. Risico-opslag

In de rapportage is aangegeven dat hiervoor eigenlijk geen goede bron bestaat. Wel kunnen we constateren dat in alle hiervoor genoemde rapportages van andere bureaus over kostprijsonderzoeken voor Wmo-begeleiding steeds wordt uitgegaan van een opslag van 2%. Daarmee is dit een zeer breed geaccepteerde parameterwaarde.

Bijlage: cao-mixen elders

Kanttekeningen:

- 1) De productdefinities in de verschillende regio's/gemeenten zijn niet altijd volledig één-op-één vergelijkbaar
- 2) Elk van de onderstaande indelingen is steeds gebaseerd op analyse van de huidige gecontracteerde partijen; net als in Drechtsteden.
- 3) We hebben gezocht naar gemeenten/regio's met een driedeling in de IB en waarvoor een tarief is bepaald in de afgelopen twee jaar.
- 4) De referenties 1-4 zijn in de drie varianten steeds dezelfde gemeenten.

Individuele Begeleiding 1	GGZ	GHZ	SW	VVT
Drechtsteden	35%	30%	25%	10%
Referentie 1	35%	10%	10%	40%
Referentie 2	20%	25%	20%	30%
Referentie 3	40%	25%	15%	20%
Referentie 4	35%	25%	10%	30%

Individuele Begeleiding 2	GGZ	GHZ	SW	VVT
Drechtsteden	35%	25%	30%	10%
Referentie 1	45%	10%	20%	25%
Referentie 2	25%	35%	30%	10%
Referentie 3	30%	15%	30%	25%
Referentie 4	35%	25%	10%	30%

Individuele Begeleiding 3	GGZ	GHZ	SW	VVT
Drechtsteden	25%	35%	30%	10%
Referentie 1	100%	-	-	-
Referentie 2	25%	35%	30%	10%
Referentie 3	50%	10%	20%	20%
Referentie 4	35%	25%	10%	30%

Bevindingen second opinion tariefstelling individuele begeleiding Drechtsteden 2026

Datum: 14-4-2026
Onderzoeker: dr. Ir. Niels Uenk

1. Aanleiding

Na kostprijsonderzoek door HHM voor de Drechtsteden-gemeenten zijn er door aanbieders twijfels en protesten geuit over diverse kostprijsfactoren in de opbouw van tarieven individuele begeleiding. De Sociale Dienst Drechtsteden heeft als opdrachtgever voor het kostprijsonderzoek en inkoopende entiteit aan PPRC gevraagd een second opinion uit te voeren op het kostprijsonderzoek. In deze beknopte rapportage delen we onze aanpak en bevindingen.

2. Aanpak

In deze second opinion toetst PPRC twee aspecten: (1) de herkenbaarheid van de feitelijke opbouw van de kostprijzen, en (2) het procesverloop van het kostprijsonderzoek. Alvorens de kostprijsopbouw te kunnen beoordelen, nemen wij kennis van de producten en differentiatiegrondslagen waarop de indeling tussen drie producten IB-Licht, IB-Midden en IB-Zwaar gebaseerd is.

2.1. Toets opbouw kostprijzen

In deze toets beschouwen wij de uitkomst van het kostprijsonderzoek van HHM zoals weergegeven in de rapportage van 20 maart 2026 voor de drie producten individuele begeleiding. We reflecteren per kostprijsfactor op de uitkomst, waarbij we deze beschouwen vanuit het perspectief van de inzichten uit kostprijsonderzoeken van PPRC en/of een objectieve duiding van de gehanteerde benchmark-bronnen.

2.2. Procesverloop kostprijsonderzoek

In deze stap beschouwen we het doorlopen proces voor het komen tot de door HHM geadviseerde kostprijsopbouw, waarbij de nadruk van de reflectie op het onderzoeksproces ligt op de fase van concept-uitkomsten tot definitieve uitkomsten van bureau HHM.

3. Reflectie producten Individuele begeleiding

De SDD is voornemens om drie producten individuele begeleiding (IB) in te kopen: IB-Licht, IB-Midden, IB-Zwaar. De drie producten zijn gericht op verschillende mate van *complexiteit* van de inwoner, waarvoor zeven mogelijke kenmerken worden meegenomen in de inschaling: inzicht in eigen problematiek, mentale belastbaarheid, leervermogen, communicatief vermogen, motivatie voor ontvangen van hulp, stabiliteit en veiligheid van client en omgeving en voorspelbaarheid van de leefomgeving. Het product IB-Licht is logischerwijs gericht op de cliënten met minste complexiteit (als combinatie van voornoemde factoren) en IB-Zwaar is gericht op de cliënten met zwaarste complexiteit. IB-Midden zit er wat betreft complexiteit van de doelgroep tussenin.

De differentiatie op complexiteit is voor individuele begeleiding heel gebruikelijk. Hoewel elke regio in de uitwerking van producten een eigen beschrijving opstelt en deze op nuances kan verschillen van de beschrijving van de SDD, achten we in het algemeen een vergelijking goed mogelijk met andere gemeenten die eveneens IB inkopen met drie niveaus gericht op client-complexiteit.

4. Bevindingen kostprijsopbouw

Per kostprijsfactor volgt hier een korte beschouwing.

4.1. Cao-mix, inschaling en loonkosten

HMM stelt op grond van een analyse van de productie uit 2025 in Drechtsteden een mix van vier cao's voor, waarin GGZ, GHZ en SW relatief zwaar wegen, en VVT minder gewicht heeft. Aangezien overhead-kosten (zie paragraaf 4.5) voor GGZ en SW hoger zijn ingeschat, leidt het zware gewicht van GGZ en SW tot een wat hoger tarief dan wanneer alle cao's met gelijk gewicht zouden zijn meegenomen. In onderzoeken van PPRC volgt doorgaans – op grond van de aanleveringen van aanbieders – een mix van dezelfde vier cao's met een gelijk gewicht. De keuze om aan te sluiten bij de verhoudingen die volgen uit de productie van 2025 maakt dat deze cao-mix nog beter aansluit bij de lokale uitvoeringspraktijk en zorglandschap voor de Drechtsteden.

HMM rekent met een gemiddelde trede-inschaling van 93% van het schaalmaximum. Dit is een herkenbare keuze, die aansluit bij vele andere kostenonderzoeken.

De inschaling naar opleidingsniveau (in welke cao-schaal zit bijv. een hulpverlener op hbo-niveau) komt overeen met de inschalingen die voortkomen uit Wmo-begeleiding kostenonderzoeken van PPRC. Bij enkele schalen ligt de weging van HMM iets hoger: HMM neemt voor Hbo-niveau ook schaal 55 mee, en voor Mbo-4 niveau schaal 45 met 50%. Dit is (beperkt) hoger dan de normeringskeuzes in recente kostprijsonderzoeken voor Wmo-begeleiding van PPRC.

De opleidingsmix per product beschouwen we per product:

- De mix van 70% Mbo-3 en 30% Mbo-4 voor IB1 is lager dan dan uit de onderzoeken van PPRC komt. PPRC rekent doorgaans met een hoger aandeel Mbo-4 inzet en minder Mbo-3. In de onderzoeken van PPRC bij Wmo-begeleiding met vergelijkbare productstructuur zit het aandeel Mbo-3 in de bandbreedte 30%-40%, de rest (het merendeel) is dan Mbo-4.
- De mix van 80% Mbo-4 en 20% Hbo voor IB2 valt binnen de bandbreedte van de uitkomsten van PPRC-onderzoeken waarin sprake is van een vergelijkbare productstructuur.
- De mix van 20% Mbo-4 en 80% Hbo voor IB3 valt binnen de bandbreedte van de uitkomsten van PPRC-onderzoeken als er sprake is van vergelijkbare productstructuur.

4.2. Opslagen

De opslagen voor vakantiegeld, eindejaarsuitkering, balans- en loopbaanbudget zijn herkenbaar en in lijn met wettelijke / cao-bepalingen.

4.3. Sociale lasten

De hoogte van de sociale lasten zijn in lijn met wettelijke bepalingen en voor zover sprake is van normeringskeuzes (zoals het aandeel vaste krachten voor de WW-premie) zijn de uitgangspunten herkenbaar.

4.4. Opslag PNIL

De opslag voor PNIL is herkenbaar en realistisch opgebouwd. Wij merken op dat deze opslag niet altijd standaard in de kostprijsopbouw is opgenomen, en dus soms ook onderdeel van de overhead of overige personeelskosten uitmaakt.

4.5. Opslag overhead

De keuze om uit te gaan van de sectorale benchmark care is een begrijpelijke keuze binnen de aanpak van HHM om zelf kostprijzen te normeren. In de onderzoeken van PPRC wordt gewerkt met een uitvraag onder aanbieders en blijkt dat de gemiddelde overhead van aanbieders van Wmo-begeleiding doorgaans (beperkt) lager uitkomt dan deze benchmark. Specifiek bij GGZ is de vraag of het voor de hand ligt om dezelfde opslag voor overhead te hanteren bij (lichte) begeleiding, als bij (hoog)specialistische GGZ-behandeling waarbij veel meer specialisten op de achtergrond betrokken zijn bij een behandeling. Kortom, we achten de keuzes goed verdedigbaar – en de benchmark care blijkt op grond van PPRC-onderzoeken voor Wmo-begeleiding eerder aan de hoge kant.

4.6. Productiviteit

In de onderzoeken van PPRC wordt een afwijkende indeling van niet-productieve factoren gehanteerd. Daarom beschouwen we eerst de totale productiviteit 'onder de streep'. In onderzoeken van PPRC ligt deze voor individuele begeleiding doorgaans in de bandbreedte van 62% tot 66%. De totale productiviteit voor de varianten IB1, IB2 en IB3 is vergeleken met de uitkomsten van PPRC onderzoek laag, per variant verwachten wij een 2% tot 3% hogere productiviteit op grond van eigen onderzoeken.

Er zijn specifiek veel vragen binnengekomen over de hoogte van de reistijd. We herkennen dat hier tussen aanbieders veel variatie in bestaat, die samenhangt met de aard van de doelgroepen. In recente onderzoeken van PPRC ligt de reistijd op jaarbasis per FTE tussen de 105 en 131 uren. De keuze voor 126 uren ligt dus binnen de bandbreedte die in PPRC-onderzoek naar voren komt.

4.7. Risico-opslag

De voorgestelde waarde van 2% komt overeen met de waarde die PPRC adviseert in kostprijsonderzoeken.

4.8. Overige kosten

De opslag voor reiskosten valt – omgerekend naar een opslag per gewerkt uur – binnen de bandbreedte van de uitkomsten van PPRC-kostprijsonderzoeken.

4.9. Algemene reflectie en resulterende tarieven

We concluderen dat de functiemixen, en dan met name die voor IB1, ten opzichte van PPRC-onderzoeken iets lager zijn dan de gemiddelde uitkomsten van PPRC-onderzoeken. Daar staat tegenover dat de inschaling naar opleidingsniveaus, de productiviteit en normeringskeuzes voor de overhead allemaal (beperkt) hoger zijn. Hoewel de discussie over kostprijzen vaak over de individuele kostprijsfactoren – zoals reistijd als onderdeel van niet-declarabele activiteiten – wordt gevoerd, draait het voor een aanbieder uiteindelijk om het tarief onder de streep. De berekende tarieven van HHM van IB1 (€ 77,65), IB2 (€ 90,97) en IB3 (€ 102,78) zijn in vergelijking met de gemiddelde uitkomsten van diverse recente kostprijsonderzoeken van PPRC voor Wmo-begeleiding aan de hoge kant. De gemiddeld iets lagere functiemix voor lichte begeleiding wordt ruimschoots gecompenseerd door de keuzes voor cao-inschaling, overhead en productiviteit, waarbij HHM steeds aan de hoge (of voor productiviteit juist lage) kant zit vergeleken met de uitkomsten van PPRC-onderzoek in andere regio's met vergelijkbare productenstructuur. Onze inschatting zou dan ook zijn dat deze adviestarieven dan ook ruimschoots realistisch zijn voor de gemiddeld efficiënte aanbieder van Wmo-begeleiding.

5. Bevindingen procesverloop kostprijsonderzoek

5.1. Procesverloop

De SDD heeft eerst zelf kostprijsinformatie verzameld via een uitvraag onder aanbieders met de standaard Wmo rekentool van Berenschot. Hierna is toch besloten om HHM in te schakelen voor kostprijsonderzoek. HHM heeft op de voor hen gebruikelijke wijze het kostprijsonderzoek uitgevoerd, waarbij de door de SDD opgehaalde informatie meegenomen is als één van de bronnen.

HHM heeft op 12 februari 2026 in een marktconsultatie een concept normering van kostprijsfactoren gepresenteerd (nog zonder resulterend tarief) op grond van de productbeschrijvingen van SDD en normering op basis van diverse bronnen. Dit omvat externe bronnen zoals Vektis, de benchmark care, cao's en wettelijke bepalingen, en daarnaast inzichten uit eigen kostprijsonderzoeken en de door de SDD opgehaalde kostprijsinformatie. Na de consultatie is ook een rapportage met deze concept opbouw gedeeld.

Aanbieders hebben vragen kunnen stellen en suggesties voor aanpassing kunnen doen. Er zijn in totaal 55 suggesties en vragen binnengekomen, welke in een geanonimiseerde nota van antwoorden is gedeeld. Deze nota hebben wij ook bekeken.

Op 20 maart heeft HHM op grond van de reacties een bijgestelde definitieve tariefopbouw gedeeld in rapportagevorm. Pas in deze versie zijn ook de tarieven gedeeld op grond van de gehele opbouw. In deze definitieve versie zijn op grond van de reacties op het concept aanpassingen gemaakt aan:

- Opleidingsmix voor IB1
- Productiviteit – toevoeging van no show

Hoewel er over de productiviteit in het algemeen – en de opbouw van de reistijd in het bijzonder – relatief veel opmerkingen zijn ontvangen, zijn hier geen wijzigingen in gemaakt.

5.2. Beschouwing van het proces

Nu wij ons op grond van onze eigen inzichten en ervaringen al gebogen hebben over de feitelijke tariefopbouw, staat we hier vooral nog stil bij het deel van het proces van de publicatie van de concept-kostprijsopbouw (12 februari) tot aan de publicatie van de definitieve uitkomst (20 maart).

Toetskader voor de reacties op een genormeerde kostprijs

Bij het beschouwen van de reacties is van belang om het toetscriterium voor reële prijzen niet uit het oog te verliezen. Gemeenten zijn gebonden om een reëel tarief te betalen en dit is een tarief dat voor de gemiddeld efficiënte zorgaanbieder kostendekkend is. Dit betekent nadrukkelijk dat niet de kosten van de duurste aanbieder vergoed hoeven te worden. Het gevolg is dat een scherp – doch reëel – tarief voor een deel van de aanbieders niet kostendekkend zal zijn. Het ligt dus ook in lijn der verwachting dat een deel van de aanbieders om verhoging van kostprijfactoren zal vragen. Niet elk verzoek moet ingewilligd worden, want dit zou de facto tot een tariefstelling leiden die gaat bewegen richting de kostprijs van de duurste aanbieder. Daarom is de onderbouwing van de suggesties voor aanpassing zo belangrijk: daarmee kan een zorgaanbieder laten zien dat de suggestie het individuele organisatieniveau overstijgt. In dat geval kan een individuele reactie dus toch aanleiding geven tot aanpassing.

Dat een bepaalde factorwaarde niet bij de eigen organisatie aansluit is niet gelijk een grond voor aanpassing. Echter, als er vanuit veel verschillende organisaties voor dezelfde kostenfactor een suggestie tot wijziging komt, vergroot dit ook de aannemelijkheid dat de oorspronkelijke waarde niet aansluit bij de kostenstructuur van de gemiddeld efficiënte aanbieder. Wanneer er sprake is van 'veel' is lastig in algemene zin te definiëren. We kunnen wel stellen dat hoe meer reacties op een bepaalde kostenfactor binnenkomen, hoe groter het aandeel van de aanbieders die zich in die kostenfactor niet herkennen – en hoe waarschijnlijker het is dat de factor niet passend is voor de gemiddeld efficiënte aanbieder. Echter, maatwerk is hier geboden. Vanuit dit perspectief is naar de reacties op de conceptrapportage gekeken.

Beschouwing van de reacties

We zien in de nota van antwoorden dat er in totaal 55 verschillende inhoudelijke reacties zijn ontvangen. Wij hebben niet elke suggestie volledig inhoudelijk geanalyseerd, maar op de hoofdlijn gekeken welke onderdelen van de kostprijs eruit schieten. Naast vragen over proces, omgang met nieuwe cao's, keuzes in kostprijsmodel en suggesties voor kostprijfactoren die slechts een enkele keer zijn benoemd, springen de volgende aspecten van de kostprijopbouw eruit:

- Opleidingsmix (en dan met name IB1)
- Reistijd als onderdeel van niet-productieve inzet
- Productiviteit (anders dan reistijd)

Deze factoren en de reacties daarop beschouwen we nader.

Ten aanzien van de opleidingsmix voor IB1 heeft HHM een aanpassing gedaan die deels tegemoet komt aan de oproep van de diverse suggesties. De variatie in de suggestie-waarden laat al zien dat er diversiteit is tussen aanbieders. Zoals in Hoofdstuk 4 benoemd, is de opleidingsmix voor IB1 in onze optiek nog steeds aan de

lage kant – maar wordt dit ruimschoots gecompenseerd door andere keuzes in de tariefopbouw.

Een tweede factor waarop veel reacties binnenkomen is de reistijd als onderdeel van de niet-productieve inzet. Diverse aanbieders doen suggesties voor (soms beperkte, soms forse) verhoging. Belangrijk om te constateren is dat nog steeds een meerderheid van de aanbieders *niet* heeft gereageerd op deze factor. Dat is natuurlijk niet zichtbaar in een nota, maar het betekent dat er ook veel aanbieders impliciet wel met deze gehanteerde waarde uit de voeten kunnen.

HHM heeft zowel in Rotterdam als Twente verdiepend onderzoek gedaan naar de opbouw van reistijd bij ambulante hulp. Bij het onderzoek van HHM in Rotterdam heeft PPRC ook een toetsende rol gehad. Vanuit dit perspectief en onze inzichten in dat onderzoek is begrijpelijk en goed verdedigbaar dat ervoor is gekozen om van de onderbouwing uit die bronnen uit te blijven gaan, en niet een bijstelling te doen op grond van de reacties in dit onderzoek. In die onderzoeken is de input van tientallen aanbieders betrokken – niet enkel de aanbieders die boven de normwaarde uitstijgen. Dat de resulterende norm van HHM ook aansluit bij de gebruikelijke bandbreedte in de PPRC-onderzoeken is hiervan een extra bevestiging.

Ten aanzien van de productiviteit in algemene zin heeft HHM op grond van de drie reacties ook een correctie voor no show meegenomen in de berekening van productiviteit. De overige reacties over de productiviteit – bijvoorbeeld ten aanzien van indirect cliëntgebonden tijd – blijken grotendeels van één aanbieder te komen, die hetzelfde voorstel meermaals herhaalt. Hoewel de uitgangspunten daarmee voor deze enkele aanbieders onvoldoende blijken aan te sluiten bij hun uitvoeringspraktijk, zou dit ook vanuit ons professionele oordeel geen aanleiding geven tot bijstelling. We komen mede tot dit oordeel omdat wij de totale productiviteit van 62% (IB1) tot 59% (IB3) als relatief laag beoordelen.

Concluderend ten aanzien van het proces

Bij de aanpak van een kostprijsonderzoek waarbij een normatieve opbouw wordt voorgesteld is er altijd een spanningsveld ten aanzien van de reacties en suggesties voor aanpassing. Als er 50 aanbieders gecontracteerd en betrokken zijn en er reageren 5 aanbieders met een suggestie voor tariefverhoging, zijn er dus ook 45 aanbieders die *niet* om tariefverhoging vragen. Natuurlijk kunnen zij daar diverse redenen voor hebben, maar we moeten de reacties altijd in dit perspectief zetten.

We zien in deze beknopte beschouwing op het procesverloop nergens dat HHM onverklaarbare of onlogische keuzes heeft gemaakt. Natuurlijk begrijpen we dat aanbieders die zonder resultaat op een kostenfactor reageren (zeker als dit meerdere reacties over dezelfde factor betreft) dit anders kunnen ervaren.

6. Eindoordeel

In de beoordeling van de feitelijke kostprijsopbouw concluderen we dat:

- De opleidingsmix voor producten aan de lage kant is (zeker voor IB1);
- De cao-inschaling per opleidingsniveau en de overhead aan de hoge kant is voor individuele begeleiding, en de productiviteit aan de lage kant (zij het beperkt);
- Daarmee de tariefstelling eerder wat aan de hoge kant uitkomt, dan aan de lage kant.

Hoewel een onderzoeksproces niet zo feitelijk 'goed of fout' is te beoordelen, zijn de stappen in het onderzoek, en de keuzes en overwegingen die HHM gemaakt heeft in onze optiek begrijpelijk en goed verdedigbaar.

Daarmee komen wij tot het eindoordeel dat we zowel in de feitelijke opbouw en hoogte van de tarieven als in de procesmatige gang van zaken géén aanleiding zien voor aanpassingen of extra onderzoek.