



## Opbouw tarieven Wmo

Gemeente Dalfsen



## Colofon

**Opdrachtgever**  
Gemeente Dalfsen

**Auteurs**  
Nico Dam en Nikita Buitenhuis

**Kenmerk**  
NB/26/0405/rtwdlfs

**Publicatiedatum**  
10 maart 2026

© 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 .....	10
2.5	Opslag overhead .....	11
2.6	Productiviteit.....	12
2.7	Risico-opslag .....	14
2.8	Overige kosten.....	14
2.9	Vervoerskosten.....	16
3.	Uitkomsten.....	17
3.1	Adviestarieven 2026.....	17
3.2	Advies voor indexatie naar prijspeil 2027 en verder .....	17
Bijlage 1.	Rekenvoorbeeld .....	18
Bijlage 2.	Definitie overhead .....	19
Bijlage 3.	Opbouw ORT IB4.....	20

# 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 Dalfsen.

## 1.1 Aanleiding

Op verzoek van de gemeente Dalfsen 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 2027 voor:

- Individuele begeleiding 1
- Individuele begeleiding 2
- Individuele begeleiding 3
- Individuele begeleiding Ontwikkelgericht 4
- Begeleiding groep Ontwikkelgericht
- Begeleiding groep Behoudgericht
- Begeleiding groep Vervoer
- Begeleiding groep Rolstoelvervoer

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 regio en de opbouw van de huidige tarieven in de Wmo. Tot slot gebruiken we ook uitkomsten van eerder door ons uitgevoerde kostprijsonderzoeken en diverse (landelijke) benchmarkrapporten.

### Prijspeil 2026

We vullen het kostprijsmodel met de salarissen (gewogen gemiddelden) voor heel 2026 op basis van de cao's. We tillen de adviestarieven die dit traject oplevert door middel van indexatie op tot prijspeil 2027. 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 gemeenten<sup>1</sup>.

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

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 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 Dalfsen 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

<sup>1</sup> AMvB reële prijs Wmo 2015: Handelingsperspectieven voor gemeente (2017), VNG

## Consultatieversie

- 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 11 maart met aanbieders uit de gemeente besproken. De aanbieders hebben aansluitend de mogelijkheid gekregen om aanvullende schriftelijke vragen te stellen en onderbouwde suggesties aan te leveren voor aanpassingen van de besproken parameters.
  - 4) Na afloop van de reflectietermijn worden de reacties van de aanbieders geanalyseerd (zie paragraaf 1.4) en met de gemeente 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 gemeente beschikbaar gesteld.
- 6) Uiteindelijk stelt de gemeente Dalfsen de definitieve tarieven vast.

### 1.4 Opbrengst consultatie

*Deze paragraaf volgt in de definitieve rapportage.*



## 2. Kostprijsmodel

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

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

Tabel 1. Algemeen kostprijsmodel voor het sociaal domein

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

1

2

3



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

## 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. In tabel 2 geven we de cao-mix per product weer. Daarbij hebben we gebruik gemaakt van de omzetgegevens over 2025.

Tabel 2. Cao-mix gemeente Dalfsen

Product	GGZ	GHZ	SW	VVT
Individuele begeleiding 1	20%	25%	25%	30%
Individuele begeleiding 2	25%	35%	30%	10%
Individuele begeleiding 3	25%	35%	30%	10%
Indiv. begl. Ontwikkelgericht 4	40%	25%	25%	10%
Begeleiding groep Ontwikkelgericht	20%	20%	30%	30%
Begeleiding groep Behoudgericht	20%	20%	30%	30%

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!

### Inschaling

Omdat niet iedere hulpverlener op de hoogste trede (periodiek) binnen de schaal wordt uitbetaald, rekenen we steeds met **93% van het maximum**, dat is het salaris dat hoort bij de hoogste (reguliere) trede van de aangegeven salarisschaal. Dit percentage weerspiegelt bij een organisatie met een normaal personeelsverloop de verhouding tussen blijvend personeel dat jaarlijks hoger wordt ingeschaald en nieuwe medewerkers die lager ingeschaald worden.



*Bron:* Door KPMG werd in 2014 geconstateerd dat een gemiddeld salaris ergens tussen 90 en 95% van het maximum van de salarisschaal ligt. Dit na een breed onderzoek bij aanbieders naar de interne kostprijzen van de dienstverlening die vanaf 2015 naar de gemeenten is gedecentraliseerd en nadien in vele trajecten bevestigd. Hoewel het onderliggend onderzoek al een aantal jaar oud is, vormt deze uitkomst nog altijd een goede bron voor de inschatting voor het gemiddelde salaris. Zie bijvoorbeeld de bron "Beloningen in de zorg" uit 2021. Daar zien we dat de relatieve salarispositie in de GHZ, GGZ en VVT tussen 92% en 93% uitkomt.

### Salarisniveau

Bij de verschillende producten kunnen medewerkers worden ingezet met een verschillend opleidingsniveau en bijpassend salarisschaal. In tabel 3 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. In tabel 4 is per product de functiemix opgenomen.

Tabel 3. 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%)

Niveau	Cao	GGZ, GHZ en VVT	SW
WO		FWG 60 (50%) FWG 65 (50%)	Schaal 10 (50%) Schaal 11 (50%)

Tabel 4. Uitwerking functiemix gemeente Dalfsen

Product	Opleidingsniveau	MBO 3	MBO 4	HBO	WO
Individuele begeleiding 1		50%	50%		
Individuele begeleiding 2			90%	10%	
Individuele begeleiding 3			50%	50%	
Indiv. begl Ontwikkelgericht 4			10%	80%	10%
Begeleiding groep Ontwikkelgericht			100%		
Begeleiding groep Behoudgericht		100%			

### 2.3 Opslagen

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

Tabel 5. Uitwerking van de opslagen in de Wmo-tarieven voor de gemeente Dalfsen

Parameter	Waarden	Toelichting
Vakantie	8,00%- 8,33%	Voor de cao GHZ, SW, en VVT is de vakantietoeslag 8%. Voor de GGZ bedraagt de vakantietoeslag 8,33%.
Eindejaar	8,33% - 9,06%	Dit is in de zorg-cao's gelijk (8,33% over het salaris). De cao SW gaat uit van 8,3% over het salaris inclusief VT, zodat de opslag

Parameter	Waarden	Toelichting
		voor de cao SW op 8,96% uitkomt. Daarbij komt bij SW nog 0,1% bij voor het individueel keuzebudget (IKB).
ORT	1,13% <sup>2</sup>	ORT percentage voor Individuele begeleiding 4 Ontwikkelgericht (24/7 bereikbaarheid).
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.

## 2.4 Sociale lasten

De opslag sociale lasten is met name gebaseerd op de wettelijk verplichte percentages (prijspeil 2026)<sup>3</sup>.

### 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 72% medewerkers met een aanstelling voor onbepaalde tijd (2,74%) en 28% medewerkers op een tijdelijk contract (7,74%). We baseren dit uitgangspunt op de Flex barometer<sup>4</sup> waarin de cijfers van Q4 2025 zijn gebruikt (exclusief ZZP-ers).

<sup>2</sup> Zie voor de opbouw van ORT bijlage 3.

<sup>3</sup> Staatscourant 2025, 42324 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen

### 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'<sup>5</sup> en de informatie van de gemeente Dalfsen gaan wij uit van een verdeling van **80%** grote organisaties (met >25 fte), waarvoor een hogere premie wordt vastgesteld en **20%** 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 28% 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  $(2,78\% * 1/3 * 28\% =) 0,26\%$ .

### 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

<sup>4</sup> Flex Barometer

<sup>5</sup> De staat van de arbeidsmarkt Zorg en Welzijn 2023 - Sectoranalyse

loonsom en wordt betaald door de VVT-werkgever. Deze voegen we naar rato toe aan de producten.

### Pensioenpremie

Daarnaast wordt een pensioenpremie toegevoegd, gebaseerd op het percentage dat Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) in 2026 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 (inclusief nabestaandenpensioen en WIA-hiaatpensioen) en het WIA-excedentpensioen (alleen van toepassing bij een salaris boven het maximale SV-loon). De helft van de premie voor het ouderdomspensioen komt voor rekening van de werkgever. De pensioenpremie varieert van 8,26%-9,58%. De totale werkgeverslasten komen daarmee uit op 28,44% - 29,75%.

Tabel 6. Opbouw sociale lasten 2026

Component sociale lasten		2026
WAO/IVA/WGA KLEIN (incl. kinderopvang)	20% van 6,77%	7,86%
WAO/IVA/WGA) GROOT (incl. kinderopvang)	80% van 8,13%	
WW-premie (Awf) LAAG (onbepaalde tijd)	72% van 2,74%	4,14%
WW-premie (Awf) HOOG (flex)	28% van 7,74%	
ZVW-premie werkgever		6,10%
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)		1,81%
A+O Fonds Cao VVT (0,04%),	O.b.v. cao mix	

<sup>6</sup> 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,

Component sociale lasten		2026
Transitievergoeding (2,78% * 1/3 * 28%)		0,26%
<b>Totaal opslag sociale lasten (excl. A&amp;O Fonds)</b>		<b>20,17%</b>

### 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 uitgangspunten<sup>6</sup>. 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 bekend<sup>7</sup>. Voor de sector SW is geen percentage bekend, dus we hanteren hiervoor het percentage van de sector dat de meeste 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.

## 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.

werkgeverspremies en pensioen. Na correctie voor deze componenten is er nagenoeg geen verschil in beloning.

<sup>7</sup> EY Barometer Nederlandse Gezondheidszorg (2025)

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 2026: 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:

- GGZ: **35,3%**
- GHZ: **27,2%**
- SW: **34,4%**
- VVT: **26,6%**

Gemeente Dalfsen gaat, voor zover wij kunnen nagaan, geen aanvullende specifieke eisen aan de aanbieders stellen die hierop van invloed zijn. Daarom vormen deze landelijke benchmarkcijfers volgens ons een goede basis voor de tarieven in deze gemeente.

*Bron:* De opslag voor de overhead is gebaseerd op benchmarkwaarden uit de rekentool van de VNG. We hebben op grond van onderzoek in andere regio's gemerkt dat deze een goede en geaccepteerde basis vormen voor tarieven.

## 2.6 Productiviteit

De basis voor de productiviteit is de inzet die in direct contact met de cliënt wordt geleverd. Dit is de inzet die in gemeente Dalfsen 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 8 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 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 'vitaliteitsturen' voor oudere medewerkers.

Tabel 7. 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 de verzuimcijfers van [WGV Zorg en Welzijn](#) (Regio Zwolle). Daarin ontbreken de uitkomsten van 2025. De meest recente verzuimcijfers zijn alleen landelijk beschikbaar, deze voorlopige cijfers laten wel een groei zien, met name in het eerste kwartaal van 2025. Daarom hebben we het verschil

## Consultatieversie

onderzocht. Dit verschil voegen we toe aan de regionale verzuimcijfers. We komen tot de volgende gemiddelde verzuimpercentages per cao:  
Gemeten van 2022 tot en met 2025 komen we tot de volgende gemiddelde verzuimpercentages per cao:

- GGZ: 6,93%
- GHZ: 7,57%
- SW: 6,53%
- VVT: 6,95%

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

### 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 **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 reistijd bij de begeleidingsproducten gaan we uit van een professional die bijvoorbeeld 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 in Rotterdam en in de regio Twente.

### Indirect cliëntgebonden tijd

Voor de tijd voor bijvoorbeeld dossiervorming gaan we uit van 60 uur bij de individuele begeleiding 1, 75 bij begeleiding 2, en 100 uur voor begeleiding 3 en 4. Bij groepsbegeleiding gaan we uit van 60 uur voor bijvoorbeeld dossiervorming.

1

2

3



Tabel 8. Opbouw productiviteit

Urenopbouw	Ind. beg 1	Ind. beg 2	Ind. beg 3 & 4	Begeleiding groep
<b>Bruto</b>	<b>1.878</b>	<b>1.878</b>	<b>1.878</b>	<b>1.878</b>
Verlof	252	254	254	252
Ziekteverzuim	131	132	132	130
<b>Werkbare uren</b>	<b>1.494</b>	<b>1.492</b>	<b>1.492</b>	<b>1.496</b>
AF: niet cliëntgeb.	150	150	150	130
AF: reistijd	126	126	126	-
AF: Indirecte uren	60	75	100	60
<b>Declarabel</b>	<b>1.158</b>	<b>1.141</b>	<b>1.116</b>	<b>1.306</b>
<i>Productiviteit</i>	62%	61%	59%	70%

## 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 weerstandsvermogen<sup>8</sup> 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%**.

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

*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 huisvestings-component (NHC) en de normatieve inventariscomponent (NIC) voor

dagbesteding in de Wlz. Onderstaand overzicht is gebaseerd op de bijlagen bij de NZa prestatiebeschrijvingen ZZP en VPT 2026.

Tabel 9. NHC en NIC voor dagbesteding. Bron: NZa- beleidsregels BR/REG-26125a

NHC en NIC-tarieven dagbesteding voor Wlz (prijspeil 2026)	
Dagbesteding	Maximumtarief per dagdeel
H900: VG Licht (VG1-VG4)	€ 8,60
H001g: GGZ Wonen 1	€ 10,37

Op basis van het bovenstaande hanteren we voor prijspeil 2026 **€ 9,50 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 begeleiding groep afnemen.

Op basis van deze analyse becijferen we het totaal van huisvestingskosten en materiële kosten op **€ 16,- per cliënt per dagdeel** van 4 uur.

### Groepsgrootte

Bij groepsbegeleiding kunnen de kosten van de professional worden gedeeld over meerdere cliënten. In tabel 10 is weergegeven met welke groeps grootte we rekenen. Er is gerekend met een gemiddelde waarde, omdat de groeps grootte in de praktijk kan variëren.

Tabel 10. Gemiddelde groepsgrootte bij de verschillende ondersteuningsvarianten

Product	We rekenen met
Begeleiding groep Ontwikkelgericht	Gemiddeld 1 begeleider per 8 cliënten
Begeleiding groep Behoudgericht	Gemiddeld 1 begeleider per 10 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:

- 9 reisbewegingen per week;
- 42 werkbare weken per jaar;
- Gemiddelde afstand per reisbeweging is 7,5 km;
- Vergoeding van € 0,36 per km.

De totale kosten per fte komen daarmee uit op **€1.020,60** per jaar.

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.

### Bereikbaarheid

Bij individuele begeleiding ontwikkelgericht 4 dient de aanbieder 24/7 voor de cliënt bereikbaar te zijn. We gaan ervanuit dat de bereikbaarheidsdienst wordt verzorgd door dezelfde professionals die overdag de begeleiding bieden. De verschillende cao's hebben elk eigen bepalingen voor het compenseren of uitbetalen van de uren dat een medewerker



bereikbaarheidsdienst heeft. Voor de berekening gebruiken we een gemiddelde van die cao's. Op basis van een bereikbaarheid gedurende 16 uren per etmaal op ma t/m vrij en 24 uur op zaterdag en zondag, moeten er per jaar 763 uren gecompenseerd/uitbetaald worden. De kosten daarvan bedragen circa € 22.200. Om deze kosten te verdisconteren in het uurtarief hanteren we de aanname dat het toezicht wordt georganiseerd voor gemiddeld 36 cliënten. De kosten voor de bereikbaarheidsdienst verdisconteren we in het tarief voor de begeleiding, waarbij we uitgaan van een gemiddelde inzet van 3 uren per cliënt per week reguliere begeleiding vanuit dit product.

## 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 2026 (zie de [NZa prestatiebeschrijvingen ZZP en VPT 2026](#)). Deze tarieven worden door de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) vastgesteld op basis van objectief onderzoek. In tabel 9 zijn de relevante waarden weergegeven.

Tabel 9 Vervoertarieven 2026.

Doelgroep	0-4 km	5-9 km
Eigen vervoer aanbieder	€ 11,12	€ 11,12
Gecontracteerd vervoer	€ 25,25	€ 25,25
Gecontracteerd vervoer; rolstoel	€ 25,25	€ 34,53

Voor gemeente Dalfsen hanteren we de volgende uitgangspunten voor een reëel tarief voor het vervoer van en naar begeleiding groep:

- *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 9 het uitgangspunt vormen; en voor het vervoer met rolstoel de blauwe bedragen. Voor het product **vervoer zonder rolstoel** komen we op **€18,19** per cliënt per dag. Voor het product **vervoer met rolstoel** komen we op **€ 29,89** per cliënt per dag.





## 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 2026

*Adviestarieven volgen in de definitieve rapportage.*

### 3.2 Advies voor indexatie naar prijspeil 2027 en verder

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 2026 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 Dalfsen om de volgende uitgangspunten te hanteren.

#### 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.
- $\text{Tarief} = \text{tarief } t-1 * \text{voorlopige index } t * \text{verschil voorlopig/definitief } t-1$

**Bijlage 1. Rekenvoorbeeld**

*Volgt in de definitieve versie.*

## 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.*

Bijlage 3. Opbouw ORT IB4

GGZ, GHZ

		100	begeleider	
doordeweek 00:00-06:00	44%		0%	
doordeweek 06:00-07:00	22%		0%	
doordeweek 07:00-20:00	0%	97	0%	
doordeweek 20:00-22:00	22%	1	0%	
doordeweek 22:00-24:00	44%		0%	0,22%
zaterdag 00:00-06:00	49%		0%	
zaterdag 06:00-08:00	38%		0%	
zaterdag 08:00-12:00	0%		0%	
zaterdag 12:00-22:00	38%	1	0%	
zaterdag 22:00-24:00	49%		0%	0,38%
zon/feestdagen	60%	1	1%	0,60%

ORT 1,2%

SW

		100	begeleider	
doordeweek 00:00-06:00	25%		0%	
doordeweek 06:00-07:00	25%		0%	
doordeweek 07:00-19:00	0%	97	0%	
doordeweek 19:00-22:00	21%	1	0%	
doordeweek 22:00-24:00	21%		0%	0,21%
zaterdag 00:00-06:00	25%		0%	
zaterdag 06:00-08:00	25%		0%	
zaterdag 08:00-12:00	25%		0%	
zaterdag 12:00-22:00	25%	1	0%	
zaterdag 22:00-24:00	25%		0%	0,25%
zon/feestdagen	45%	1	0%	0,45%

ORT 0,9%

VVT

		100	begeleider	
doordeweek 00:00-06:00	47%		0%	
doordeweek 06:00-07:00	22%		0%	
doordeweek 07:00-20:00	0%	97	0%	
doordeweek 20:00-22:00	22%	1	0%	
doordeweek 22:00-24:00	47%		0%	0,22%
zaterdag 00:00-06:00	52%		0%	
zaterdag 06:00-08:00	38%		0%	
zaterdag 08:00-12:00	0%		0%	
zaterdag 12:00-22:00	38%	1	0%	
zaterdag 22:00-24:00	52%		0%	0,38%
zon/feestdagen	60%	1	1%	0,60%

ORT 1,2%

