



Opbouw tarieven Wmo

de Brabantse Wal-gemeenten



Colofon

Opdrachtgever

de Brabantse Wal-gemeenten

Auteurs

Dam, N., Buitenhuis, N.

Kenmerk

NB/25/0392/rthhwal

Publicatiedatum

4 maart 2025

© 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 | 9 |
| 2.4 | Sociale lasten | 9 |
| 2.5 | Opslag overhead..... | 11 |
| 2.6 | Productiviteit..... | 12 |
| 2.7 | Risico-opslag | 13 |
| 2.8 | Overige kosten..... | 13 |
| 2.9 | Vervoerskosten..... | 15 |
| 3. | Uitkomsten..... | 16 |
| 3.1 | Adviestarieven 2025 | 16 |
| 3.2 | Advies voor indexatie naar prijspeil 2026 en verder | 16 |
| | Bijlage 1. Rekenvoorbeeld..... | 18 |



1. Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de achtergrond bij de gevolgde aanpak om tot adviestarieven te komen voor de diverse producten binnen de Wmo in de gemeenten Bergen op Zoom, Steenberg en Woensdrecht.

1.1 Aanleiding

Op verzoek van de gemeenten Bergen op Zoom, Steenberg en Woensdrecht (hierna: de Brabantse Wal-gemeenten) begeleidt bureau HHM een traject voor de vaststelling van tarieven bij de inkoop van de voorzieningen vanuit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo). Hierbij gaat het om te komen tot reële tarieven vanaf 1 januari 2026 voor:

- Individuele begeleiding (basis & specialistisch)
 - Waakvlam
 - Licht
 - Midden
 - Zwaar
- Begeleiding groep (basis & specialistisch)
 - Licht
 - Zwaar
- Vervoer
- Huishoudelijke hulp (de opbouw van deze tarieven staat beschreven in een separate notitie, kenmerk: NB250393)

Bij het opstellen van deze notitie maken we gebruik van de concept productbeschrijvingen. Daarnaast hebben we rekening gehouden met eerdere uitkomsten van tariefonderzoeken in de Brabantse Wal-gemeenten en de opbouw van de huidige tarieven in de Wmo. Tot slot gebruiken we ook uitkomsten van eerder door ons uitgevoerde kostprijs-onderzoeken en diverse (landelijke) benchmarkrapporten.

Prijspeil 2025

We vullen het kostprijsmodel met de cao-salarissen op 1-1-2025 vermeerderd met de voorlopige OVA (4,18%). Die uitkomst hanteren we als het gemiddelde salaris voor heel 2025. We tillen de adviestarieven die dit

traject oplevert door middel van indexatie op tot prijspeil 2026. In paragraaf 3.2 komen we terug op deze indexatie.

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 kostprijselementen op basis waarvan de gemeente het tarief dient te bepalen. Volgens dit wettelijk kader worden in ieder geval de volgende kostprijselementen meegenomen bij het bepalen van een reëel tarief, uitgaande van een gemiddeld efficiënte zorgverlener:

- kosten van de beroepskracht;
- (redelijke) overheadkosten;
- kosten voor niet-productieve uren van de beroepskrachten als gevolg van verlof, ziekte, scholing en werkoverleg;
- reis- en opleidingskosten;
- indexatie van de reële prijs;
- overige kosten als gevolg van de door een gemeente gestelde verplichtingen voor aanbieders, zoals rapportages en administratieve verplichtingen.

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

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

Gemeenten hebben, mits goed onderbouwd, ruimte om bepaalde kostprijselementen 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 Brabantse Wal-gemeenten over de verschillende producten, hebben we een eerste uitwerking gemaakt van het kostprijsmodel en een concept voor deze notitie opgesteld. Hierin is een reële opbouw van de verschillende producten vertaald



naar parameterwaarden, nog niet naar tarieven. Daarbij hebben we gebruik gemaakt van landelijke benchmarks en van uitkomsten van recent doorlopen vergelijkbare trajecten voor andere gemeenten.

- 2) In 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 4 februari met aanbieders uit de gemeenten 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 worden de reacties van de aanbieders geanalyseerd (zie paragraaf 1.4) en met de gemeenten besproken.
- 5) De uitkomsten van de consultatiefase worden in de definitieve rapportage verwerkt en vertaald naar de opbouw van het rekenmodel. Het rekenmodel wordt aan de gemeenten beschikbaar gesteld.
- 6) In een tweede bijeenkomst op 6 maart zijn de belangrijkste opbrengsten van de consultatiefase digitaal met de aanbieders gedeeld. In die bijeenkomst zijn ook de uitkomsten in de vorm van de adviestarieven gepresenteerd.
- 7) Uiteindelijk stellen de Brabantse Wal-gemeenten de definitieve tarieven vast.

1.4 Opbrengst consultatie

Tijdens de consultatiefase hebben we van 9 aanbieders in totaal 53 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.

- Cao-mix: op basis van een reactie van een aanbieder, hebben we voor begeleiding groep ook de cao Sociaal Werk toegevoegd.
- Inschaling FWG30: Op basis van de reacties van de aanbieders en een nadere analyse van vacature teksten in de regio, concluderen we dat inschaling in FWG30 voor MBO-3 niet aan de orde is. Het aandeel FWG30 is toegevoegd bij FWG35.
- Productbeschrijving: Aanbieders hebben vragen gesteld over het verschil in begeleiding basis en begeleiding specialistisch. De basis in het verschil tussen de tarieven zit in de inschaling van de professional. De gemeente heeft het verschil tussen de twee producten nader uitgewerkt in de productomschrijvingen.
- Aanpassing ziekteverzuim SW. Op basis van een reactie van een aanbieder uit een andere regio, is het ziekteverzuimcijfers voor de cao sociaal werk aangepast.
- Overige vragen: In de consultatieronde zijn er vragen gesteld over de algemene opbouw van het tarief in het kader van proces en onderbouwing. Deze vragen hebben wij in de Nota van Inlichtingen (NvI) nader beantwoord.

In bijlage 1 is een rekenvoorbeeld weergegeven, uit het aan de gemeente beschikbaar gestelde rekenmodel.



2. Kostprijsmodel

In dit hoofdstuk beschrijven we het algemene kostprijsmodel dat we voor de Brabantse Wal-gemeenten 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 Brabantse Wal-gemeenten 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. |



| 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 werkbaar 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 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 een analyse van de aanbieders die de huidige Wmo-ondersteuning in deze gemeenten leveren, gaan we uit van de volgende cao-mix:

Tabel 2. Cao-mix Brabantse Wal-gemeenten

| Product | VVT | GGZ | GHZ | SW |
|-------------------------|-----|-----|-----|-----|
| Individuele begeleiding | 15% | 35% | 40% | 10% |
| Begeleiding groep | 45% | 15% | 25% | 15% |

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

Definitief

de inschatting voor het gemiddelde salaris. Zie bijvoorbeeld de bron "Beloningen in de zorg" uit 2021. Daar zien we dat de relatieve salarispositie in de GHZ, GGZ en VVT tussen 92% en 93% uitkomt.

Salarisniveau

Bij de verschillende producten kunnen medewerkers worden ingezet met een verschillend opleidingsniveau en bijpassend salarisschaal. Deze indeling is gebaseerd op analyse van personeelsadvertenties, functieboeken bij de verschillende cao's en uitkomsten van vergelijkbare trajecten elders. Op grond van de productbeschrijvingen van de 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. Ook is het bijbehorende opleidingsniveau weergegeven. Deze indeling is gebaseerd op diverse bronnen, zoals: functieboeken, ijkfuncties uit de FWG-systematiek, vacatures en uitkomsten van vergelijkbare trajecten in andere regio's.

Tabel 3. Uitwerking functiemix (verdeling over salarisschalen) bij de Wmo voorzieningen Brabantse Wal-gemeenten

| Productgroep \ Schaal | MBO3 | | MBO4 | | HBO | |
|-----------------------------|------|------|------|------|------|--|
| | 35/5 | 40/6 | 45/7 | 50/8 | 55/9 | |
| Indiv. Begl. basis | 40% | 25% | 25% | 10% | | |
| Indiv. Begl. specialistisch | | 35% | 35% | 20% | 10% | |
| Begl. groep basis | 40% | 25% | 25% | 10% | | |
| Begl. groep specialistisch | 10% | 30% | 30% | 30% | | |

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

| Parameter | Waarden | Toelichting |
|-----------------------------------|--------------|--|
| Vakantie | 8% | Dit is in alle cao's gelijk. |
| Eindejaar | 8,33% - 8,4% | 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). |
| Balansbudget GGZ | €500 | 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. |

Omdat de gemeenten niet vragen om inzet buiten de reguliere werkuren, is geen opslag voor onregelmatigheid (ORT) in het tarief verwerkt.



Definitief

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 deze parameter 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 vooral binnen de Huishoudelijke Ondersteuning voorkomen, gaan we bij de Wmo Begeleiding uit van 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 en de Brabantse Wal-gemeenten, 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;
- 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 $(2,78\% * 1/3 * 20\% =) \mathbf{0,19\%}$.

A&O fonds

De stichting A+O VWT is een samenwerkingsverband van werkgevers- en werknemersorganisaties in de VWT en heeft als doel de werking van de arbeidsmarkt in de VWT 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 VWT-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% |

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

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

³ Flex Barometer



| Component sociale lasten | | 2025 |
|---|----------------|---------------|
| A+O Fonds Cao VVT (0,04%), | O.b.v. cao mix | |
| Transitievergoeding (2,78% * 1/3 * 20%) | | 0,19% |
| Totaal opslag sociale lasten (excl. A&O Fonds) | | 20,10% |

Pensioenpremie

Daarnaast wordt een pensioenpremie toegevoegd, gebaseerd op het percentage dat Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) in 2025 toepast, rekening houdend met de franchises (deel van het salaris waarover geen premie wordt geheven i.v.m. de AOW-uitkering). De premie is een combinatie van de premie voor het ouderdomspensioen (OP) en het arbeidsongeschiktheidspensioen (AP). De helft van de totale premie komt voor rekening van de werkgever. Specifiek voor SW komt de AP premie volledig voor rekening van de werknemer. De pensioenpremie varieert van 8,80%-9,18%. De totale werkgeverslasten komen daarmee uit op 28,90% - 29,28%.

Personeel Niet In Loondienst

Tijdens de ambtelijke werksessie is er gesproken over de behoefte aan de inzet van 'Personeel Niet In Loondienst' (PNIL). De gemeenten hebben 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. En gelet op de lange looptijd van de contracten, is er 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 de kapitaallasten van het kantoorvastgoed.

- VVT: **26,9%**
- GHZ: **28,5%**
- GGZ: **35,0%**
- SW: **35,1%**

De Brabantse Wal-gemeenten 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 gemeenten. Op basis van de

Definitief

hiervoor genoemde cao mix komen we de volgende opslagen in de tarieven:

- Individuele begeleiding: **31,2%**
- Begeleiding groep: **29,7%**

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 Brabantse Wal-gemeenten 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 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

| | 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 Vernet verzuimcijfers van de veiligheidsregio Midden- en West-Brabant, over de sectoren GGZ, GHZ en de VVT. Voor de sector Sociaal Werk kijken naar de website van sociaal werk werkt. Gemeten van het kwartaal 1 in 2020 tot en met kwartaal 4 in 2023 komen we tot de volgende gemiddelde verzuimpercentages per cao. Bij de berekening van het verzuim per product houden we rekening met de eerder beschreven cao-mix. De ziekteverzuimpercentages zijn als volgt bepaald:

- VVT: **8,80%**
- GGZ: **7,32%**
- GHZ: **7,97%**
- SW: **6,92%**

Niet-client gebonden uren

Tot de niet-clientgebonden uren rekenen we de uren voor opleiding/intervisie, algemene administratie, algemeen overleg en pauzes. In totaal gaan we uit van **150** uur per fte per jaar (waarvan 30 uur voor opleiding/intervisie en ca. 90 uur voor pauzes). Bij de producten die in dagdelen in groepsverband worden geleverd, gaan we uit van **130** uur, omdat een deel van deze activiteiten tijdens de ingeroosterde uren worden verricht.

Reistijd

Bij groepsbegeleiding komt de cliënt naar de aanbieder, daar is geen reistijd aan de orde. Voor de reistijd bij individuele begeleiding gaan we uit van een professional die 13 reizen per week maakt van gemiddeld 15



Definitief

minuten per rit. Bij 42 werkweken⁵ per jaar komt er een gemiddelde van **136,5 uur** per jaar uit.

Indirect cliëntgebonden tijd

Voor de tijd voor bijvoorbeeld dossiervorming gaan we uit van **75 uur** bij de individuele begeleiding. Bij groepsbegeleiding gaan we uit van **60 uur** voor bijvoorbeeld dossiervorming. Dit is minder dan bij de individuele begeleiding, omdat deze inzet voor een deel op de groep of tijdens de in- en uitloophuren van de groepsbegeleiding wordt verricht.

Tabel 7. Opbouw productiviteit

| Urenopbouw | Individuele begl. | Begl. groep |
|----------------------|-------------------|--------------|
| Bruto | 1.878 | 1.878 |
| Verlof | 256 | 252 |
| Ziekteverzuim | 146 | 152 |
| Werkbare uren | 1.476 | 1.475 |
| AF: niet cliëntgeb. | 150 | 130 |
| AF: reistijd | 136,5 | |
| AF: Indirecte uren | 75 | 60 |
| Declarabel | 1.115 | 1.285 |
| Productiviteit | 59% | 68% |

2.7 Risico-opslag

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

⁵ Na correctie voor feestdagen, verlof en ziekteverzuim resteren circa 42 werkweken van 36 uur.

tegevallers te kunnen opvangen, heeft een aanbieder een weerstandsvermogen⁶ 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.

| 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 |

Bron: NZa- beleidsregels BR/REG-25131a

⁶ Door voor een weerstandsvermogen te zorgen voorkomt een organisatie dat het meteen in financiële problemen komt bij een calamiteit.



Definitief

Op basis van het bovenstaande hanteren we **€ 8,50** per dagdeel ter dekking van de kosten van de locatiekosten. Aan de component huisvesting voegen we nog een bedrag toe ter dekking van het deel van de materiële kosten van groepsbegeleiding die niet al verdisconteerd zijn in de opslag voor overhead. De hoogte van deze component hebben we bepaald door de dekking van de materiële kosten uit de opslag overhead te vergelijken met de materiële kosten van een dagbestedingsprestatie in de Wlz. We rekenen hier met een vergoeding van **€ 6,50** per dagdeel. Dit is inclusief lichte catering en een eenvoudige broodmaaltijd voor cliënten die twee aaneengesloten dagdelen dagbesteding afnemen.

Op basis van deze analyse becijferen we het totaal van huisvestingskosten en materiële kosten op **€ 15,-** 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 groeps grootte we rekenen. Er is gerekend met een gemiddelde waarde, omdat de groeps grootte in de praktijk kan variëren.

No show

De gemeenten gaan ervan uit dat er goede afspraken gemaakt worden met de cliënt, zodat 'no show' zoveel mogelijk wordt beperkt, is geen opslag voor no-show in het tarief voor de begeleiding verwerkt. Dat is in lijn met de huidige werkwijze. Bij de gemeenten zijn geen signalen bekend dat de 'no show' tot problemen leidt in de huidige praktijk.

Voor de groepsproducten rekenen we met een gemiddelde groeps grootte. Zo kan de aanbieder in de groepsplanning rekening houden met no-show, door meer cliënten in te plannen dan de gemiddelde groeps grootte.

Tabel 9. Gemiddelde groeps grootte bij de verschillende ondersteuningsvarianten

| Product | We rekenen met |
|----------------------------------|-------------------------------|
| Begeleiding groep basis | Gemiddeld 7,5 cliënten |
| Begeleiding groep specialistisch | Gemiddeld 4,5 cliënten |

Reiskosten

Wanneer de medewerker naar de cliënten thuis gaat, voegen we de reiskosten van *dienstreizen* als aparte component toe aan de tarieven. De kosten zijn berekend met de volgende uitgangspunten per fte:

- 13 reisbewegingen per week;
- 42 werkbare weken per jaar;
- Gemiddelde afstand per reisbeweging is 5 km;
- Vergoeding van € 0,36 per km.

De totale kosten per fte komen daarmee uit op **€983,-** per jaar voor de kosten van *dienstreizen*.

Voor de reiskosten van het *woon-werkverkeer* rekenen we daarnaast 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.

Inzet

De Brabantse Wal-gemeenten kiezen voor een resultaatgerichte bekostiging. Cliënten krijgen een beschikking voor het behalen van een specifiek resultaat. Deze werkwijze maakt het nodig om een reëel aantal uren/dagdelen inzet per week te verwerken in de tarieven. In de huidige opbouw van de tarieven is per cao het uurtarief berekend. Vervolgens is

Definitief

het hoogst berekende tarief gekozen. In Tabel 10 en 11 zijn de verschillende berekeningen voor de inzet weergegeven.

Tabel 10. Inzet individuele begeleiding (in uren per week)

| | Waakvlam <1 uur | Licht 1-3 uur | Midden 3-5 uur | Zwaar >5 uur |
|------------|--------------------|------------------|-------------------|-----------------|
| Uren inzet | 0,9 | 1,9 | 3,45 | 6,55 |

Tabel 11. Inzet groepsbegeleiding (in dagdelen per week)

| | Licht 1-4 dagdelen | Zwaar 5-9 dagdelen |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|
| Dagdelen per week | 2,75 | 6,55 |

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 taxibusjes 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 t.b.v. 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 12 zijn de relevante waarden weergegeven.

Tabel 12. Vervoerstarieven 2025.

| Doelgroep | 0-4 km | 5-9 km |
|-------------------------|---------|---------|
| Eigen vervoer aanbieder | € 9,51 | € 9,51 |
| Volwassen; gewoon | € 21,59 | € 21,59 |
| Volwassenen; rolstoel | € 21,59 | € 29,53 |

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

Voor de Brabantse Wal-gemeenten 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.
- *Afstand.*
Omdat de Wmo een lokale voorziening is, gaan we ervan uit dat het vervoer wordt geregeld over afstanden tot **10 km**.
- *Rolstoelvervoer.*
We maken onderscheid tussen regulier vervoer en vervoer van een cliënt in een rolstoel.

Op basis van deze aannames zijn we van oordeel dat voor het vervoer zonder rolstoel de **groene bedragen** in Tabel 12 het uitgangspunt vormen; en voor het vervoer met rolstoel de **blauwe bedragen**.

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

Doorrekening van alle hiervoor beschreven parameters leidt tot de volgende uitkomsten.

Tabel 13 Adviestarieven 2025

| Product | Adviestarief 2025 |
|--|----------------------------|
| Individuele begeleiding basis | € 80,47 per uur |
| Individuele begeleiding specialistisch | € 88,21 per uur |
| Begeleiding groep basis | € 51,37 per dagdeel |
| Begeleiding groep specialistisch | € 80,01 per dagdeel |
| Vervoer zonder rolstoel | € 15,55 per dag |
| Vervoer met rolstoel | € 25,56 per dag |

3.2 Advies voor indexatie naar prijspeil 2026 en verder

We vullen het kostprijsmodel met de cao-salarissen op 1-1-2025 vermeerderd met de voorlopige OVA (4,18%). Die uitkomst hanteren we als het gemiddelde salaris voor heel 2025.

De tarieven in het gemeentelijke sociaal domein zijn opgebouwd uit meerdere componenten, waarvoor verschillende indices zijn aangewezen. Een eerste moment voor indexatie zal in het najaar van 2025 plaatsvinden voor de tarieven van 2026. Mede op basis van de adviezen van de VNG en de opbouw van de contractstandaarden van het ketenbureau i-Sociaal Domein, adviseren wij Brabantse Wal-gemeenten de volgende uitgangspunten te hanteren.



Definitief

1) Salariskosten

Het aandeel van de salariskosten is bij de Wmo begeleiding ongeveer **90%**. Voor de indexatie kan gebruik worden gemaakt van de OVA, zoals de overheid die vaststelt; zie hiervoor de [website van de NZa](#).

2) Materiële kosten

Het aandeel van de materiële kosten is bij alle producten **10%**. De best bruikbare index is volgens ons het [NZa-prijsindexcijfer voor de consumentenprijzen](#). Deze wordt jaarlijks ook voorlopig vastgesteld.

De werkwijze die wij adviseren:

- Voorafgaand aan het nieuwe jaar worden de tarieven geïndexeerd op basis van de voorlopige indices zoals die voor het volgende jaar worden voorzien.

- Bij de voorlopige indices voor het jaar waarvoor de tarieven worden bepaald, wordt het verschil opgeteld tussen de voorlopige en de definitieve indices over het lopende jaar.

Bijlage 1. Rekenvoorbeeld

| | | Ind. Beg. Basis | Ind. Beg. specialistisch | Beg. Groep Basis | Beg. Groep specialistisch |
|---|---------------------------------------|--------------------|--------------------------|--------------------|---------------------------|
| | | € 3.897,06 | € 4.269,28 | € 3.894,02 | € 4.170,78 |
| Maanden in het jaar | 12 | € 46.764,74 | € 51.231,35 | € 46.728,27 | € 50.049,40 |
| Inschaling t.o.v. max | 93,0% | € 43.491,21 | € 47.645,16 | € 43.457,29 | € 46.545,94 |
| Onregelmatigheidstoelage? (ORT) | | <i>Geen ORT</i> | <i>Geen ORT</i> | <i>Geen ORT</i> | <i>Geen ORT</i> |
| ORT percentage | | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| ORT bedrag | | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Vakantietoelage (VT) | <i>Let op! Minimum HO</i> Per product | 8,00% | 8,00% | 8,00% | 8,00% |
| VT bedrag | | € 3.479,30 | € 3.811,61 | € 3.476,58 | € 3.723,68 |
| Eindejaarsuitkering (EJU) | <i>Let op! Minimum HO</i> Per product | 8,40% | 8,40% | 8,44% | 8,44% |
| EJU bedrag | | € 3.654,74 | € 4.003,81 | € 3.667,84 | € 3.928,52 |
| Balansbudget GGZ | € 500 | € 175 | € 175 | € 75 | € 75 |
| Tegemoetkoming ziektekostenverzekering SW | € 120 | € 12 | € 12 | € 18 | € 18 |
| Loopbaanbedrag SW | € 1,5% | € 65 | € 71 | € 98 | € 105 |
| Bruto loonkosten | | € 50.877,48 | € 55.719,05 | € 50.792,50 | € 54.395,87 |
| Werkgeverslasten 2025 | | | | | |
| Beginwaarde sociale lasten | 20,10% | 20,11% | 20,11% | 20,12% | 20,12% |
| Maximum premie loon | € 75.864 | | | | |
| Sociale lasten | | 20,11% | 20,11% | 20,12% | 20,12% |
| | GGZ/GHZ/SW/VVT | JZ | | | |
| OP premie aandeel werkgever (50% van 25,8%) | 12,90% | 13,50% | | | |
| aow-franchise | € 16.655 | | | | |
| Maximum pensioengevend salaris | € 137.800 | | | | |
| | GGZ/GHZ/VVT | SW/JZ | | | |
| AP premie aandeel werkgever (50% van 0,5%) | 0,25% | 0,50% | | | |
| AP-franchise | € 28.405 | | | | |
| Pensioen | | | | | |
| | | | | | |
| Percentage werkgeverslasten totaal | | 28,90% | 29,28% | 28,91% | 29,20% |
| Werkgeverslasten bedrag | | € 14.705,59 | € 16.316,88 | € 14.686,20 | € 15.886,29 |

1

2

3



| | Ind. Beg. Basis | Ind. Beg. specialistisch | Beg. Groep Basis | Beg. Groep specialistisch |
|---|-------------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------------|
| Werkgeverslasten bedrag | € 14.705,59 | € 16.316,88 | € 14.686,20 | € 15.886,29 |
| Bruto loonkosten incl werkgeverslasten | € 65.583,07 | € 72.035,93 | € 65.478,69 | € 70.282,16 |
| PNIL (btw) 0% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| PNIL bedrag | € - | € - | € - | € - |
| Bruto loonkosten incl werkgeverslasten incl PNIL | € 65.583,07 | € 72.035,93 | € 65.478,69 | € 70.282,16 |
| Percentage opslag overhead met vastgoed | Type product <i>Wmo</i> | Type product <i>Wmo</i> | Type product <i>Wmo</i> | Type product <i>Wmo</i> |
| Opslag overhead bedrag | Per product 31,2% | Per product 31,2% | Per product 29,7% | Per product 29,7% |
| | € 20.458,64 | € 22.471,61 | € 19.476,64 | € 20.905,43 |
| Risico-opslag 2% | € 1.720,83 | € 1.890,15 | € 1.699,11 | € 1.823,75 |
| Reiskosten woon-werk € 966 | € 966 | € 966 | € 966 | € 966 |
| Totale kosten 1 fte | € 88.728,54 | € 97.363,69 | € 87.620,44 | € 93.977,34 |
| Productiviteit | | | | |
| Bruto uren | 1.878 | 1.878 | 1.878 | 1.878 |
| Feestdagen & Verlof & vitaliteit/PBL + bovenwettelijk | 256 | 256 | 251 | 251 |
| Ziekteverzuim (4-jarig) Per product | 146 | 146 | 152 | 152 |
| Werkbaar | 1.476 | 1.476 | 1.475 | 1.475 |
| Opleiding intervisie | | | | |
| Overleg, administratie | 150 | 150 | 130 | 130 |
| Overig (pauze, pv, etc) | | | | |
| Clientgebonden tijd | 1.326 | 1.326 | 1.345 | 1.345 |
| Reistijd? | Ja | Ja | Nee | Nee |
| Niet declarabele reistijd | 136,5 | 136,5 | 0 | 0 |
| Intensiteit? | begeleiding | begeleiding | dagbesteding | dagbesteding |
| Indirect cliëntgebonden | 75 | 75 | 60 | 60 |
| Direct cliëntgebonden | 1.115 | 1.115 | 1.285 | 1.285 |
| Percentage | 59% | 59% | 68% | 68% |
| Uurtarief | | | | |
| | € 79,59 | € 87,33 | € 68,19 | € 73,14 |
| Groeps grootte | 1 | 1 | 7,5 | 4,5 |
| No-show percentage | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Deelbare groep | 1 | 1 | 7,5 | 4,5 |
| Uren per dagdeel, etmaal of week | 1 | 1 | 4 | 4 |
| Opslag locatiekosten incl. lichte catering per dagdeel? | Nee | Nee | Ja | Ja |
| Tarief per dagdeel € 15,00 | € - | € - | € 15,00 | € 15,00 |
| Opslag NHC/NIC per etmaal? | Nee | Nee | Nee | Nee |
| Tarief NHC/NIC per etmaal € 33,98 | € - | € - | € - | € - |
| Opslag hotelmatige kosten per etmaal? | Nee | Nee | Nee | Nee |
| Tarief hotelmatige kosten per etmaal € 28,78 | € - | € - | € - | € - |
| Reiskosten? | Ja | Ja | Nee | Nee |
| Reiskosten op jaarbasis € 982,80 | € 0,88 | € 0,88 | € - | € - |
| Uitkomst 2025 | € 80,47 | € 88,21 | € 51,37 | € 80,01 |

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.

