



Opbouw tarieven Wmo

Capelle aan den IJssel

Colofon

Opdrachtgever

Gemeente Capelle aan den IJssel

Auteurs

Dam, N., Schreuder, N., Van Oosterhout, L., Buitenhuis, N.

Kenmerk

ND/25/1772/nkbcadij

Publicatiedatum

16 oktober 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.....	10
2.4	Sociale lasten.....	10
2.5	Opslag overhead.....	12
2.6	Productiviteit.....	13
2.7	Risico-opslag.....	15
2.8	Overige kosten	15
3.	Uitkomsten	17
3.1	Adviestarieven 2025	17
3.2	Advies voor indexatie naar prijspeil 2026 en verder.....	17
	Bijlage 1. Rekenvoorbeeld	19
	Bijlage 2. Definities overhead.....	23

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 gemeente Capelle aan den IJssel

1.1 Aanleiding

Op verzoek van de gemeente Capelle aan den IJssel begeleidt bureau HHM een traject voor de vaststelling van tarieven bij de inkoop van de diensten vanuit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo). Hierbij gaat het om te komen tot reële tarieven vanaf 1 januari 2026 voor:

- Begeleiding individueel 1
- Begeleiding individueel 2
- Begeleiding individueel 3
- Begeleiding groep 1
- Begeleiding groep 2
- Huishoudelijke Ondersteuning
- Begeleiding bij zelfzorg
- Begeleiding bij hoarding
- (O)GGZ / Bemoeizorg

Bij het opstellen van deze notitie maken we gebruik van de concept productbeschrijvingen. Daarnaast hebben we rekening gehouden met eerdere uitkomsten van tariefonderzoeken in en rondom de gemeente Capelle aan den IJssel 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

We vullen het kostprijsmodel met de gemiddelde cao-salarissen 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

3



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 kostprijsselementen op basis waarvan de gemeente het tarief dient te bepalen. Volgens dit wettelijk kader worden in ieder geval de volgende kostprijsselementen 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. Gemeenten hebben, mits goed onderbouwd, ruimte om bepaalde kostprijsselementen normatief vast te stellen. Anders gezegd: de producten die de gemeente opstelt moeten voor het bijbehorende tarief door een effi-

ciënt 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 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 uiteindelijk aan de gemeente om over tarieven te besluiten. Ondanks dat we maximaal zorgvuldig te werk gaan, zijn rekenfouten en afrondingsverschillen niet uitgesloten. Vanwege deze redenen kunnen 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 Capelle aan den IJssel 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

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

vertaald naar parameterwaarden, nog niet naar tarieven. Daarbij hebben we gebruik gemaakt van landelijke benchmarks en van uitkomsten van recent doorlopen vergelijkbare trajecten (Rotterdam en Krimpen aan den IJssel) 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 25 september met aanbieders uit de gemeente toegelicht. 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 (consultatie).
- 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 Capelle aan den IJssel de tarieven vast.

1.4 Opbrengst consultatie

Tijdens de consultatiefase hebben we van 11 zorgaanbieders in totaal 40 vragen, opmerkingen en verbetervoorstellen ontvangen. Deze zijn door ons gerubriceerd naar de betreffende parameters en van een reactie voorzien. Het overzicht van alle ontvangen reacties met ons antwoord daarbij, is geanonimiseerd aan de gemeente beschikbaar gesteld. Hieronder geven we een kort beeld van de vragen die zijn gesteld.

- Functiemix: op basis van de reacties van de zorgaanbieders zijn de functiemixen van diverse productbeschrijvingen opnieuw beoordeeld.

Na overleg met de gemeente is de functiemix van begeleiding individueel 1 aangepast.

- Inschaling: Er zijn vragen gesteld over het percentage inschaling van het maximum. Hierbij is in het samenvattend overzicht van gestelde vragen nogmaals aangegeven waar deze waarde op gebaseerd is.
- Cao-wijzigingen en indexatie: er zijn diverse vragen gesteld over diverse producten welke niet tot een wijziging hebben geleid. Wel zijn deze vragen beantwoord in het overzicht van alle gestelde vragen.
- Innovatie: er zijn enkele vragen gesteld over het toevoegen van een opslag voor innovatie aan de risico-opslag. In afstemming met de gemeente is dit niet aangepast
- Overige vragen: ook enkele andere vragen (zoals over PNIL, locatiekosten en no-show) hebben niet geleid tot aanpassingen van parameterwaarden. Deze vragen hebben wij in het samenvattend overzicht beantwoord.

2. Kostprijsmodel

In dit hoofdstuk beschrijven we het algemene kostprijsmodel dat we voor de gemeente Capelle aan den IJssel 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 Capelle aan den IJssel 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/groepsbegeleiding 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.

Salarisniveau

Bij de verschillende producten kunnen medewerkers worden ingezet met een verschillend opleidingsniveau en bijpassend salarisschaal. De inschaling (de hoogte van het salaris) hangt samen met het opleidingsniveau. Daarnaast zijn de verschillende aanbieders in de praktijk vanuit de historie verbonden met meerdere cao's.

In Tabel 2 geven we weer met welke mix van schalen we hebben gerekend per opleidingsniveau. Deze indeling is gebaseerd op diverse bronnen, zoals functieboeken, ijkfuncties uit de FWG-systematiek, vacatures en uitkomsten van marktconsultaties in andere regio's bij vergelijkbare trajecten.

Tabel 2. Inschaling per opleidingsniveau

Niveau	Cao	GGZ, GHZ en VVT	SW
MBO – 3		FWG 35 (100%)	Schaal 4 (50%) Schaal 5 (50%)
MBO – 4		FWG 40 (50%) FWG 45 (50%)	Schaal 6 (50%) schaal 7 (50%)
HBO		FWG 50 (80%) FWG 55 (20%)	Schaal 8 (80%) schaal 9 (20%)



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 gemeente leveren, gaan we uit van de volgende cao-mix:

Tabel 3. Cao-mix gemeente Capelle aan den IJssel

Product	GGZ	GHZ	SW	VVT
Begeleiding individueel 1	40%	25%	15%	20%
Begeleiding individueel 2	30%	15%	30%	25%
Begeleiding individueel 3	50%	10%	20%	20%
Begeleiding groep 1	15%	5%	30%	50%
Begeleiding groep 2	25%	10%	45%	20%
Huishoudelijke Ondersteuning				100%
Begeleiding bij zelfzorg	10%	10%	10%	70%
Begeleiding bij hoarding	100%			
(O)GGZ / Bemoeizorg	100%			

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.

Specifiek voor Huishoudelijke Ondersteuning gaan we uit van **94,9% van het maximum** van de HbH-salarisschaal. Dit is de uitkomst van de interne

benchmark van HHM, gebaseerd op uitvraag onder een groot aantal aanbieders van HbH, gemeten over de periode 1-1-2024 tot heden.

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.

De resultaten van de interne benchmark tarieven HbH zijn beschreven in een samenvattende notitie op de website van Bureau HHM Opbouw tarieven Huishoudelijke Ondersteuning, 2024.

Funciemix

Tot slot kijken we welk functieniveau van toepassing is bij de verschillende producten. Hierbij hebben we gebruikgemaakt van de productomschrijvingen en van uitkomsten in nabijgelegen gemeenten. In tabel 4 is per product de funciemix opgenomen.

Tabel 4. Uitwerking funciemix Capelle aan den IJssel

Opleidingsniveau	HbH	MBO3	MBO4	HBO
Productgroep				
Begeleiding individueel 1		50%	50%	
Begeleiding individueel 2			80%	20%
Begeleiding individueel 3			20%	80%

Opleidingsniveau Productgroep	HbH	MBO3	MBO4	HBO
Begeleiding groep 1		80%	20%	
Begeleiding groep 2		50%	40%	10%
Huishoudelijke Ondersteuning	100%			
Begeleiding bij zelfzorg		50%	50%	
Begeleiding bij hoarding				100%
(O)GGZ / Bemoeizorg				100%

Op basis van de genoemde parameters (cao-mix, functiemix, salarisschalen en inschaling) berekenen we per product een rekensalaris. Daarmee bouwen we verder het productspecifieke tarief op.

2.3 Opslagen

De verschillende opslagen over het rekensalaris worden rechtstreeks uit de cao's afgeleid. In tabel 5. ontbreekt een opslag voor onregelmatigheid. Deze toeslag is niet aan de orde, omdat de dienstverlening uitsluitend binnen reguliere uren wordt geleverd.

Tabel 5. Uitwerking van de opslagen in de Wmo-tarieven

Parameter	Waarden	Toelichting
Vakantie	8,00%- 8,33%	Voor de cao GHZ, SW, VVT en JZ is de vakantietoeslag 8%. Voor de GGZ bedraagt de vakantietoeslag 8,33%.
Eindejaar	8,33% - 8,66%	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

Parameter	Waarden	Toelichting
		SW nog 0,1% bij voor het individueel keuzebudget (IKB).
Balansbudget GGZ	€1.000	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 naar rato van het aandeel cao SW.

Specifiek voor Huishoudelijke Ondersteuning geldt dat er een minimale waarde voor de Vakantietoeslag en de Eindejaarsuitkering van toepassing is. Die is voor de laagste treden in de salarisschaal van toepassing. Voor de medewerkers in de hoogste trede, op basis van de analyse geldt dat voor 46,4% van alle medewerkers, zijn de reguliere percentages wel van toepassing, aangezien die hoger uitkomen dan de minimale waarde.

2.4 Sociale lasten

De opslag sociale lasten is met name gebaseerd op de wettelijk verplichte percentages (prijsspeil 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 hanteren een verdeling van **75%** medewerkers met een aanstelling voor onbepaalde tijd (2,74%) en **25%** medewerkers op een tijdelijk contract (7,74%). We baseren dit uitgangspunt op de Flex barometer³ waarin de cijfers van Q2 2025 zijn gebruikt (exclusief ZZP-ers).

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 informatie van de gemeente Capelle aan den IJssel, 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 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 van de cao-mix (tabel 3) toe aan sociale lasten per product.

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. Op basis van het effect van de franchise ten opzichte van het rekensalaris, varieert de pensioenpremie van 7,1%-9,94%.

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

³ Flex Barometer

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

Tabel 6. 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)	75% van 2,74%	3,99%
WW-premie (Awf) HOOG (flex)	25% van 7,74%	
ZVW-premie werkgever		6,51%
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)		1,66%
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)		20,35%

De totale werkgeverslasten komen daarmee uit op 27,49% - 29,95%.

Personeel Niet In Loondienst

Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt bij vervanging van vertrokken personeel en bij ziekteverzuim, zetten zorgaanbieders tijdelijk personeel in dat niet in loondienst is. We gaan ervan uit dat de beloning met alle bijbehorende componenten van dit 'Personeel Niet In Loondienst' (PNIL), gelijk is aan de hiervoor beschreven uitgangspunten⁵. Wel maakt de organisatie meerkosten, bijvoorbeeld in de vorm van BTW wanneer dat aan de orde is. Voor de cao's GGZ (9,5%), GHZ (11,7%), en VVT (9,3%) is het percentage PNIL bekend⁶. Voor de sector SW is geen percentage bekend, dus we hanteren hiervoor het percentage van de sector dat de meeste

⁵ In het uurtarief van een PNIL-er is namelijk al rekening gehouden met het 'productiviteitsverlies' door vakantie, opleiding e.d. en met de kosten van vakantiegeld, EJU, werkgeverspremies en pensioen. Na correctie voor deze componenten is er nagenoeg geen verschil in beloning.

⁶ [FY Barometer Nederlandse Gezondheidszorg \(2025\)](#)

raakvlakken heeft met deze sector (9,5%; cao GGZ). Voor deze sectoren gezamenlijk komt de opslag gemiddeld uit op **2,1%**. In de berekening per product passen we de cao-mix toe. Deze opslag PNIL is overigens niet van toepassing bij Huishoudelijke Ondersteuning.

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. In bijlage 2 is nader uitgewerkt wat wij onder overhead verstaan. Diverse onderzoeken laten zien dat er in de praktijk grote verschillen voorkomen. Deze verschillen, zowel tussen de verschillende branches als tussen vergelijkbare aanbieders binnen een bepaalde branche, omvatten een bandbreedte van soms wel tientallen procenten.

Naast deze grote verschillen tussen organisaties, worden in de verschillende rapporten over onderzoeken naar de feitelijke opbouw en waarde van het percentage overhead, verschillende definities gehanteerd. Wij hanteren de definitie van de kosten die tot de (personele) overhead en overige kosten worden gerekend, zoals die in de VNG-rekentool zijn gebruikt.

Onze berekening

Bij de berekening van het overheadpercentage gaan we uit van de sectorale benchmarkwaarden zoals door Berenschot onderzocht en verwerkt in de [Definitieve versie rekentool Wmo 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%**
 - En specifiek voor Huishoudelijke ondersteuning: **21,0%**
- GHZ: **28,5%**
- GGZ: **35,0%**
- SW: **35,1%**

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.

Het lagere opslagpercentage (**21,0%**) voor de Huishoudelijke Ondersteuning past bij de uitkomsten van de interne benchmark HbH met meer dan 60 door aanbieders ingevulde rekentools in de afgelopen periode (Zie hiervoor de [samenvattende notitie hierover op de website](#)⁷ van HHM. Uit de actuele benchmark komt een gemiddelde opslag voor overhead van 21,0% naar voren; bij de berekening van dit gemiddelde zijn we uitgegaan van alle waardes onder de sectorale (VVT) benchmark, vanwege de aard van de organisatie van HO.

2.6 Productiviteit

In de gemeente Capelle aan den IJssel zijn alleen de direct cliëntgebonden (contact-)uren declarabel. De producten 'hoarding' en 'bemoeizorg' zijn hierbij een uitzondering; vanwege de aard van die producten zijn daarbij alle cliëntgebonden uren declarabel, dus ook de indirecte uren die wel ten behoeve van de cliënt, maar niet in diens bijzijn worden geleverd.

Tabel 8 toont de opbouw van de productiviteit per product. 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 7 hebben we per cao het aantal verlofuren inclusief feestdagen weergegeven. Daarin hebben we ook rekening gehouden met bijzonder verlof en de diverse regelingen voor 'vitaliteits-uren' voor oudere medewerkers.

Tabel 7. Aantal verlofuren per fte (inclusief feestdagen) per cao

	GGZ	GHZ	SW	VVT
Aantal verlofuren	259	259	248	253

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 cijfers van de arbeidsmarktregio Rotterdam Rijnmond op [de website van de Rotterdamse Zorg](#). Gemeten van 2021 tot en met 2024 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:

- GGZ: **7,13% (134 uren)**
- GHZ: **8,20% (154 uren)**
- SW: **7,28% (137 uren)**
- VVT: **7,48% (140 uren)**

⁷ De notitie op de website is gebaseerd op een analyses over de jaren 2023 en 2024 tot dat moment. Inmiddels is de analyse geactualiseerd, maar die is niet in deze notitie verwerkt.

Niet-cliënt gebonden uren

Tot de niet-cliëntgebonden uren reken we de uren voor opleiding/intervisie, algemene administratie, netwerkopbouw, algemeen overleg en pauzes. In totaal gaan we uit van 150 uur per fte per jaar (waarvan 30 uur voor opleiding/ interventie 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.

Specifiek voor HO rekenen we met 28 uur niet-cliëntgebonden uren. We gaan uit van 18 uren scholing per fte per jaar. Dat is gemiddeld 1% van de arbeidsomvang; als onderdeel van de overhead is nog eens 1% opgenomen voor de materiele kosten van de opleiding, zodat gezamenlijk 2% van de loonsom voor opleiding beschikbaar is. Daarnaast rekenen we met 10 uren voor administratieve taken (gemiddeld een kwartier per week).

Indirect cliëntgebonden tijd

Voor de tijd voor bijvoorbeeld dossiervorming en intercollegiaal en/of

multidisciplinair overleg gaan we uit van een wisselend aantal uren per product. Dat is ingegeven door de betreffende doelgroepen; bij een meer complexe hulpvraag zijn vaak meer indirecte uren nodig. Dit aantal varieert van **60 uren** bij begeleiding 1 en bij dagbesteding, tot **100 uren** bij het personeel dat individuele begeleiding 3 levert. Dit zijn uitkomsten van vergelijkbare trajecten elders en passend bij de producten in Capelle.

Reistijd

Bij Huishoudelijke Ondersteuning gaan we uit van een dienstverlener die gemiddeld 8 reizen per week maakt van gemiddeld ca. 8 minuten per rit. Bij 42 werkweken per jaar komt er een gemiddelde van **45 uren** reistijd per jaar uit. Bij dagbesteding komt de cliënt naar de aanbieder, daar is geen reistijd aan de orde. Voor reistijd bij de overige producten gaan we uit van een professional die gemiddeld 9 reizen per week maakt van gemiddeld 20 minuten per rit. Bij 42 werkweken per jaar komt er een gemiddelde van **126 uur per jaar** uit. Deze uitkomst is in de afgelopen jaren bevestigd in onderzoek, onder andere voor de gemeente Rotterdam en in Twente.

Tabel 8. Opbouw productiviteit

Urenopbouw	Indiv.bgl. 1	Indiv.bgl. 2	Indiv.bgl. 3	Bgl. groep 1	Bgl. groep 2	Huish. Ond.	Bgl. zelfzorg	Hoarding	Bemoeizorg
Bruto	1.878	1.878	1.878	1.878	1.878	1.878	1.878	1.878	1.878
Verlof	256	254	256	253	253	253	254	259	259
Ziekteverzuim	141	139	138	139	138	140	141	134	134
Werkbare uren	1.481	1.484	1.485	1.486	1.487	1.485	1.483	1.485	1.485
Niet cliëntgeb.	150	150	150	130	130	28	150	150	150
Indirecte uren	60	75	100	60	60	-	60	-	-
Reistijd	126	126	126	-	-	45	126	-	-
Declarabel	1.145	1.133	1.109	1.296	1.297	1.412	1.147	1.335	1.335

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 weerstandsvermogen⁸ 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 opslagpercentage van **2%**⁹.

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 begeleiding groep

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](#). Zie tabel 9.

Tabel 9. NHC en NIC voor dagbesteding.

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

⁸ Door voor een weerstandsvermogen te zorgen voorkomt een organisatie dat het meteen in financiële problemen komt bij een calamiteit.

⁹ Dit is geen opslag voor innovatie!

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 10 is weergegeven met welke groepsgrootte we rekenen. Er is gerekend met een gemiddelde waarde, omdat de groepsgrootte in de praktijk kan variëren.

Tabel 10. Gemiddelde groepsgrootte en inzet bij de verschillende ondersteuningsvarianten

Product	We rekenen met
Begeleiding groep 1	1 begeleider op 7 cliënten
Begeleiding groep 2	1 begeleider op 5 cliënten

1

2

3



Reiskosten dienstreizen (werk-werkverkeer)

Wanneer de medewerker naar de cliënten thuis gaat, voegen we de reiskosten van *dienstreizen* als aparte component toe aan de tarieven. Daarbij gaan we uit van de opbouw van het gemiddelde van 126 uren reistijd per fte per jaar (zie hiervoor bij reistijd), met de volgende uitwerking naar kosten:

- 9 reisbewegingen per week;
- 42 werkbare weken per jaar;
- Gemiddelde afstand per reisbeweging is 7 km;
- Vergoeding van € 0,36 per km.

De totale kosten per fte komen daarmee uit op **€953,-** per jaar voor de kosten van *dienstreizen*. Dit is aan de orde bij de ambulante functies (dus niet bij begeleiding groep).

Reiskosten woon-werkverkeer

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 kilometervergoeding × 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.

Reiskosten Huishoudelijke Ondersteuning

Voor de reiskosten bij Huishoudelijke Ondersteuning hanteren we een bedrag van **€ 0,55 per uur**. Deze vergoeding is gebaseerd op de oude Code Verantwoordelijk Marktgedrag Thuisondersteuning (voorloper van de VNG rekentool). Deze vergoeding, die past bij de uitkomsten van de feitelijke praktijk in veel regio's, is voldoende voor de (verplichte) fietsvergoeding (conform art.9.2 cao VVT) bij een gemiddelde werkdag. Vanwege het ontbreken van een vaste werkplek, is voor de medewerkers HO geen 'woon-werkverkeer' van toepassing

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 uitkomsten¹⁰.

Tabel 11. Adviestarieven 2025

Productgroep	Tarief 2025	Eenheid tarief
Begeleiding individueel 1	€ 76,85	uur
Begeleiding individueel 2	€ 87,19	uur
Begeleiding individueel 3	€ 98,33	uur
Begeleiding groep 1	€ 51,79	dagdeel
Begeleiding groep 2	€ 71,79	dagdeel
Huishoudelijke ondersteuning	€ 40,75	uur
Begeleiding bij zelfzorg	€ 69,36	uur
Begeleiding bij hoarding	€ 84,13	uur
(O)GGZ bemoeizorg	€ 84,13	uur

3.2 Advies voor indexatie naar prijspeil 2026 en verder

We vullen het kostprijsmodel met de gemiddelde cao-salarissen 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 de gemeente Capelle aan den IJssel de volgende uitgangspunten te hanteren.

¹⁰ Deze uitkomsten wijken af van de eerder gedeelde concepttarieven. Die waren namelijk gebaseerd op geïndexeerde salarissen uit 2024; deze uitkomsten zijn gebaseerd op de actuele salarissen in de cao's zoals die in 2025 van toepassing zijn.

1) Salariskosten

Het aandeel van de salariskosten is bij de Wmo **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.

Tarieven 2026

Op basis van de nu bekende indices voor 2026, kunnen we de adviestarieven voor dat prijspeil berekenen.

- De voorlopige OVA 2026 is 4,24%
- De voorlopige PPC (materiele index) voor 2026 is 2,10%
- Volgens de uitwerking 90% OVA + 10% PPC, komt de indexatie naar 2026 uit op **4,03%**

Dit leidt tot de volgende uitkomsten van de adviestarieven voor 2026.

Tabel 2. Adviestarieven 2026

Productgroep	Tarief 2026	Eenheid
Begeleiding individueel 1	€ 79,94	uur
Begeleiding individueel 2	€ 90,70	uur
Begeleiding individueel 3	€ 102,29	uur
Begeleiding groep 1	€ 53,88	dagdeel
Begeleiding groep 2	€ 74,68	dagdeel
Huishoudelijke ondersteuning	€ 42,39	uur
Begeleiding bij zelfzorg	€ 72,15	uur
Begeleiding bij hoarding	€ 87,52	uur
(O)GGZ bemoeizorg	€ 87,52	uur

1

2

3

Bijlage 1. Rekenvoorbeeld A: Individuele Begeleiding 1

			Begeleiding individueel 1	
		GGZ	40%	
		GHZ	25%	
		SW	15%	
		VVT	20%	
		Jeugd	0%	
		Percentage	100%	
		Check	100%	
MBO 3	FWG30	schaal 4	0%	
	FWG35	schaal 5	50%	
MBO 4	FWG40	schaal 6	25%	
HBO-	FWG45	schaal 7	25%	
	FWG50	schaal 8	0%	
HBO	FWG55	schaal 9	0%	

Rekensalaris	

Werkgeverslasten					
Beginwaarde sociale lasten		20,35%		20,36%	
Maximum premieloon 2024	€	75.864			
Sociale lasten				20,36%	
	GGZ/GHZ/SW/WT	JZ			
OP premie aandeel werkgever (50% van 25,8%)	12,90%	13,50%		12,90%	
aow-franchise	€	16.655	€	4.126,45	
Maximum pensioengevend salaris	€	137.800			
	GGZ/GHZ/WT	SW/JZ			
AP premie aandeel werkgever (50% van 0,5%)	0,25%	0,50%		0,29%	
AP franchise	€	28.405	€	58,18	
Pensioen				8,60%	
Percentage werkgeverslasten totaal				28,96%	
Werkgeverslasten bedrag			€	14.086,98	
Bruto loonkosten incl werkgeverslasten			€	62.729,97	
PNIL (btw)		21%		2,10%	
PNIL bedrag			€	1.318,65	
Bruto loonkosten incl werkgeverslasten incl PNIL			€	64.048,62	
	Type product			Wmo	
Percentage opslag overhead met vastgoed				31,8%	
Opslag overhead bedrag			€	20.348,25	
Risico-opslag		2%	€	1.687,94	
Opleidingsbudget MS	€	5.682	€	-	
Reiskosten woon-werk	€	966	€	966	
Totale kosten 1 fte			€	87.050,80	

(€48.643 - €16.655) x 12,90% = €4126,45

(€48.643 - €28.405) x 0,29% = €58,18

(€4126 + €58) / €48.643 = 8,60%

20,36% + 8,60% = 28,96%

€48.643 x 28,96% = €14.086,98

€48.643 + €14.087 = €62.729,97

2,10% x €62.730 = €1.318,65

€62.730 + €1.319 = €64.048,62

31,77% x €62.730 = €20.348,25

2,00% x (€62.730 + €20.348) = €1.687,94

0,00% x €5.682 = €0

€62.730 + €1.319 + €20348 + €1688 + €0 + €966 = €87.050,80

Productiviteit			
Bruto uren	1.878	1.878	
Feestdagen & Verlof & vitaliteit/PBL + bovenwettelijk		256	
Ziekteverzuim (4-jarig)	Per product	141	
Werkbaar		1.481	
Opleiding intervisie			
Overleg, administratie		150	
Overig (pauze, pv, etc)			
Clientgebonden tijd		1.331	
Reistijd?			
Niet declarabele reistijd		126	
Intensiteit?			
Indirect cliëntgebonden		60	
Direct cliëntgebonden		1.145	
Percentage		61%	
Uurtarief			€ 76,02
Groepsgrootte		1	
No-show percentage			
Deelbare groep		1	
Uren per dagdeel, etmaal of week		1	
Opslag locatiekosten incl. lichte catering per dagdeel?		Nee	
Tarief per dagdeel	€ 15,00	-	
Opslag NHC/NIC per etmaal?		Nee	
Tarief NHC/NIC per etmaal	€ 61,44	-	
Opslag hotelmatige kosten per etmaal?		Nee	
Tarief hotelmatige kosten per etmaal	€ 29,30	-	
Reiskosten?		Ja	
Reiskosten op jaarbasis	€ 952,56	0,83	
Uitkomst 2025		€ 76,85	

1.878 - 256 - 141 = 1.481

1.481 - 150 = 1.331

1.331 - 126 - 60 = 1.145

1.145 / 1878 = 61%

€87.051 / 1145 = €76,02

Nee, dus €00,00

Nee, dus €00,00

Nee, dus €00,00

Ja, dus €0.953 / 1.145 = €0,83

€76,02 x 1 / 1 + €00,00 + €00,00 + €00,00 + €0,83 + €0,00 + €0,00 = €76,85

Rekenvoorbeeld B: Huishoudelijke Ondersteuning

Huishoudelijke Ondersteuning	Parameterwaarden	Opbouw	Onderliggende berekening
Max. maandsalaris opleidingsmix	heel 2025	€ 2.709,43	<i>cao VVT 2025-2026</i>
Inschaling als % van max	94,90%	30.854,93	$12 \times €2.709 \times 94,9\%$
ORT	0%	-	$€30.855 \times 0,0\%$
Vakantiegeld	8%	2.515,74	$€30.855 \times 8\%$ € 2.515,74 <i>minimumwaarde</i>
Eindejaarsuitkering	8,33%	2.656,52 +	$€30.855 \times 8,33\%$ € 2.656,52 <i>minimumwaarde</i>
Bruto loonkosten		€ 36.090,88	$€30.855 + €2.516 + €2.657 + €63,68$ € 63,68 <i>extra voor aandeel HbH 5 / 5+</i>
Werkgeverslasten	27,39%	9.885,08 +	$€36.091 \times 27,39\%$
Bruto loonkosten incl werkgeverslasten		€ 45.975,95	$€36.091 + €9.885$
Opslag overhead	21,00%	9.654,95	$€45.976 \times 21,00\%$
Risico-opslag	2,0%	1.112,62	$(€45.976 + €9.655) \times 2,00\%$
Totale kosten		€ 56.743,52	
Declarabele uren	1.412	÷	$1.878 \text{ bruto uren} - 245 \text{ verlof} - 162 \text{ ziekte} - 28 \text{ scholing} - 28 \text{ reistijd}$
Uurtarief		€ 40,20	$€56.744 \div 1.412$
Reiskosten per uur	€ 0,55		
Tarief	heel 2025	€ 40,75	$€40,20 + €0,55$

Bijlage 2. Definities 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. De opslag overhead die wij toepassen dekt de volgende onderdelen.

- 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.