

Memo advies uitgangspunten kostprijs berekeningen

Voor de WMO & Jeugdzorg Regio Midden
Holland

Memo advies uitgangspunten opslagen.

d.d. 28 augustus 2017

Disclaimer

Definitieve beschrijvingen, randvoorwaarden en tarieven zijn afhankelijk van besluitvorming door de colleges in de regio Midden-Holland.

Voor de berekeningen van de tarieven voor verschillende diensten van zowel jeugdzorg als van WMO gaan we uit een algemeen rekenmodel met daarbij behorende opslagen. In onderstaande memo gaan we hier verder op in door uiteen te zetten hoe het algemeen rekenmodel opgebouwd is en met welke opslagen en percentages gerekend wordt. Daarin wordt beredeneerd hoe de verschillende bedragen en percentages tot stand zijn gekomen en hoe deze onderbouwd zijn. Wanneer er bij de specifieke berekeningen van deze bedragen, de eenheden of percentages afgeweken wordt, zal dit bij het product onderbouwd worden.

Algemeen rekenmodel

De basis van het model wordt gevormd door de brutoloonkosten. Deze bestaan uit de loonkosten, vakantiegeld en eindejaarsuitkering. Over de brutoloonkosten worden de werkgeverslasten en de overhead berekend. Hieronder staat een voorbeeld van het algemene rekenmodel.

Voorbeeld berekening

		Zie memo		Berekening	Percentage vanuit totaal
Loonkosten	A		€ 40.000	Conform CAO	50%
Vakantiegeld	B	8,3%	€ 3.320	A x B	4%
Eindejaarsuitkering	C	8%	€ 3.200	A x C	4%
Bruto loonkosten	D		€ 46.520	A + B + C	58%
Werkgeverslasten	E	26,63%	€ 12.388	D x E	16%
Overhead	F	44,64%	€ 20.767	D x F	26%
Total kosten	G		€ 79.675	D + E + F	100%
Productiviteit (in uren)	H	1290	1290		
CCT	I	75%	967,50	I x H	
Tarief per uur bij CCT	J		€ 82	G : I	
Tarief per uur bij cliënt tijd	K		€ 62	G : H	

Uitgangspunten / onderbouwingen ter bepaling opslagen

Er zijn tal van bronnen te vinden waarin berekeningen zijn gemaakt voor de verschillende opslagen. De opslagen die wij gebruiken, komen uit verschillende rapporten en zijn samengevoegd om te komen tot een opslagpercentage. De bronnen die wij onder andere hebben gebruikt zijn:

- Advies Tariefstelling Decentralisatie jeugdzorg, 20 mei 2014 (Bijleveladvies)
- NZA Toelichting op de berekening van tarieven van extramurale ZG-zorg, 2016
- Verantwoordingsdocument Normatief tarief prestaties basis GGZ, 2014
- KMPG onderzoek 'Inzicht in tarieven WMO/jeugd, 2013
- Berenschot rapportage benchmark aanbieders jeugd en opvoedhulp, 12 augustus 2013
- Pensioenfonds zorg en welzijn pensioen premies, 2017
- ADP premies en tarieven, 2017
- Overige rapportages
 - HHM rapportages (verschillende rapportages)
 - CBS (verschillende cijfers)

(A) Loonkosten

De basis van de loonkosten wordt bepaald door de loonkosten in te schalen. Hierbij wordt de meest recente CAO gehanteerd. Uitgegaan wordt van 90% van de hoogste trede in de schaal van het daarbij behorende functieprofiel, rekening houdend met de eventuele functiemix. Hiermee wordt er per product een kwalitatieve en kwantitatieve onderbouwing geleverd. Deze onderbouwing levert de basis voor de verdere berekening van het tarief. Bij deze loonkosten worden de volgende posten opgeteld om tot brutoloonkosten te komen:

- Vakantiegeld;
hier hanteren we de opslagpercentages in de CAO. Wanneer er meerdere CAO's van toepassing zijn nemen we een rekenkundig gemiddelde van de van toepassing zijnde CAO's.
- Eindejaarsuitkering;
hier hanteren we de opslagpercentages in de CAO. Wanneer er meerdere CAO's van toepassing zijn nemen we een rekenkundig gemiddelde van de van toepassing zijnde CAO's .
- ORT (Onregelmatigheidstoeslag);
De onregelmatigheidstoeslag is niet op alle diensten van toepassing. Voor het berekenen van de ORT (voor de diensten waar dat van toepassing is) worden de ingevulde uitvragen vergeleken met de CAO's en wordt een gewogen gemiddelde berekend.

(E) Werkgeverslasten (26,635%)

De werkgeverslasten worden bepaald op basis van de volgende percentages:

Basispremie WAO/WIA	6,160%	
Premie WW	2,065%	
Gedifferentieerde Premie WGA	0,760%	
Pensioenbijdrage Werkgever	9,16%	Conform premie percentage 2017 (50% werkgever) Berekend over een bruto salaris van 50K (modaal inkopen 37K 2017)
Werkgeversbijdrage ZVW	6,650%	
Sectorfonds	0,940%	
Kinderopvangtoeslag	0,5%	
Werkhervattingskas	0,4%	
	26,635%	

(F) Opslag overhead (44,64%)

In de opslag overhead zitten onder andere kosten zoals;

- Opleidingskosten
- Huisvestingskosten
- Overige personeelskosten
- Reiskosten
- Administratiekosten
- Staffuncties
- Automatiseringskosten
- Vastgoedkosten

Bij de verschillende bronnen worden de overheadkosten op diverse manieren uitgesplitst en uitgelegd. Om tot een percentage te komen dat gedragen wordt, vatten we de overhead samen van zowel personele als materiële overhead. Hier valt dan ook alles onder wat nodig is om de begeleider/ behandelaar zijn werk te laten doen. Van de kosten voor de leidinggevende tot aan de kosten voor de computer.

Er is geen algemene consensus over een (objectiveerbare) opslag voor overhead. In een groot onderzoek slaagde KPMG er in 2004 niet in om tot een advies te komen voor de AWBZ-zorg: *“Er is sprake van grote verschillen in de gemeten overhead tussen de sectoren. Door de verschillende definities van overhead in het de verschillende onderzoeken is het vergelijken van de uitkomsten onderling bijna onmogelijk. In het veldonderzoek blijkt verder dat instellingen kosten niet allemaal in dezelfde mate van detail uitsplitsen, waardoor analyse van verschillen in de gemeten uitkomsten niet eenvoudig is”*.

In haar onderzoek ‘Inzicht in tarieven WMO-Jeugd’ van 2013 komt KPMG tot een bandbreedte voor overhead die loopt tot 37,5%. Het is niet zonder meer zeker dat de door KPMG gehanteerde definitie aansluit bij de definitie in deze rapportage: een gedefinieerde lijst hulpverleners die hun gewerkte uren kunnen declareren. Het is denkbaar - maar op basis van het rapport niet te checken - dat in de KPMG cijfers óók direct ondersteunenden zijn meegenomen, zoals teamsecretarissen met administratieve taken in zorgdossiers.

De NZa is voor de extramurale AWBZ-zorg overgestapt naar één tarief per functie, over de domeinen heen. Ook hier zijn de overheadverschillen kennelijk geen obstakel geweest om tot één tariefstelsel te komen.

De norm van de Generalistische basis-GGZ (NZa 2014) wordt in dit advies als uitgangspunt genomen voor de overhead: 35,25%.

Omgerekend van 35,25% over enkel loonkosten wordt dit percentage 44,46%. De berekening is als volgt: $35,25\% \times 126,635\% = 44,64\%$. Dit betreft een percentage over brutoloon incl. toeslagen en werkgeverslasten. In het voorbeeld dat op de eerste pagina is opgenomen, is dit dan 26% van de totale kosten.

Gezien de complexiteit van dit onderwerp, valt er niet aan te ontkomen om hier aannames in te maken. Deze zijn op basis van de beschikbare kennis en de vergelijking van verschillende bronnen zo grondig mogelijk gedaan. Het doel is niet om een gemiddelde of grootste gemene deler te vinden, maar een realistisch uitgangspunt dat ervan uitgaat dat organisaties zo efficiënt mogelijk werken. De uitkomsten van deze exercitie vallen binnen de bandbreedte uit de geraadpleegde bronnen en achten we daarom realistisch.

(H) Werkbare uren (1.620 uren)

Om tot een waarde voor productiviteit te komen zijn werkbare uren berekend. Bij deze berekening is uitgegaan van gemiddelden en een 36-urige werkweek.

	Uren	1872	36 uur per week
Gem.	Vakantie uren	194,4	27 vakantie dagen (GGZ heeft 24 vakantie dagen)
Gem.	Feestdagen in uren	57,6	8 feestdagen
	werkbare uren	1620	

(H) Productiviteit (68,9%)

De productiviteit betreft een percentage van de totaal beschikbare dagen/uren (1872). We hanteren een ziekteverzuim van 5,1% en niet-cliëntgebonden uren van circa 12,5%.

	Uren	1.872	36 uur per week
Gem.	Niet werkbare uren	252	(13,5)
Gem.	Ziekteverzuim	96	(5,1%)
	Niet-cliëntgebonden uren	234	(12,5%)
	Totaal cliëntgebonden uren	1.290	(68,9%)

Ziekteverzuim (5,1%)

Voor het ziekteverzuim sluiten we aan bij het ziekteverzuimpercentage voor de sector zorg over 2016 zoals gepubliceerd door het CBS (<http://statline.cbs.nl>).

Niet cliëntgebonden uren (12,5%)

Per week wordt ca. 5,5 uur besteed aan niet-cliëntgebonden activiteiten.

Het aantal uren dat een hulpverlener verondersteld wordt te kunnen declareren, is de belangrijkste variabele bij het bepalen van een tarief. Hoe lager deze norm, hoe hoger het tarief. Alle betrokken domeinen hebben een 36-urige werkweek. Per jaar zijn daardoor 1.872 uur beschikbaar (36 x 52). Van deze 1.872 uur is echter niet alle tijd beschikbaar voor cliëntzorg. Tijdens vakanties, vrije feestdagen en ziekte wordt niet gewerkt. Bij andere taken zoals het bijwonen van (beleids)vergaderingen, leidinggevende taken, deskundigheidsbevordering, niet-cliëntgebonden administratie en het onderhouden van sociale contacten wordt de tijd niet direct besteed aan cliëntzorg. Deze tijd is niet te factureren. De overige tijd kan een hulpverlener wel aan cliëntzorg besteden. Dit zijn de productieve uren. Hoe groot het aantal niet-productieve en productieve uren per jaar is, is niet eenduidig over alle sectoren en alle functionarissen vast te stellen. KPMG heeft in haar rapportage 'Inzicht in WMO-jeugdzorg een bandbreedte van 64% tot 70% aangegeven. Het in het algemeen model gehanteerde percentage valt binnen deze bandbreedte.