



Opbouw tarieven Onafhankelijke Cliëntondersteuning

Gemeente Assen

Colofon

Opdrachtgever
Gemeente Assen

Auteurs
Dam, N. Buitenhuis, N.

Kenmerk
NB/25/0658/rtcoas

Publicatiedatum
22 april 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	9
2.5	Opslag overhead	10
2.6	Productiviteit.....	11
2.7	Risico-opslag	12
2.8	Overige kosten.....	12
3.	Uitkomsten	13
3.1	Adviestarieven 2025.....	13
3.2	Advies voor indexatie naar prijspeil 2026 en verder	13
	 Bijlage 1. Rekenvoorbeeld	 15



1. Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de achtergrond bij de gevolgde aanpak om tot adviestarieven te komen voor de onafhankelijke cliëntondersteuning in de gemeente Assen.

1.1 Aanleiding

Op verzoek van de gemeente Assen begeleidt bureau HHM een traject voor de vaststelling van het tarief dat gebruikt kan worden in de subsidieovereenkomsten voor de onafhankelijke cliëntondersteuning (OCO) vanuit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo).

Bij het opstellen van deze notitie maken we gebruik van de huidige opbouw en tarieven van de OCO. Daarnaast hebben we rekening gehouden met uitkomsten van eerder door ons uitgevoerde kostprijs-onderzoeken en diverse (landelijke) benchmarkrapporten.

Prijspeil 2025

We vullen het kostprijsmodel met de salarissen voor geheel 2025, gebaseerd op de cao's die van kracht zijn. 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 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;
- kosten voor niet-productieve uren van de beroepskrachten als gevolg van verlof, ziekte, scholing en werkoverleg;
- reis- en opleidingskosten;

1

2

3



Definitief

- 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.

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 Assen over de OCO hebben we een eerste uitwerking gemaakt van het kostprijsmodel en een concept voor deze notitie opgesteld. Hierin is een reële opbouw van de verschillende functies 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. Op basis daarvan is een eerste versie van deze notitie bijgesteld.
- 3) Deze notitie is 26 maart aan de aanbieders uit de gemeente voorgelegd. De aanbieders hebben aansluitend de mogelijkheid gekregen om aanvullende schriftelijke vragen te stellen en onderbouwde suggesties aan te leveren voor aanpassingen van de besproken parameters.
- 4) Na afloop van de reflectietermijn zijn de reacties van de aanbieders geanalyseerd (zie paragraaf 1.4) en met de gemeente besproken.

1

2

3

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



Definitief

- 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 Assen de definitieve tarieven vast.

1.4 Opbrengst consultatie

Tijdens de consultatiefase hebben we van een zorgaanbieder een reactie ontvangen. Op basis van de reactie is er gekozen om de cao Sociaal Werk voor 100% mee te nemen in tarief. Daarnaast heeft de gemeente nader onderzoek gedaan naar de manier waarop reistijd wordt gedeclareerd. Op basis daarvan is er gekozen om de reistijd op te nemen in het uurtarief.

2. Kostprijsmodel

In dit hoofdstuk beschrijven we het algemene kostprijsmodel en de parameterwaarden die we voor de gemeente Assen 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 Assen 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



Definitief

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.

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.

Cao-mix

We gaan uit van 100% cao Sociaal Werk. Deze cao past bij een ondersteunende dienstverlening als clientondersteuning.

Inschaling

Omdat niet iedere hulpverlener op de hoogste trede (periodiek) binnen de schaal wordt uitbetaald, rekenen we 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

Op basis van de productdefinitie van de gemeente gaan we uit van inschaling in schaal 8 van Sociaal Werk. Daarnaast hebben we deze uitkomst gespiegeld aan diverse bronnen, zoals functieboeken en vacatures, en hebben we de uitkomsten van vergelijkbare trajecten in andere regio's gebruikt. We concluderen dat deze inschaling passend is bij de gevraagde ondersteuning.

2.3 Opslagen

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

Tabel 2. Uitwerking van de opslagen in het OCO tarief voor de gemeente Assen.

Parameter	Waarden	Toelichting
Vakantie	8%	Dit is in alle cao's gelijk.
Eindejaar	9,06%	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 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

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

³ <https://flexbarometer.nl/verhouding-vast-flex-zelfstandig-per-sector>

Parameter	Waarden	Toelichting
		zorgverzekering opgenomen. Deze vergoeding verwerken in de tarieven naar rato van het aandeel cao SW.

2.4 Sociale lasten

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

Wet arbeidsmarkt in balans

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 **80%** medewerkers met een aanstelling voor onbepaalde tijd (2,64%) en **20%** medewerkers op een tijdelijk contract (7,64%). We baseren dit 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 OCO uit van een verhouding van 80% vast en 20% flexibel.

Arbeidsongeschiktheidsfonds

Bij het bepalen van de premie voor het arbeidsongeschiktheidsfonds wordt onderscheid gemaakt naar grote en kleine organisaties. Op basis van landelijke informatie (o.a. de sectorale rapportages 'De Stand van de Arbeidsmarkt 2023'), gaan wij uit van een verdeling van **90%** grote



Definitief

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 $(2,78\% * 1/3 * 20\% =) \mathbf{0,19\%}$.

Tabel 3. 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%
Transitievergoeding $(2,78\% * 1/3 * 20\%)$		0,19%

Component sociale lasten

2025

Totaal opslag sociale lasten

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 franchise (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 pensioenpremie bedraagt 9,89%. De totale werkgeverslasten komen daarmee uit op 29,99%.

Personeel Niet In Loondienst

Tijdens de ambtelijke werksessie is er 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. 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.

Definitief

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 hantieren 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 van de rekentool Wmo voor 2025 van de VNG. Daarbij zijn we uitgegaan van 1,0% aandeel voor de kosten voor kantoorvastgoed. Voor de sector SW gaan we uit van **35,1%**.

De gemeente Assen 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

Voor OCO geldt dat cliëntgebonden tijd declarabel is, dus zowel de direct als de indirect cliëntgebonden activiteiten. Daarbij houden we rekening met de reistijd die niet declarabel is. 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**).

Verlofuren en feestdagen

Voor de feestdagen rekenen we met 50 uur per fte per jaar. Het aantal verlofuren varieert per cao. Voor de cao SW is het aantal verlofuren inclusief feestdagen **248 uur**. 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 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 een gemiddeld verzuimpercentages van **7,13%**.

Niet-cliënt gebonden uren

Tot de niet-cliëntgebonden uren reken we de uren voor opleiding/intervisie, algemene administratie, algemeen overleg en pauzes. In totaal gaan we uit van **165 uur** per fte per jaar (waarvan 32 uur per jaar voor de registratie; 24 uur per jaar scholing en 8 uur voor interventie).

Reistijd

De gemeente Assen gaat ervan uit dat de ondersteuning zoveel mogelijk op de locatie van de aanbieder wordt geboden. In de tariefsopbouw van individuele begeleiding is uitgegaan van 113 uur reistijd. Het uitgangspunt bij de OCO is dat 1/3 van de cliëntbezoeken bij de cliënt thuis plaatsvindt. We rekenen met **38 uur** reistijd.

1

2

3



Definitief

Tabel 4. Opbouw productiviteit

Urenopbouw	
Bruto	1.878
Verlof	253
Ziekteverzuim	134
Werkbare uren	1.496
AF: niet cliëntgeb.	165
AF: reistijd	38
Declarabel	1.294

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 weerstandsvermogen⁴ 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 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.

⁴ Door voor een weerstandsvermogen te zorgen voorkomt een organisatie dat het direct in financiële problemen komt bij een calamiteit.

2.8 Overige kosten

Reiskosten

Wanneer de medewerker naar de cliënten thuis gaat, voegen we de reiskosten van *dienstreizen* als aparte component toe aan de tarieven. De totale kosten per fte komen uit op **€983,-** per jaar. Daarbij zijn we uitgegaan van 2.730 dienstkilometers per jaar en een vergoeding van €0,36 per km.

Voor de reiskosten van het *woon-werkverkeer* rekenen we met een separaat bedrag per fte per jaar. Dit bedrag is opgebouwd uit 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.



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 parameterwaarden leidt tot de volgende adviestarieven. Deze gelden voor prijspeil 2025.

Tabel 5. Adviestarief OCO 2025

Product	Tarief
Onafhankelijke Cliënt Ondersteuning	€91,94 per uur

3.2 Advies voor indexatie naar prijspeil 2026 en verder

We vullen het kostprijsmodel met de salarissen zoals die gemiddeld voor geheel 2025 van toepassing zijn. Die leiden we af van formele publicaties met loontabellen voor de cao's. Daarbij verwerken de loonstijgingen in 2025 tot een gemiddelde over het hele jaar.

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 gemeente Assen om de volgende uitgangspunten te hanteren.

1) Salariskosten

Het aandeel van de salariskosten is bij de OCO 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 functies **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

			OCO	
			GGZ	0%
			GHZ	0%
			SW	100%
			VVT	0%
			Jeugd	0%
			Percentage	100%
			Check	100%
FWG50			schaal 8	100%
			Check	100%
Rekensalaris				
				€ 4.926,67
Maanden in het jaar	12	€	59.120,07	12 x €4.927 = €59.120,07
Inschaling t.o.v. max	93,0%	€	54.981,66	93,0% x €59.120 = €54.981,66
Onregelmatigheidstoeslag? (ORT)			Geen ORT	
ORT percentage			0,00%	
ORT bedrag		€	0,00	0,00% x €54.982 = €00,00
Vakantietoeslag (VT)	Per product		8,00%	
VT bedrag		€	4.398,53	8,00% x €54.982 = €4.398,53
Eindejaarsuitkering (EJU)	Per product		9,06%	
EJU bedrag		€	4.983,54	9,06% x €54.982 = €4.983,54
Balansbudget GGZ	€	500	-	0,00% x €500 = €00,00
Vergoeding zorgverzekering SW	€	120	120	100,00% x €120 = €120,00
Loopbaanbedrag SW		1,5%	825	100,00% x 1,50% x €54.982 = €824,72
Bruto loonkosten			€	65.308,46
Werkgeverslasten				
Beginwaarde sociale lasten			20,10%	20,10%
Maximum premieloon 2024			€	75.864
Sociale lasten				20,10%
			GGZ/GHZ/SW/VVT	JZ
OP premie aandeel werkgever (50% van 25,8%)	12,90%		13,50%	12,90%
aow-franchise	€	16.655	€	6.276,30
Maximum pensioengevend salaris		€	137.800	
			GGZ/GHZ/VVT	SW/JZ
AP premie aandeel werkgever (50% van 0,5%)	0,25%		0,50%	0,50%
AP franchise	€	28.405	€	184,52
Pensioen				9,89%
Percentage werkgeverslasten totaal				29,99%
Werkgeverslasten bedrag			€	19.587,38
				(€65.308 - €16.655) x 12,90% = €6276,30
				(€65.308 - €28.405) x 0,50% = €184,52
				(€6.276 + €185) / €65.308 = 9,89%
				20,10% + 9,89% = 29,99%
				€65.308 x 29,99% = €19.587,38

Bruto loonkosten incl werkgeverslasten		€ 84.895,84
PNIL (btw)	0%	0,00%
PNIL bedrag		-
Bruto loonkosten incl werkgeverslasten incl PNIL		€ 84.895,84
	Type product	Wmo
Percentage opslag overhead met vastgoed	Per product	35,1%
Opslag overhead bedrag		€ 29.798,44
Risico-opslag	2%	€ 2.293,89
Reiskosten woon-werk	€ 966	€ 966
Totale kosten 1 fte		€ 117.954,16
Productiviteit		
Bruto uren	1.878	1.878
Feestdagen & Verlof & vitaliteit/PBL + bovenwettelijk		248
Ziekteverzuim (4-jarig)	Per product	134
<i>Werkbaar</i>		1.496
Opleiding intervisie		
Overleg, administratie		165
Overig (pauze, pv, etc)		
<i>Clientgebonden tijd</i>		1.331
Reistijd?		Ja
Niet declarabele reistijd		38
Intensiteit?		
Indirect cliëntgebonden		0
Direct cliëntgebonden		1.294
Percentage		69%
Uurtarief		€ 91,18
Reiskosten?		Ja
Reiskosten op jaarbasis	€ 982,80	€ 0,76
Uitkomst 2025		€ 91,94
Tarief per eenheid afgerond		€ 91,80
Tarief eenheid per		uur

$$€65.308 + €19.587 = €84.895,84$$

$$0,00\% \times €84.896 = €00,00$$

$$€84.896 + €0 = €84.895,84$$

$$35,10\% \times €84.896 = €29.798,44$$

$$2,00\% \times (€84.896 + €29.798) = €2.293,89$$

$$€84.896 + €0 + €29.798 + €2.294 + €966 = €117.954,16$$

$$1.878 - 248 - 134 = 1.496$$

$$1.496 - 165 = 1.331$$

$$1.331 - 38 - 0 = 1.294$$

$$1.294 / 1.878 = 69\%$$

$$€117.954 / 1294 = €91,18$$

$$\text{Ja, dus } €982,80 / 1.294 = €0,76$$

$$€91,18 + €0,76 = €91,94$$

1

2

3

