

DEFINITIEF



Opbouw tarief Skaeve Huse

Gemeente Velsen

Colofon

Opdrachtgever

Gemeente Velsen

Auteurs

Ilco Toebe

Lilian van Oosterhout

Lennart Homan

Kenmerk

IT/26/0855/skhv

Publicatiedatum

Mei 2026

© Bureau HHM

DEFINITIEF

Inhoud

1.	Inleiding	4
1.1	Aanleiding.....	4
1.2	Reële tarieven	4
1.3	De gehanteerde aanpak	5
1.4	Opbrengst marktconsultatie.....	6
2.	Kostprijsmodel.....	8
2.1	Beschrijving van parameters	8
2.2	Maandsalaris en inschaling.....	9
2.3	Opslagen.....	10
2.4	Sociale lasten	11
2.5	Opslag overhead	12
2.6	Risico-opslag	12
2.7	Productiviteit.....	13
2.8	Uren inzet.....	14
2.9	Overige kosten.....	14
3.	Uitkomsten.....	15
3.1	Samenvatting parameters.....	15
3.2	Adviestarieven 2026.....	15
3.3	Looptijd cao ggz en advies voor indexatie	16
Bijlage 1.	Definitie overhead	17

1. Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de achtergrond bij de gevolgde aanpak om tot het adviestarief te komen voor Skaeve Huse binnen de gemeente Velsen.

1.1 Aanleiding

Op verzoek van de gemeente Velsen begeleidt Bureau HHM een traject om te komen tot reële tarieven voor de doorontwikkeling van de voorziening Skaeve Huse.

Bij het opstellen van deze notitie maken we gebruik van de productbeschrijving van de gemeente Velsen. Daarnaast gebruiken we uitkomsten van eerder door ons uitgevoerde kostprijsonderzoeken en diverse (landelijke) benchmarkrapporten.

Prijspeil 2026

We vullen het kostprijsmodel met de actuele cao ggz voor heel 2026. Daarnaast geven we een advies voor indexatie naar 2027.

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 kostprijscomponenten op basis waarvan de gemeente het tarief dient te bepalen. Volgens dit wettelijk kader worden in ieder geval de volgende kostprijscomponenten 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;

1

2

3



DEFINITIEF

- 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 gemeenten^[1].

Gemeenten hebben, mits goed onderbouwd, ruimte om bepaalde kostprijs-elementen normatief vast te stellen. Anders gezegd: de productbeschrijvingen 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 de gemeente over het product Skaeve Huse, hebben we een eerste uitwerking gemaakt van het kostprijsmodel en een concept voor deze notitie opgesteld. Hierin is een reële opbouw van de verschillende productenbeschrijvingen 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 regio's.
- 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 is besproken met de verschillende regionale aanbieders, waarbij consultatie op de parameterwaarden heeft plaatsgevonden. Zowel tijdens de bijeenkomst als schriftelijk na afloop.
- 4) Enkele aanpassingen zijn verwerkt en vertaald naar een nieuwe versie van het kostprijsmodel.
- 5) Deze nieuwe versie, inclusief de voorgestelde wijzigingen, is besproken tijdens een tweede marktconsultatie met de aanbieders. Ook is in deze sessie de productbeschrijving van het product Skaeve Huse besproken.
- 6) Na afloop van de tweede marktconsultatie is in gesprek met de gemeente besloten om de productbeschrijving op onderdelen aan te passen. Zie ook paragraaf 1.4.

1

2

3



DEFINITIEF

- 7) Op basis van bovenstaande stappen is de eindrapportage opgesteld, die nu voor u ligt. Het rekenmodel is aan de gemeente Velsen beschikbaar gesteld. Het overzicht van de vragen die tijdens de marktconsultatie zijn gesteld, is – nadat alle antwoorden zijn toegevoegd – eveneens aan de gemeente beschikbaar gesteld.
- 8) Uiteindelijk stelt de gemeente de definitieve tarieven vast.

1.4 Opbrengst marktconsultatie

Na de marktconsultatie op 24 maart 2026 zijn de aanbieders uitgenodigd om schriftelijke te reageren op de voorgestelde parameter waarden, de productbeschrijving en de praktische invulling van het product Skaeve Huse. Bij de consultatie hebben we van 2 aanbieders in totaal 20 vragen gekregen. Deze zijn in een separaat document beantwoord en gedeeld met de aanbieders van de marktconsultatie. Hieronder beschrijven we de opbrengst van deze consultatie en benoemen we tot welke wijzigingen in het tarief dit heeft geleid.

Parameters

- Maandsalaris en inschaling
Door de aanbieders zijn opmerkingen gemaakt over de functiemix, waarbij met name de inschaling bij ambulante begeleiding niet passend is bij de praktijk. Ook zijn er vragen gesteld over de functiemix van de coördinator begeleiding, sociaal beheer en het 24/7 meldpunt. Naar aanleiding van de marktconsultatie en gesprekken met de gemeente Velsen is besloten om het sociaal beheer en het 24/7 meldpunt anders in te richten/vorm te geven. De uren voor sociaal beheer worden toegevoegd aan de begeleidingsuren en het meldpunt zal via een beveiligingsbedrijf worden ingericht. Daarnaast is de

functiemix van de ambulant begeleider aangepast naar 20% mbo-4 en 80% hbo.

- Risico opslag
Er zijn vragen gesteld over de hoogte van de risico-opslag, in relatie tot de complexiteit van de doelgroep. Deze vragen hebben niet geleid tot aanpassing van parameterwaarden; zie de toelichting in deze rapportage.
- Productiviteit
Er zijn vragen gesteld over de hoogte van het ziekteverzuim en verschillen tussen producten. Nu het sociaal beheer en het 24/7 meldpunt uit het tarief is gehaald, zijn er geen verschillen meer in productiviteit. De vragen hebben niet geleid tot aanpassing van de hoogte van het ziekteverzuim. In deze rapportage lichten we de keuzes nader toe.
- Uren inzet
Er zijn vragen gesteld over het aantal uren van de ambulante begeleiders, sociaal beheer en coördinator begeleiding. Het sociaal beheer is uit het tarief. Na nader onderzoek en een gesprek met de gemeente is het sociaal beheer nu uit het tarief en zijn deze uren opgeplust bij de ambulante begeleiding, waardoor dit nu op 6 uur per cliënt per week uit komt. De uren voor de coördinator zijn gelijk gebleven met 1 uur per cliënt per week.
- Overige kosten
Er zijn vragen gesteld over hoe de gemeente omgaat met eventuele PNIL in de toekomst. Dit hebben we nader toegelicht in het separate document met de alle vragen en antwoorden. Daarnaast zijn er ook vragen gesteld over de reiskostenvergoeding. Hierin blijven we het uitgangspunt van de cao's als bron hanteren voor de hoogte van de kilometervergoeding. Ook de Belastingdienst staat in 2026 een onbelaste kilometervergoeding toe van maximaal € 0,23.

DEFINITIEF

Productbeschrijving / praktisch

Naast de parameters hebben de aanbieders ook kunnen reageren op de inhoud van de producten en/of de uitvoering van de producten. Deze hebben geen invloed op de parameters. Deze vragen zijn nader toegelicht in het separate vraag en antwoord document. De vragen betreffen de volgende onderwerpen:

- Financiering
- Leegstand
- Rol aanbieder bij plaatsing
- Tussentijdse wijzigingen
- Werkplek begeleiding

2. Kostprijsmodel

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

2.1 Beschrijving van parameters

Om te komen tot een reëel tarief dat alle kosten van het product omvat, 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 gemeente Velsen voorstellen.

De kern is steeds de inzet van een professional die individueel tijd besteedt aan een cliënt. Die inzet vormt de basis van het tarief. Alle overige kosten, zoals de kosten van de organisatie (overhead) en de kosten van gebouwen (kantoren), 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.

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!

1

2

3



DEFINITIEF

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 functieniveaus (salarisschalen).
Opslagen	Hierbij gaat het om reguliere opslagen op het salaris bij de gekozen functieniveaus, zoals vakantietoelage, eindejaarsuitkering en onregelmatigheidstoelage.
Sociale lasten	Dit betreft de werkgeverslasten, zoals de verschillende verplichte sociale verzekeringen, pensioenpremie, etc. Deze kunnen per cao verschillen.
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, materiële 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

Parameter	Omschrijving
	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.

Het woonconcept Skaeve Huse kenmerkt zich door een doelgroep met complexe, vaak langdurige psychiatrische en psychosociale problematiek, waarbij stabiliteit, voorspelbaarheid en nabijheid van begeleiding cruciaal zijn. De begeleiding vraagt om intensieve afstemming met ketenpartners (zorg, veiligheid, woningcorporatie). Dit rechtvaardigt een zorgvuldige en realistische onderbouwing van de gekozen parameterwaarden, die nadrukkelijk zijn afgestemd op dit specifieke woonconcept en niet zonder meer vergelijkbaar zijn met reguliere ambulante begeleiding.

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** van het salaris dat hoort bij de hoogste (reguliere) trede van de

DEFINITIEF

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 ggz 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 bij de cao ggz 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. In tabel 3 is de functiewaardering per opleidingsniveau weergegeven.

Tabel 2. Uitwerking opleidingsmix

Productgroep \ Schaal	Mbo-4	Hbo
Ambulante begeleiding	20%	80%
Coördinator begeleiding		100%

Tabel 3: Inschaling per opleidingsniveau in de ggz

Opleiding \ Functie-waardering	Mbo-4	Hbo
FWG40	50%	
FWG45	50%	
FWG50		80%
FWG55		20%

2.3 Opslagen

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

Tabel 4. Uitwerking van de opslagen

Parameter	Waarden	Toelichting
Vakantie	8,33%	Dit is in de cao ggz (8,33%), iets hoger dan de andere zorgcao's (8%).
Eindejaar	8,33%	Dit is in de zorg-cao's gelijk (8,33% over het salaris).
Balansbudget ggz	€1000 p/jaar	Dit geldt alleen bij de cao ggz.

1

2

3



DEFINITIEF

2.4 Sociale lasten

De opslag sociale lasten is met name gebaseerd op de wettelijk verplichte percentages (prijspeil 2026)¹.

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 met een tijdelijk contract (7,74%). We baseren dit uitgangspunt op de Flex barometer^[4] en^[5]. Daarnaast is bekend dat 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 2023'² 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 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 $(2,78\% * 1/3 * 15\% =) \mathbf{0,14\%}$.

Tabel 3. Opbouw sociale lasten 2026

Component sociale lasten		2026
WAO/IVA/WGA KLEIN (incl. kinderopvang)	15% van 6,77%	7,93%
WAO/IVA/WGA GROOT (incl. kinderopvang)	85% van 8,13%	
WW-premie (Awf) LAAG (onbepaalde tijd)	85% van 2,74%	3,49%
WW-premie (Awf) HOOG (flex)	15% van 7,74%	
ZVW-premie werkgever		6,10%
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)		1,81%
Transitievergoeding $(2,78\% * 1/3 * 15\%)$		0,14%
Totaal opslag sociale lasten		19,46%

Pensioenpremie

Daarnaast 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

¹ Staatscourant 2024, 38722 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen

² De staat van de arbeidsmarkt Zorg en Welzijn 2023 - Sectoranalyse

DEFINITIEF

combinatie van de premie voor het ouderdomspensioen (OP) en het arbeidsongeschiktheidspensioen (AP). De helft van de totale premie komt voor rekening van de werkgever. De pensioenpremies betreffen 9,29% en 9,40% voor respectievelijk ambulante begeleiding en coördinator begeleiding. De totale werkgeverslasten komen daardoor uit op 28,75% en 28,86%.

2.5 Opslag overhead

Dit betreft de kosten van de organisatie van waaruit de professionals werkzaam zijn. Dit wordt gezien als een ingewikkelde parameter die in de praktijk tot veel discussie leidt. Diverse onderzoeken laten zien dat er in de praktijk grote verschillen voorkomen. Deze verschillen, zowel tussen de verschillende branches als tussen vergelijkbare aanbieders binnen een bepaalde branche, omvatten een bandbreedte van soms wel tientallen procenten.

Naast deze grote verschillen tussen organisaties, worden in de verschillende rapporten over onderzoeken naar de feitelijke opbouw en waarde van het percentage overhead, verschillende definities gehanteerd. Wij hanteren de 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.

³ Door voor een weerstandsvermogen te zorgen voorkomt een organisatie dat het meteen in financiële problemen komt bij een calamiteit.

Daarbij zijn we uitgegaan van 1,0% aandeel voor de kosten voor kantoorvastgoed. Hierdoor zien we het volgende overheadpercentage voor de ggz als opslag op de kosten van het uitvoerend personeel: **35,3%**.

De gemeente Velsen 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 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 weerstandsvermogen³ nodig.

Hiertoe is een opslag voor het creëren van dergelijke buffers realistisch. De hoogte van de opslag is onderwerp van discussie; er zijn geen landelijke richtlijnen voor wat hierbij reëel genoemd kan worden. Bij de berekening is uitgegaan van een percentage van **2%**. Voor de innovatie achten wij het verstandig een separate vergoeding beschikbaar te stellen, buiten het tarief. De gehanteerde risico-opslag van 2% weerspiegelt de specifieke onzekerheden die samenhangen met het exploiteren van een voorziening voor deze doelgroep. Het betreft onder meer fluctuaties in zorgwaarde,

1

2

3



DEFINITIEF

verhoogde kans op personele uitval en onvoorziene inzet bij incidenten. Deze opslag is bewust gekozen, noodzakelijk om de continuïteit en kwaliteit van de dienstverlening te kunnen waarborgen.

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

2.7 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. Voor de tijd voor bijvoorbeeld dossiervorming gaan we uit van **75 uur**.

Tabel 4 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 zorgcao'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 meest actueel bekende periode van vier jaar (=2022 Q1 t/m 2025 Q4). Hierbij maken we gebruik van de verzuimcijfers van De Staat van Volksgezondheid en Zorg. Hierbij komen we tot het volgende gemiddelde verzuimpercentages voor de cao ggz: **7,46%**.

Niet-client gebonden uren

Tot de niet-clientgebonden uren rekenen 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 ervan uit dat een deel van deze activiteiten tijdens ingeroosterde uren wordt verricht.

Indirect cliëntgebonden tijd

Voor de tijd voor bijvoorbeeld dossiervorming gaan we uit van **75 uur**.

Tabel 4. Opbouw productiviteit

Urenopbouw	Ambulante begeleiding	Coördinator begeleiding
Bruto	1.878	1.878
Verlof	259	259
Ziekteverzuim	140	140
Werkbare uren	1.479	1.479
AF: niet cliëntgeb.	130	130
AF: indirecte uren	75	75
Declarabel	1.274	1.274

1

2

3

DEFINITIEF

Urenopbouw	Ambulante begeleiding	Coördinator begeleiding
<i>Productiviteit</i>	68%	68%

Hoewel de doelgroep en aard van de begeleiding aanleiding zouden kunnen geven tot een lagere productiviteit dan bij reguliere ambulante begeleiding, is in dit kostprijsmodel uitgegaan van een productiviteit van 68%. Dit wordt mogelijk geacht doordat de begeleiding plaatsvindt binnen een kleinschalige, geclusterde woonvorm, waardoor er geen zakelijke reistijd aan de orde is (enkel woon-werk) en directe en indirecte cliëntgebonden activiteiten efficiënt kunnen worden gecombineerd. Tegelijkertijd is deze productiviteit realistisch gehouden door rekening te houden met extra overleg, dossiervorming en veiligheidsafstemming die inherent zijn aan deze doelgroep. In het tarief is daarom gerekend met de directe cliëntgebonden uren (1.274 uur). Daarmee zijn alleen de directe contacturen declarabel.

2.8 Uren inzet

Voor Skaeve Huse zijn we voor de berekening van de ambulante begeleiding uitgegaan van 6 uur per week per cliënt. Daarnaast gaan we in de berekening uit van 1 uur inzet per week per cliënt van de coördinator begeleiding.

2.9 Overige kosten

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 kilometervergoeding × aantal werkbare weken. Als we deze waarden voor

de ambulante begeleiding invullen, komen we gemiddeld uit op 10 ritten (5 dagen per week) × 10 km × € 0,23 per kilometer × 42 werkweken = € 1.932,00 per fte per jaar. Bij de coördinator begeleiding gaan we uit van 2 ritten (1 dag), waardoor we uitkomen op € 386,40.

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 Samenvatting parameters

Een samenvatting van de parameterwaarden op hoofdlijnen.

Tabel 7. Samenvatting parameters

Parameter	Ambulante begeleiding	Coördinator begeleiding
Rekensalaris p/m	€ 4.614,42	€4.761,40
Opslagen (VT, EJU, balansbudget)	€9.579,39	€9.852,66
Pensioenpremie	9,29%	9,40%
Totale werkgeverslasten	€ 17.559,74	€ 18.180,02
Overhead	35,3%	35,3%
Risico-opslag	2,0%	2,0%
Reiskosten woon-werk p/j	€1.449	€290
Productiviteit in uren p/j	1.274	1.274
Productiviteit in %	68%	68%

3.2 Adviestarieven 2026

Bovenstaande parameters werken door tot de volgende uurtarieven voor de twee producten. Daarbij hebben we ook het bedrag per cliënt per etmaal weergegeven voor de Skaeve Huse.

Betreft	Adviestarief	Eenheid
Ambulante begeleiding	€86,33	Per uur
Coördinator begeleiding	€88,16	Per uur
<i>Skaeve Huse</i>	<i>€86,59</i>	<i>Per cliënt per etmaal</i>

DEFINITIEF

3.3 Looptijd cao ggz en advies voor indexatie

Looptijd cao ggz

Het adviestarief is 100% gebaseerd op de cao ggz. De cao GGZ kent een salarisverhoging per 1-1-2026 en 1-7-2026, maar heeft op het moment van schrijven een looptijd tot en met 31-7-2026. Het is daarmee nog onbekend of er bijvoorbeeld in het najaar van 2026 een aanvullende salarisverhoging wordt doorgevoerd. Tarieven zijn alleen vast te stellen op basis van wat van kracht is, en niet op voorspellingen. Daarentegen laat de historie zien dat de OVA (Overheidsbijdrage in de Arbeidskostenontwikkeling) de cao-ontwikkeling nagenoeg exact volgt. Eventuele stijgingen worden doorgaans daarmee opgevangen door indexatie.

Advies voor indexatie

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 2026 plaatsvinden voor de tarieven van 2027. 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.



DEFINITIEF

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.