



Opbouw tarieven dagbesteding 65+ en vervoer

Gemeente Nijmegen

Colofon

Opdrachtgever

Gemeente Nijmegen

Auteurs

Nico Dam

Nikita Buitenhuis

Kenmerk

NB/25/0897/rtwrvn

Publicatiedatum

4 juni 2025

© Bureau HHM

Inhoud

1.	Inleiding	4
1.1	Aanleiding.....	4
1.2	Reële tarieven	4
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.....	9
2.4	Sociale lasten	10
2.5	Opslag overhead	11
2.6	Productiviteit.....	12
2.7	Risico-opslag	13
2.8	Overige kosten.....	13
2.9	Vervoerskosten.....	14
3.	Uitkomsten.....	15
3.1	Adviestarieven 2025.....	15
Bijlage 1.	Definitie overhead	16
Bijlage 2.	Rekenvoorbeeld	17

1. Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de achtergrond bij de gevolgde aanpak om tot adviestarieven te komen voor dagbesteding 65+ en vervoer in de gemeente Nijmegen.

1.1 Aanleiding

Op verzoek van de gemeente Nijmegen begeleidt bureau HHM een traject voor de vaststelling van tarieven voor dagbesteding 65+ en vervoer.

Bij het opstellen van deze notitie maken we gebruik van het Programma van Eisen voor deze producten. Daarnaast hebben we rekening gehouden met eerdere uitkomsten van tariefonderzoeken in de regio en de opbouw van de huidige tarieven in de Wmo. Tot slot gebruiken we ook uitkomsten van eerder door ons uitgevoerde kostprijsonderzoeken en diverse (landelijke) benchmarkrapporten.

Prijspeil 2025

Om te komen tot een advies op prijspeil heel 2025, vullen we het rekenmodel met de meest actuele cao-salarissen. Voor de cao Sociaal Werk betekent dit het salaris op 31-12-2024 vermeerderd met de definitieve OVA (5,18%). Voor de cao VVT gaan we uit van 6 maanden het salaris op 31-12-2024, en 6 maanden het salaris dat ingaat op 01-07-2025.

1.2 Reële tarieven

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

- kosten van de beroepskracht;
- (redelijke) overheadkosten;

1

2

3



- 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 verplichting voor aanbieders, zoals rapportages en administratieve verplichtingen.

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

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

Belangrijke toetssteen hierbij is dat het tarief tot stand komt in een transparant proces met de aanbieders en dat het tarief herleidbaar en herkenbaar is. Daarom maakt consultatie en dialoog met aanbieders onderdeel uit van het proces om tot reële tarieven te komen, hiermee wordt inzicht in de regionale uitvoeringspraktijk verkregen. Spannend blijft het wanneer die waarden op enkele componenten in de praktijk variatie

vertonen en de gemeente (dus) dient te bepalen welke waarden in het tarief worden betrokken.

Disclaimer!

Het is aan de gemeente om over tarieven te besluiten. 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 Nijmegen 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 gebruikgemaakt van landelijke benchmarks en van uitkomsten van recent doorlopen vergelijkbare trajecten voor andere gemeenten.
- 2) In een ambtelijke werksessie is gesproken over de verschillende te maken keuzes rond de opbouw van het kostprijsmodel als vertaling van de productomschrijvingen. Op basis daarvan is een eerste versie van deze notitie bijgesteld.
- 3) Deze notitie is op 6 mei met aanbieders uit de gemeente 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.

1

2

3

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



- 4) Na afloop van de reflectietermijn zijn de reacties van de aanbieders geanalyseerd (zie paragraaf 1.4) en met de gemeente besproken.
- 5) De uitkomsten van de consultatiefase zijn in deze definitieve rapportage verwerkt en vertaald naar de opbouw van het rekenmodel. Het rekenmodel wordt aan de gemeente beschikbaar gesteld.
- 6) Uiteindelijk stelt de gemeente Nijmegen de definitieve tarieven vast.

1.4 Opbrengst consultatie

Tijdens de consultatiefase hebben we van **8** aanbieders in totaal **21** vragen, opmerkingen en verbetervoorstellen ontvangen. Deze zijn door ons gerubriceerd naar betreffende parameters en van een reactie voorzien. Het overzicht van alle reacties met ons antwoord daarbij, is geanonimiseerd aan de gemeenten overhandigd. Hieronder geven we een kort overzicht van de vragen, opmerkingen en voorstellen voor wijziging van parameterwaarden die we ontvangen hebben en die geleid hebben tot aanpassingen in de tariefopbouw.

- *Maandsalaris en inschaling*
Er zijn vragen gesteld over de verdeling van de functiemixen over de maximale inschaling. Op basis van de huidige uitvoeringspraktijk bij de aanbieders is gekozen om de verdeling niet aan te passen.
- *Productiviteit*
Enkele vragen hadden betrekking op het aantal productieve uren waarmee de organisatie de kosten van de professional kan terugverdienen. Vanuit de betrokken cao's is besloten naar aanleiding hiervan geen wijzigingen door te voeren.

- *Groepsgrootte en no-show*
De relatie tussen de groepsgrootte en het no-show percentage is op basis van een aantal vragen in de consultatie heroverwogen. De maximale groepsgrootte is aangepast naar 1 begeleider per 10 cliënten, waarbij een no-show percentage van 25% wordt gehanteerd.
- *Vergelijking ROB-tarieven*
In enkele vragen is de opbouw vergeleken met die van de Wmo-tarieven die in de regio ROB worden gehanteerd. Op basis onze analyse zien wij geen verschillen in de gegeven adviezen; en ook vanuit de gemeente is bevestigd dat de opbouw van de dagbesteding 65+ in deze notitie op de aangegeven parameters identiek is aan die van de dagbesteding onder de Wmo.



2. Kostprijsmodel

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

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

Tabel 1. Algemeen kostprijsmodel voor het sociaal domein

Parameter	Omschrijving
Inschaling	Dit betreft zowel de functiemix van personeel in de directe ondersteuning, als vertaling van de kwaliteitseisen voor een bepaalde dienst of product. Hierbij kan een combinatie worden gemaakt van verschillende cao's en verschillende functieniveaus (salarisschalen).
Opslagen	Hierbij gaat het om reguliere opslagen op het salaris bij de gekozen functieniveaus, zoals vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en onregelmatigheidstoeslag.
Sociale lasten	Dit betreft de werkgeverslasten, zoals de verschillende verplichte sociale verzekeringen, pensioenpremie, etc. Deze kunnen per cao verschillen.

1

2

3



Parameter	Omschrijving
Overhead	Hierbij gaat het om een opslag voor de kosten van de organisatie waarin het personeel dat de behandeling/ondersteuning biedt, werkzaam is. Vaak onderverdeeld in personele overhead (de kosten van overig personeel, zoals management, staf, beleid, administratie, etc.) en de overige kosten (alle overige, materiele kosten).
Productiviteit/declarabiliteit	Dit betreft een correctie op de kosten van een medewerker in de directe ondersteuning voor niet-productieve uren. Vaak als het jaarlijks aantal werkbare en declarabele uren waardoor de totale jaarlijkse kosten per fte worden gedeeld. Hierin zit een correctie voor niet-declarabele uren, zoals bijvoorbeeld vrije dagen, feestdagen, algemene tijd, werkoverleg en ziekteverzuim.
Risico-opslag	Ook wordt een opslag toegevoegd voor de financiële risico's. Alle overige elementen hebben betrekking op de feitelijke kostprijs; deze parameter waarborgt de continuïteit van de organisatie.
Overige kosten	Voor dagbesteding gelden er aanvullende kosten, bijvoorbeeld de kosten van de locatie en de catering.

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

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 de productbeschrijvingen gaan we uit van de volgende cao-mix:

Tabel 2. Cao-mix gemeente Nijmegen

Product	SW	VVT
Dagbesteding 65+	32%	68%

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.

1

2

3

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 het programma van eisen van de gemeente constateren we dat inzet op diverse inschaling aan de orde is. In Tabel 3 is aangegeven welke schalen uit de zorgcao's (FWG) en uit de cao SW aan de orde zijn bij de verschillende producten en in welke verdeling. Deze indeling is gebaseerd op diverse bronnen, zoals: functieboeken, ijkfuncties uit de FWG-systematiek, vacatures en uitkomsten van vergelijkbare trajecten in andere regio's. Ook hebben we deze verdeling getoetst aan de huidige uitvoeringspraktijk.

Bij de doorrekening gaan we uit van prijspeil 2025. Voor de cao VVT doen we dat op basis van de nieuwe cao zoals die onlangs is vastgesteld. Voor de cao Sociaal Werk kunnen we dat niet, omdat de cao per 1-8-2025 afloopt en er nog niets bekend is over een eventuele aanpassing voor de maanden daarna. Daarom nemen we het aandeel van de cao SW de salarissen van 31-12-2024 en die indexeren we op basis van de OVA zoals die voor 2025 is vastgesteld (dat is 5,18%, zie [de website van de NZa](#)).

Tabel 3. Uitwerking functiemix (verdeling over salarisschalen) bij de Wmo voorzieningen gemeente Nijmegen

Productgroep \ Schaal	30/4	35/5	40/6	45/7
Dagbesteding 65+		25%	75%	

2.3 Opslagen

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

Tabel 4. Uitwerking van de opslagen in de Wmo-tarieven voor de gemeente Nijmegen

Parameter	Waarden	Toelichting
Vakantie	8%	Dit is in alle cao's gelijk.
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 8,964% uitkomt. Daarbij komt bij SW nog 0,1% bij voor het individueel keuzebudget (IKB).
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.

1

2

3

2.4 Sociale lasten

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

Algemeen Werkloosheidsfonds (Awf)

De invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB, 2020) heeft geleid tot differentiatie in de premies voor de WW. We baseren ons uitgangspunt op de Flex barometer³. Deze laat (in Q3 2024) voor de gezondheids- en welzijnszorg een verhouding zien van 65% vast en 23% flexibel (naast nog 10% Zzp en 2% Zmp/meewerkend). Het aandeel flex komt dan neer op $23\% / (65\% + 23\%) = 26\%$. Omdat flexibele contracten met name binnen de huishoudelijke zorg voorkomen, gaan we voor de dagbesteding voor een verhouding van **80%** vast en **20%** flexibel.

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 2023'⁴ gaan wij uit van een verdeling van **90%** grote organisaties (met >25 fte), waarvoor een hogere premie wordt vastgesteld en **10%** 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 20% 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 is;
- 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 $(2,78\% * 1/3 * 20\%) =$ **0,19%**.

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 1 januari 2022 een premie geïnd. Deze premie bedraagt **0,04%** van de loonsom en wordt betaald door de VVT-werkgever. Deze voegen we naar rato toe aan de producten.

Tabel 5. Opbouw sociale lasten 2025

Component sociale lasten		2025
WAO/IVA/WGA KLEIN (incl. kinderopvang)	10% van 6,78%	8,00%
WAO/IVA/WGA) GROOT (incl. kinderopvang)	90% van 8,14%	
WW-premie (Awf) LAAG (onbepaalde tijd)	80% van 2,74%	3,74%
WW-premie (Awf) HOOG (flex)	20% van 7,74%	
ZVW-premie werkgever		6,51%
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)		1,66%

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

³ Flex Barometer

⁴ De staat van de arbeidsmarkt Zorg en Welzijn 2023 - Sectoranalyse

Component sociale lasten		2025
A+O Fonds Cao VVT (0,04%),	O.b.v. cao-mix	
Transitievergoeding ($2,78\% \cdot 1/3 \cdot 20\%$)		0,19%
Totaal opslag sociale lasten (incl. A&O Fonds)		20,14%

Pensioenpremie

Daarnaast wordt een pensioenpremie toegevoegd, gebaseerd op het percentage dat Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) in 2025 toepast, rekening houdend met de franchises (deel van het salaris waarover geen premie wordt geheven in verband met de AOW-uitkering). De premie is een combinatie van de premie voor het ouderdomspensioen (OP) en het arbeidsongeschiktheidspensioen (AP). De helft van de totale premie komt voor rekening van de werkgever. Specifiek voor SW komt de AP-premie volledig voor rekening van de werknemer. De pensioenpremie bedraagt 8,67%. De totale werkgeverslasten komen daarmee uit op 28,80%.

Personeel Niet In Loondienst

Tijdens de ambtelijke werksessie is gesproken over de behoefte aan de inzet van 'Personeel Niet In Loondienst' (PNIL). De gemeente heeft geen signalen van aanbieders ontvangen over de inzet van PNIL. Bovendien is de verwachting van de wettelijke wijzigingen vanaf 2025 het aandeel PNIL verder zal verlagen. Er is gekozen om geen opslag voor PNIL mee te nemen in de opbouw van het tarief.

2.5 Opslag overhead

Dit betreft de kosten van de organisatie van waaruit de professionals werkzaam zijn. Dit is een ingewikkelde parameter die in de praktijk tot veel

discussie leidt. Diverse onderzoeken laten zien dat er in de praktijk grote verschillen voorkomen. Deze verschillen, zowel tussen de verschillende branches als tussen vergelijkbare aanbieders binnen een bepaalde branche, omvatten een bandbreedte van soms wel tientallen procenten. Naast deze grote verschillen tussen organisaties, worden in de verschillende rapporten over onderzoeken naar de feitelijke opbouw en waarde van het percentage overhead, verschillende definities gehanteerd. 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 Voorlopige versie rekentool Wmo 2025: begeleiding en HH. Daarbij zijn we uitgegaan van 1,0% aandeel voor de kosten voor kantoorvastgoed. Hierdoor zien we de volgende overheadpercentages als opslag op de kosten van het uitvoerend personeel:

- VVT: **26,9%**
- SW: **35,1%**

Op basis van de hiervoor genoemde cao-mix hanteren we voor de dagbesteding een overheadpercentage van **29,5%**. Gemeente Nijmegen 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 gemeente.

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 gemeente Nijmegen declarabel is. Tabel 7 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 6 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 6. Aantal verlofuren per fte (inclusief feestdagen) per cao

	SW	VVT
Aantal verlofuren	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 van De Staat van Volksgezondheid en Zorg. Gemeten van 2021 tot en met 2024 (kwartaal 1 t/m 3) komen we tot de volgende gemiddelde verzuimpercentages per cao:

- VVT: **8,78%**
- SW: **7,13%**

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

Niet-client gebonden uren

Tot de niet-clientgebonden uren reken we de uren voor opleiding/intervisie, algemene administratie, algemeen overleg en pauzes. In totaal gaan we uit van **130** uur per fte per jaar (waarvan 30 uur voor opleiding/intervisie en ca. 90 uur voor pauzes).

Indirect cliëntgebonden tijd

De indirect cliëntgebonden tijd voor bijvoorbeeld het opstellen van het ondersteuningsplan wordt niet meegenomen in de productiviteit, omdat deze inzet voor een deel op de groep of tijdens de in- en uitloopuren van de groepsbegeleiding wordt verricht.

Tabel 7. Opbouw productiviteit

Urenopbouw	Dagbesteding 65+
Bruto	1.878
Verlof	246
Ziekteverzuim	155
Werkbare uren	1.477
AF: niet cliëntgeb.	130
Declarabel	1.347
<i>Productiviteit</i>	72%

2.7 Risico-opslag

Om de continuïteit richting cliënten en werknemers te garanderen, moet een aanbieder rekening houden met (financiële) tegenvallers. Om die tegenvallers te kunnen opvangen, heeft een aanbieder een weerstandsvermogen⁵ nodig.

Hiertoe is een opslag voor het creëren van dergelijke buffers realistisch. De hoogte van de opslag is onderwerp van discussie; er zijn geen landelijke richtlijnen voor wat hierbij reëel genoemd kan worden. Bij de berekening is uitgegaan van een percentage van **2%**. Voor de innovatie achten wij het verstandig een separate vergoeding beschikbaar te stellen, buiten het tarief.

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

2.8 Overige kosten

Locatiekosten dagbesteding

De hoogte van de kosten van de locatie bij de groepsgerichte producten leiden we af uit de NZa-tarieven voor de normatieve huisvestingscomponent (NHC) en de normatieve inventariscomponent (NIC) voor dagbesteding in de Wlz (de Modulaire Pakketten Thuis). Onderstaand overzicht is gebaseerd op de bijlagen bij de NZa prestatiebeschrijvingen ZZP en VPT 2025.

Tabel 8. NHC en NIC voor dagbesteding. Bron: NZa- beleidsregels BR/REG-25131a

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

Op basis van het bovenstaande hanteren we **€ 8,50 per dagdeel** ter dekking van de kosten van de locatiekosten. Aan de component huisvesting voegen we nog een bedrag toe ter dekking van het deel van de materiële kosten van groepsbegeleiding die niet al verdisconteerd zijn in de opslag voor overhead. We hebben daarmee rekening gehouden met de activiteiten kosten zoals deze door de aanbieders in de subsidieaanvragen zijn opgegeven, en de kosten voor een broodmaaltijd op basis van het NIBUD (2025). We rekenen met een vergoeding per dagdeel van **€ 4,50**.

Op basis van deze analyse becijferen we het totaal van huisvestingskosten en materiële kosten op **€ 13,- per cliënt per dagdeel** van 4 uren.

Groepsgrootte

Bij groepsbegeleiding kunnen de kosten van de professional worden gedeeld over meerdere cliënten. In Tabel 9 is weergegeven met welke groepsgrootte we rekenen. We gaan uit van gemiddeld 3,5 uur inzet per dagdeel.

Tabel 9. Gemiddelde groepsgrootte

Product	We rekenen met
Dagbesteding 65+	Maximaal 1 begeleider per 10 cliënten

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

No show

Voor de opvang van no-show passen we een correctie toe van 25% op de groepsgrootte. Concreet betekent dit dat we bij een groepsgrootte van 10 cliënten per begeleider, het tarief berekenen met een groepsgrootte van 7,5 cliënten per begeleider.

Reiskosten

Voor de reiskosten van het *woon-werkverkeer* rekenen we met een separaat bedrag per fte per jaar. Dit bedrag is opgebouwd uit aantal ritten per week × gemiddeld aantal kilometers per rit × gemiddelde kilometer vergoeding × aantal werkbare weken. Als we deze waarden invullen komen we uit op 10 ritten × 10 km × € 0,23 per kilometer × 42 werkweken = **€ 966,-** per fte per jaar.

2.9 Vervoerskosten

Het is naar onze ervaring niet goed mogelijk om tarieven voor vervoer op te bouwen op basis van de hiervoor beschreven kostprijselementen. Dit hangt samen met het feit dat er vele manieren zijn waarop de aanbieders dit vervoer in de praktijk organiseren; variërend van professionele taxi-busjes tot vrijwillige chauffeurs. Daarom komen wij tot een modelmatige benadering van een reëel tarief voor vervoer, door aan te sluiten bij de tarieven voor vergelijkbare voorzieningen voor de dagbesteding Wlz in 2025 (zie de [NZa prestatiebeschrijvingen ZZP en VPT 2025](#)). Deze tarieven worden door de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) vastgesteld op basis van objectief onderzoek. In Tabel 10 zijn de relevante waarden weergegeven.

Tabel 10. Vervoerstarieven 2025.

Doelgroep	0-4 km
Eigen vervoer aanbieder (Eigen busje/auto instelling/ouder/vrijwilliger)	€ 9,51
Gecontracteerd vervoer volwassenen	€ 21,59

Bron: [NZa prestatiebeschrijvingen ZZP en VPT 2025](#)

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

- *Type vervoer*
We gaan ervan uit dat de aanbieder zelf het vervoer regelt. We maken onderscheid tussen gecontracteerd vervoer en eigen vervoer. Het gecontracteerde vervoer betreft het vervoer dat wordt geleverd door een professionele vervoerder (taxivervoer) waarmee de zorgaanbieder een contract heeft afgesloten. Het niet-gecontracteerde vervoer betreft alle overige vormen van vervoer, waaronder vervoer met vervoermiddelen die eigendom zijn van de zorgaanbieder of een aan de zorgaanbieder gelieerde onderneming.
- *Afstand*
Omdat de Wmo een lokale voorziening is, gaan we ervan uit dat het vervoer wordt geregeld over afstanden tot **5 km**.

3. Uitkomsten

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

3.1 Adviestarieven 2025

In de onderstaande tabel zijn de adviestarieven weergegeven. De adviestarieven zijn op basis van prijspeil 2025. De indexatie vindt plaats conform de werkwijze die de gemeente Nijmegen voor subsidies hanteert.

Tabel 11. Adviestarieven 2025

Product	Adviestarief 2025
Dagbesteding 65+	€ 42,32 / dagdeel
Vervoer: eigen vervoer	€ 9,51 / etmaal
Vervoer: gecontracteerd vervoer	€ 21,59 / etmaal

Bijlage 1. Definitie overhead

Voor de overheadkosten wordt aangesloten bij de definitie van de Berenschot Benchmark Care: indirect personeel en materiële overheadkosten. Daarnaast worden 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.



Werkgeverslasten			
Beginwaarde sociale lasten		20,10%	20,13%
Maximum premieloon 2024	€	75.864	
Sociale lasten			20,13%
	GGZ/GHZ/SW/VVT	JZ	
OP premie aandeel werkgever (50% van 25,8%)	12,90%	13,50%	12,90%
aow-franchise	€	16.655	€ 4.194,50
Maximum pensioengevend salaris		€ 137.800	
	GGZ/GHZ/VVT	SW/JZ	
AP premie aandeel werkgever (50% van 0,5%)	0,25%	0,50%	0,33%
AP franchise	€	28.405	€ 68,53
Pensioen			8,67%
Percentage werkgeverslasten totaal			28,80%
Werkgeverslasten bedrag			€ 14.159,34
Bruto loonkosten incl werkgeverslasten			€ 63.329,85
PNIL (btw)		21%	0,00%
PNIL bedrag			
Bruto loonkosten incl werkgeverslasten incl PNIL			€ 63.329,85
	Type product		Wmo
Percentage opslag overhead met vastgoed	Per product		29,5%
Opslag overhead bedrag			€ 18.697,50
Risico-opslag		2%	€ 1.640,55
Opleidingsbudget MS	€	5.682	€ -
Reiskosten woon-werk	€	966	€ 966
Totale kosten 1 fte			€ 84.633,90

$$(\text{€}49.171 - \text{€}16.655) \times 12,90\% = \text{€}4194,50$$

$$(\text{€}49.171 - \text{€}28.405) \times 0,33\% = \text{€}68,53$$

$$(\text{€}4195 + \text{€}69) / \text{€}49.171 = 8,67\%$$

$$20,13\% + 8,67\% = 28,80\%$$

$$\text{€}49.171 \times 28,80\% = \text{€}14.159,34$$

$$\text{€}49.171 + \text{€}14.159 = \text{€}63.329,85$$

$$\text{€}63.330 + \text{€}0.000 = \text{€}63.329,85$$

$$29,52\% \times \text{€}63.330 = \text{€}18.697,50$$

$$2,00\% \times (\text{€}63.330 + \text{€}18.698) = \text{€}1.640,55$$

$$\text{€}63.330 + \text{€}0.000 + \text{€}18698 + \text{€}1641 + \text{€}0 + \text{€}966 = \text{€}84.633,90$$

1

2

3



Productiviteit		
Bruto uren	1.878	1.878
Feestdagen & Verlof & vitaliteit/PBL + bovenwettelijk		246
Ziekteverzuim (4-jarig)	Per product	155
Werkbaar		1.477
Opleiding intervisie		
Overleg, administratie		130
Overig (pauze, pv, etc)		
Clientgebonden tijd		1.347
Reistijd?		Nee
Niet declarabele reistijd		0
Intensiteit?		dagbesteding
Indirect cliëntgebonden		0
Direct cliëntgebonden		1.347
Percentage		72%
Uurtarief		€ 62,84
Groepsgrootte		10
No-show percentage		25%
Deelbare groep		7,5
Uren per dagdeel, etmaal of week		3,5
Opslag locatiekosten incl. lichte catering per dagdeel?		Ja
Tarief per dagdeel	€ 13,00	€ 13,00
Uitkomst 2024	€	42,32
Tarief per eenheid afgerond	€	42,60
Tarief eenheid per		uur

$$1.878 - 246 - 155 = 1.477$$

$$1.477 - 130 = 1.347$$

$$1.347 - 0 - 0 = 1.347$$

$$1.347 / 1878 = 72\%$$

$$€84.634 / 1347 = €62,84$$

$$\text{Ja, dus €13,00}$$

$$€62,84 \times 3,5 / 7,5 + €13,00 = €42,32$$

1

2

3

