



Opbouw tarieven Dyslexie

Hart van Brabant



Colofon

Opdrachtgever

Hart van Brabant

Auteurs

Peter Bakker en Nikita Buitenhuis

Kenmerk

NB/26/1253/htjhvb

Publicatiedatum

22 juli 2026

© Bureau HHM

Inhoud

1.	Inleiding	4
1.1	Aanleiding.....	4
1.2	Reële tarieven	5
1.3	De gehanteerde aanpak	5
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.....	14
3.1	Adviestarieven 2026.....	14
Bijlage 1.	Rekenvoorbeeld	15
Bijlage 2.	Definitie overhead	17

1. Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de achtergrond bij de gevolgde aanpak om tot adviestarieven te komen voor Ernstige Dyslexie in de regio Hart van Brabant.

1.1 Aanleiding

De regio Hart van Brabant heeft de afgelopen periode een traject gevoerd voor de vaststelling van tarieven bij de inkoop van Ernstige Dyslexie (ED). Ten aanzien van de transparantie zijn er door partijen vragen gesteld. Besloten is dat bureau HHM een aanvullende rapportage opstelt met een enigszins andere opzet om zo de herleidbaarheid van de tarieven inzichtelijker te maken.

Bij het eerdere onderzoek waren er met name vragen over de mate waarin de indirect cliëntgebonden uren in de opgave van partijen goed waren opgenomen. Om deze reden is voor dit onderdeel een aangepaste werkwijze gehanteerd. Bij het opstellen van deze notitie maken we gebruik van de productbeschrijvingen en van uitkomsten van eerdere tariefonderzoeken in de regio (waaronder het tariefonderzoek ED van bureau HHM van 18 februari 2022). Verder maken we gebruik van het *Protocol Dyslexie Diagnostiek en Behandeling - versie 3.0* van het Nederlands Kwaliteitsinstituut Dyslexie (NKD). Tot slot gebruiken we ook uitkomsten van eerder door ons uitgevoerde kostprijsonderzoeken in andere regio's en diverse (landelijke) benchmarkrapporten.

Prijspeil 2026

De tarieven zijn berekend op prijspeil 2026, inclusief de salarisverhogingen op basis van de cao-wijzigingen per 1 juli 2026. De regio zal de tarieven nog aanpassen naar het prijsniveau 2027 conform de huidige werkwijze, die aansluit op het VNG-advies. De indexatie bestaat voor:

- 90% uit OVA (Overheidsbijdrage in de Arbeidskostenontwikkeling) van de NZa;
- 10% uit PPC (Prijsindex Particuliere Consumptie) van het CPB.



Er wordt gewerkt met de voorlopige indexcijfers voor het aankomende jaar op basis van de NZa-publicatie van september. Wanneer de cijfers later definitief worden vastgesteld, wordt het verschil verwerkt in de indexatie van het daaropvolgende jaar.

1.2 Reële tarieven

De Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) die sinds 1-7-2017 voor de Wmo van kracht is, verplicht gemeenten bij vormen van maatschappelijke ondersteuning reële tarieven te vergoeden aan de dienstverleners die deze ondersteuning leveren. Sinds 1 juli 2022 is de Wet maatschappelijk verantwoord inkopen Jeugdwet en Wmo 2015 in werking getreden. In artikel 2.11, lid 2¹ van de Jeugdwet staat dat als de uitvoering van de wet door derden wordt verricht, er regels opgesteld dienen te worden voor een goede verhouding tussen de prijs en de eisen die worden gesteld aan de kwaliteit. Per 1 juli 2024 is de AMvB reële prijzen Jeugdwet in werking getreden. In het wettelijk kader is een lijst opgenomen van kostprijsselementen waarover de gemeente zich moet uitspreken bij het opstellen van tarieven. Ook schrijft de wet voor dat de gemeente bij het bepalen van die factoren rekening moet houden met de praktijk van de gecontracteerde dienstverleners. Het wettelijk kader zegt niets over de waarde per kostprijsselement en dus de tarieven. Die kunnen van gemeente tot gemeente verschillen.

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 gemeenten².

Gemeenten hebben, mits goed onderbouwd, ruimte om bepaalde kostprijsselementen normatief vast te stellen. Anders gezegd: de producten die de gemeente inkoopt 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.

Disclaimer!

Het is uiteindelijk aan de gemeenten 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 regio hebben we een uitwerking gemaakt van het kostprijsmodel en deze notitie opgesteld. Hierin is een reële opbouw van de verschillende producten vertaald naar parameterwaarden en zijn vervolgens de tarieven berekend. Daarbij hebben we gebruik gemaakt van landelijke benchmarks en het *Protocol Dyslexie Diagnostiek en Behandeling - versie 3.0* van het NKD. Daarnaast hebben we de uitkomsten gebruikt van recent doorlopen vergelijkbare

¹ https://wetten.overheid.nl/BWBR0034925/2022-08-01#Hoofdstuk2_Artikel2.11

² AMvB reële prijs Wmo 2015: Handelingsperspectieven voor gemeente (2017), VNG

trajecten voor andere gemeenten, elementen van het kostprijsonderzoek dat afgelopen periode met aanbieders uit de regio is doorlopen en ambtelijke input vanuit de regio.

- 2) Deze notitie wordt op **28 juli** met aanbieders uit de gemeenten besproken. De aanbieders krijgen de mogelijkheid om verduidelijkingsvragen te stellen.

2. Kostprijsmodel

In dit hoofdstuk beschrijven we het algemene kostprijsmodel dat we voor de gemeenten hanteren.

2.1 Beschrijving van parameters

Om te komen tot reële tarieven die alle kosten bij de verschillende producten omvatten, maken we in aansluiting op de inhoud van de AMvB Reële Tarieven gebruik van onderstaand kostprijsmodel. Bij elk van de parameters geven we in de navolgende paragrafen een beschrijving van de waarden die we voor Hart van Brabant 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.

1

2

3



Parameter	Omschrijving
Sociale lasten	Dit betreft de werkgeverslasten, zoals de verschillende verplichte sociale verzekeringen, pensioenpremie, etc. Deze kunnen per cao verschillen.
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 parameterwaarden dienen als een onderlegger voor de bepaling van reële tarieven. Het zijn geen eisen/normen waaraan de zorgaanbieders zich moeten houden!

2.2 Maandsalaris en inschaling

De tarieven worden opgebouwd vanuit de professional die de gevraagde inzet (ondersteuning) levert. Dit kunnen verschillende typen professionals zijn, die vanuit meerdere cao's worden ingeschaald.

Cao-mix

In het sociaal domein zijn verschillende cao's van toepassing. Dyslexiezorg valt veelal binnen het domein van de GGZ, hoewel we weten dat niet alle aanbieders in de regio deze cao toepassen. Wij rekenen in dit rapport met **100% cao GGZ**.

Inschaling

Omdat niet iedere hulpverlener op de hoogste trede (periodiek) binnen de schaal wordt uitbetaald, rekenen we met **90% van het maximum**, dat is het salaris dat hoort bij de hoogste (reguliere) trede van de aangegeven salarisschaal. Dit percentage is mede gebaseerd op het recente kostprijs-onderzoek in de regio en de eerdere bevindingen uit het onderzoek van 2022, het 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.

Salarisniveau

Bij ED worden medewerkers ingezet met een verschillend opleidingsniveau en bijpassende salarisschaal. De inschaling (de hoogte van het salaris) hangt samen met het opleidingsniveau. In Tabel 2 hebben we per onderscheiden opleidingsniveau aangegeven wat het aantal jaren opleiding is.



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 en op de resultaten van het recente onderzoek van de regio.

Tabel 2. Jaren per opleidingsniveau

Opleidings-niveau	Minimaal aantal jaren opleiding (afgesloten met diploma)
HBO	4 jaar opleiding op HBO-niveau
WO	4 jaar opleiding op WO-niveau (bachelor én master)
WO+	4 jaar opleiding op WO-niveau + WO-vervolgopleiding (ca. 2 jaar)

Tabel 3. Inschaling per opleidingsniveau

Niveau	Cao	GGZ
HBO		FWG 55 (100%)
WO		FWG 60 (50%) FWG 65 (50%)
WO+		FWG 65 (100%)

In Tabel 4 is aangegeven welke opleidingsniveaus aan de orde zijn en in welke verdeling.

Tabel 4. Uitwerking functiemix bij ED

Product	opleidingsniveau	HBO	WO	WO+
Diagnostiek			85%	15%
Behandeling		5%	85%	10%

2.3 Opslagen

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

Tabel 5. Uitwerking van de opslagen in de tarieven voor ED.

Parameter	Waarden	Toelichting
Vakantie	8,33%	Voor de cao GGZ bedraagt de vakantietoeslag 8,33%.
Eindejaar	8,33%	Dit betreft 8,33% over het salaris.
Balansbudget GGZ	€1.000	In de cao GGZ is een balansbudget opgenomen van €1000.

2.4 Sociale lasten

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

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 **85%** medewerkers met een aanstelling voor onbepaalde tijd (2,74%) en **15%** medewerkers op een tijdelijk contract (7,74%). De 85%/15%

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

verdeling is gelijk aan die uit het ED tariefonderzoek van bureau HHM uit 2022 en is ook conform de verhouding bij het regionale onderzoek voor de herijking van de tarieven veelvoorkomende jeugdhulp 2026 (segment 4).

Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof)

Ook bij de Aof-premie is sprake van differentiatie; er wordt onderscheid gemaakt tussen grote en kleine organisaties. We gaan uit van een verdeling van **85%** grote organisaties (met >25 fte), waarvoor een hogere premie wordt vastgesteld en **15%** kleine organisaties (t/m 25 fte); gelijk aan het onderzoek uit 2022.

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 15% 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 $(2,78\% * 1/3 * 15\% =) \mathbf{0,14\%}$.

Tabel 6. Opbouw sociale lasten 2026

Component sociale lasten		2026
WAO/IVA/WGA KLEIN (incl. kinderopvang)	15% van 6,77%	6,97%
WAO/IVA/WGA) GROOT (incl. kinderopvang)	85% van 8,13%	
WW-premie (Awf) LAAG (onbepaalde tijd)	85% van 2,74%	4,49%
WW-premie (Awf) HOOG (flex)	15% van 7,74%	
ZVW-premie werkgever		6,10%
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)		1,81%
Transitievergoeding $(2,78\% * 1/3 * 15\%)$		0,14%
Totaal opslag sociale lasten		18,51%

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 bedraagt voor diagnostiek 10,29% en voor behandeling 10,22%. De totale werkgeverslasten komen daarmee uit op 28,33% voor diagnostiek en 28,48% voor behandeling.

2.5 Opslag overhead

Dit betreft de kosten van de organisatie van waaruit de professionals werkzaam zijn. Dit is een ingewikkelde parameter die in de praktijk tot veel

discussie leidt. Diverse onderzoeken laten zien dat er in de praktijk grote verschillen voorkomen. Deze verschillen, zowel tussen de verschillende branches als tussen vergelijkbare aanbieders binnen een bepaalde branche, omvatten een bandbreedte van soms wel tientallen procenten.

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

Onze berekening

Analoog aan de recente herijking van de tarieven voor segment 4 in de regio, bepalen we de opslag overhead aan de hand van de benchmark care van Berenschot. De bijbehorende waarden leiden we af uit de VNG rekentool. Voor de GGZ rekenen we met een opslag van **34,7%**.

De regio 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 gemeenten.

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 regio Hart van Brabant hanteert het uitgangspunt dat alleen de direct cliëntgebonden uren declarabel zijn. Tabel 7 toont de opbouw van de productiviteit. Het basisaantal 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. We houden rekening met bijzonder verlof en de diverse regelingen voor 'vitaliteitsuren' voor oudere medewerkers. Voor de cao GGZ rekenen we met **259 uur** per fte.

Ziekteverzuim

Voor het ziekteverzuim zijn er verschillende bronnen beschikbaar. De ziekteverzuimpercentages per bron verschillen enigszins. Verder kan een organisatie door middel van actief beleid invloed uitoefenen op met name het kortdurend ziekteverzuim. De regio heeft gekozen voor een gemiddelde van de CBS-cijfers voor de sector gezondheids- en welzijnzorg en de cijfers van Transvorm (regio Midden-Brabant) over de periode 2022-2024. Dat leidt tot het volgende percentage voor verzuim in de sector GGZ: **6,70%** (126 uren).

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 **220** uur per fte per jaar (waarvan 50 uur voor opleiding/intervisie en ca. 100 uur voor pauzes).

1

2

3

Indirect cliëntgebonden uren

Hierbij gaat het om tijd die ten behoeve van een cliënt wordt besteed, maar niet in diens aanwezigheid, zoals overleg met andere hulpverleners, rapportage schrijven, etc. We gaan ervan uit dat 79% van de beschikbare cliëntgebonden tijd in direct contact met de cliënt wordt besteed (face-to-face, ear-to-ear, screen-to-screen) en dat 21%⁴ van de beschikbare uren indirect cliëntgebonden zijn (wel over de cliënt, maar niet in diens bijzijn; bijvoorbeeld multidisciplinaire afstemming, overleg met school, etc.). Dat leidt tot een extra aftrek van **251** indirect cliëntgebonden uren. Dit is alleen aan de orde bij behandeling. Voor diagnostiek geldt een trajectprijs gebaseerd op 11 uur (direct en indirect) cliëntgebonden inzet. Daarnaast rekenen we met **70 uur** reistijd per fte, in lijn met het ED tariefonderzoek uit 2022.

Tabel 7. Opbouw productiviteit

Urenopbouw	Diagnostiek	Behandeling
Bruto	1.878	1.878
Verlof	259	259
Ziekteverzuim	126	126
Werkbare uren	1.493	1.493
Niet-clientgebonden	220	220
Indirect cliëntgebonden		251
Reistijd		70
Declarabel	1.273	953
<i>Productiviteit</i>	<i>68%</i>	<i>51%</i>

⁴ We gaan uit van een sessie waarvan 47,5 minuut direct cliëntgebonden tijd is (47,5 / 60 = 21%).

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 weerstandsvermogen⁵ nodig.

Hiertoe is een opslag voor het creëren van dergelijke buffers realistisch. De hoogte van de opslag is onderwerp van discussie; er zijn geen landelijke richtlijnen voor wat hierbij reëel genoemd kan worden. Bij de berekening is uitgegaan van een percentage van **2%**. Voor de innovatie achten wij het verstandig een separate vergoeding beschikbaar te stellen, buiten het tarief.

Bron: Voor deze opslag zijn geen objectieve en onafhankelijke bronnen bekend. We baseren ons op overwegingen die ook elders reëel worden gevonden.

2.8 Overige kosten

Reiskosten

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

- 7 reisbewegingen per week;
- 40 (school)weken per jaar;
- Gemiddelde afstand per reisbeweging is 10 km;
- Vergoeding van € 0,36 per km.

De totale kosten per fte komen daarmee uit op **€1.008,-** per jaar.

⁵ Door voor een weerstandsvermogen te zorgen voorkomt een organisatie dat het meteen in financiële problemen komt bij een calamiteit.

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 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.

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

Toepassing van alle hiervoor genoemde parameterwaarden leidt tot de volgende adviestarieven voor 2026:

Tabel 8. Adviestarieven ED Hart van Brabant

Product	Uitkomst (prijspeil 2026)
Diagnostiek	€ 113,66 per cliëntgebonden uur
Per traject (11 uur)	€ 1.250,24 per traject
Behandeling	€ 150,29 per <i>direct</i> cliëntgebonden uur
Per sessie (47,5 min)	€119,77 per sessie



Bijlage 1. Rekenvoorbeeld

			Diagnostiek	Behandeling
GGZ			100%	100%
GHZ			0%	0%
SW			0%	0%
VVT			0%	0%
Jeugd			0%	0%
Percentage			100%	100%
Check			100%	100%
GGZ				
HBO	FWG55	100%	0%	5%
WO	FWG60	50%	85%	85%
	FWG65	50%		
WO+	FWG65	100%	15%	10%
Check			100%	100%
Rekensalaris				
			€ 6.391,36	€ 6.311,36
Maanden in het jaar	12		€ 76.696,35	€ 75.736,35
Inschaling t.o.v. max	90,0%		€ 69.026,72	€ 68.162,72
Onregelmatigheidstoeslag? (ORT)			Geen ORT	Geen ORT
ORT percentage			0,00%	0,00%
ORT bedrag			€ 0,00	€ 0,00
Vakantietoeslag (VT)	Per product		8,33%	8,33%
VT bedrag			€ 5.749,93	€ 5.677,95
Eindejaarsuitkering (EJU)	Per product		8,33%	8,33%
EJU bedrag			€ 5.749,93	€ 5.677,95
Balansbudget GGZ	€ 1.000		€ 1.000	€ 1.000
Bruto loonkosten			€ 81.526,57	€ 80.518,62
Werkgeverslasten 2026				
Beginwaarde sociale lasten	18,51%		18,51%	18,51%
Maximum premieloon	€ 79.412			
Sociale lasten			18,03%	18,26%
	GGZ/GHZ/SW/VVT	JZ		
OP premie aandeel werkgever (50% van 25,9%)	12,95%	13,50%	12,95%	12,95%
aow-franchise	€ 17.283		€ 8.319,54	€ 8.189,01
Maximum pensioengevend salaris	€ 137.800			
WIA excedent franchise	3,40%	€ 79.409,00	€ 72,00	€ 37,73
Pensioen			10,29%	10,22%
Percentage werkgeverslasten totaal			28,33%	28,48%
Werkgeverslasten bedrag			€ 23.093,08	€ 22.928,28

GGZ
100%

5% x €5.217,00
85% x €6.316,25
10% x €6.817,00
€ 6.311,36

12 x €6.311 = €75.736,35
90% x €75.736 = €68.162,72

8,33% x €68.163 = €5.677,95

8,33% x €68.163 = €5.677,95
100% x €1.000 = €1.000
€68.163 + €5.678 + €5.678 + €1.000 = €80.518,62

(€ 79.412 x 18,51%) / € 80.519 = 18,26%

(€ 80.519 - € 17.283) * 12,95% = € 8.189
--

(€ 80.519 - €79.409) * 3,4% = € 38

18,26% + 10,22% = 28,48%
28,48% x 80.519 = € 22.928

1

2

3

Bruto loonkosten incl. werkgeverslasten		€ 104.619,65	€ 103.446,91
Percentage opslag overhead	Type product	Jeugd	Jeugd
	Per product	34,7%	34,7%
Opslag overhead bedrag		€ 36.303,02	€ 35.896,08
Risico-opslag	2%	€ 2.818,45	€ 2.786,86
Reiskosten woon-werk	€ 966	€ 966	€ 966
Totale kosten 1 fte		€ 144.707,12	€ 143.095,84
Productiviteit			
Bruto uren	1.878	1.878	1.878
Feestdagen & Verlof & vitaliteit/PBL + bovenwettelijk		259	259
Ziekteverzuim (4-jarig)	Per product	126	126
Werkbaar		1.493	1.493
Opleiding intervisie			
Overleg, administratie		220	220
Overig (pauze, pv, etc)			
Clientgebonden tijd		1.273	1.273
Reistijd?		Nee	Ja
Reistijd naar school		0	70
Indirect cliëntgebonden		Percentage	Percentage
Percentage indirect cliëntgebonden			21%
Declarabele uren		1.273	953
Percentage		68%	51%
Uurtarief		€ 113,66	€ 150,23
Reiskosten?		Nee	Ja
Reiskosten op jaarbasis	€ 1.008,00	€ -	€ 1,06
Uitkomst 2026		€ 113,66	€ 119,77
Tarief eenheid per		uur	Sessie
Uitkomst 2026		€ 1.250,24	(47,5 min. directe tijd)
		Traject (11 uur)	

$$€ 80.519 + € 22.928 = € 103.447$$

$$34,7\% \times € 103.447 = € 35.896$$

$$2\% \times € 35.896 = € 2.787$$

$$€ 103.446 + € 35.896 + € 2.787 + € 966 = € 143.096$$

$$1878 - 259 - 126 = 1.493$$

$$1.493 - 220 = 1.273$$

$$(1.273 - 70) \times 21\% = 251$$

$$1.273 - 70 - 251 = 953$$

$$953 / 1.878 = 51\%$$

$$((€ 143.096 / 953) + € 1,06) \times (47,5/60) = € 119,77$$

1

2

3

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 zijn onderdeel van de opslag voor personele overhead. Materiële opleidingskosten worden meegenomen onder de Overige personele kosten.

