



Opbouw tarieven **Begeleiding groep**

Gemeenten Harlingen en
Waadhoeke



Colofon

Opdrachtgever
De Dienst

Auteurs
Nico Dam
Nina Schreuder

Kenmerk
NS/26/1354/rtdnwf

Publicatiedatum
19 augustus 2026

© Bureau HHM



Inhoud

1.	Inleiding	4
1.1	Aanleiding.....	4
1.2	Reële tarieven	4
1.3	De gehanteerde aanpak	5
1.4	Opbrengst consultatie	6
2.	Kostprijsmodel.....	7
2.1	Beschrijving van parameters	7
2.2	Maandsalaris en inschaling.....	8
2.3	Opslagen.....	9
2.4	Sociale lasten	10
2.5	Opslag overhead	11
2.6	Productiviteit.....	12
2.7	Risico-opslag	13
2.8	Overige kosten.....	13
2.9	Vervoerskosten.....	14
3.	Uitkomsten.....	15
3.1	Adviestarieven 2026.....	15
3.2	Advies voor indexatie naar prijspeil 2026 en verder	15
Bijlage 1.	Rekenvoorbeeld	17
Bijlage 2.	Definitie overhead	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 gemeenten Harlingen en Waadhoeke.

1.1 Aanleiding

Op verzoek van de Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid Noardwest Fryslân (hierna de Dienst) 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 april 2027 voor:

- Begeleiding Groep, belevingsgericht
- Vervoer

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. 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 Reële tarieven

De Algemene Maatregel van Bestuur bij de Wmo (AMvB reële tarieven) verplicht gemeenten om bij de professionele ondersteuning in het sociaal domein reële tarieven te hanteren. In de AMvB is een lijst opgenomen van kostprijs-elementen op basis waarvan de gemeente het tarief dient te

1

2

3



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

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

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

Gemeenten hebben, mits goed onderbouwd, ruimte om bepaalde kostprijselementen normatief vast te stellen. Anders gezegd: de producten die de gemeente opstelt moeten voor het bijbehorende tarief door een efficiënt georganiseerde aanbieder kunnen worden geleverd. Dat betekent niet dat het tarief voor iedere aanbieder kostendekkend hoeft te zijn.

Belangrijke toetssteen hierbij is dat het tarief tot stand komt in een transparant proces met de aanbieders en dat het tarief herleidbaar en

herkenbaar is. Daarom maakt consultatie en dialoog met aanbieders onderdeel uit van het proces om tot reële tarieven te komen, hiermee wordt inzicht in de regionale uitvoeringspraktijk verkregen. Spannend blijft het wanneer die waarden op enkele componenten in de praktijk variatie vertonen en de gemeente (dus) dient te bepalen welke waarden in het tarief worden betrokken.

Disclaimer!

Het is 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 Dienst over de verschillende producten, hebben we een eerste uitwerking gemaakt van het kostprijsmodel en een concept voor deze notitie opgesteld. Hierin is een reële opbouw van de verschillende producten vertaald naar parameterwaarden, nog niet naar tarieven. Daarbij hebben we gebruik gemaakt van landelijke benchmarks en van uitkomsten van recent doorlopen vergelijkbare trajecten voor andere gemeenten.
- 2) In een ambtelijke werksessie is gesproken over de verschillende te maken keuzes rond de opbouw van het kostprijsmodel als vertaling

1

2

3

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

van de productomschrijvingen. Op basis daarvan is een eerste versie van deze notitie bijgesteld.

- 3) Deze notitie is op 6 mei met aanbieders uit de gemeenten besproken. De aanbieders krijgen aansluitend de mogelijkheid om aanvullende schriftelijke vragen te stellen en onderbouwde suggesties aan te leveren voor aanpassingen van de besproken parameters.
- 4) Na afloop van de reflectietermijn worden de reacties van de aanbieders geanalyseerd (zie paragraaf 1.4) en met de gemeenten besproken.
- 5) De uitkomsten van de consultatiefase worden in de definitieve rapportage verwerkt en vertaald naar de opbouw van het rekenmodel. Het rekenmodel wordt aan de Dienst beschikbaar gesteld.
- 6) Uiteindelijk stellen de gemeenten de definitieve tarieven vast.

1.4 Opbrengst consultatie

Tijdens de consultatiefase hebben we van **3** aanbieders in totaal **14** vragen, opmerkingen en verbetervoorstellen ontvangen. Deze zijn door ons van een reactie voorzien. Het overzicht van alle reacties met ons antwoord daarbij, is geanonimiseerd aan de gemeenten overhandigd. Deze vragen hadden onder andere betrekking op de volgende onderwerpen:

Maandsalaris en inschaling

Er zijn vragen gesteld over de verdeling van de functiemixen over de maximale inschaling. Op basis van de productbeschrijving en de huidige

uitvoeringspraktijk bij de aanbieders is gekozen om de verdeling niet aan te passen.

Locatiekosten

Ook is er een vraag gesteld over de opbouw van de locatiekosten. Wij hebben in deze notitie bij dat onderwerp nader toelichting gegeven hoe deze kosten zijn opgebouwd.

Reiskosten

Enkele vragen hadden betrekking op de reisafstanden van het woon-werkverkeer. De gehanteerde reiskosten sluiten aan bij gemiddelde aannames die in meerdere regio's als passend worden gezien. Ook vanuit de gemeenten is aangegeven dat zij de gehanteerde reisafstand als passend ervaren.

Groepsgrootte

Tot slot is een vraag gesteld over de groepsgrootte. De gemeenten hebben aangegeven dat deze grootte gebaseerd is op de doelgroep, de productbeschrijving en de signalen uit de huidige uitvoeringspraktijk. Bovendien is dit een uitkomst die goed overeenkomt met wat we in andere regio's tegenkomen.



2. Kostprijsmodel

In dit hoofdstuk beschrijven we het algemene kostprijsmodel dat we voor de twee gemeenten in Noordwest-Friesland 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 gemeenten voorstellen.

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

Tabel 1. Algemeen kostprijsmodel voor het sociaal domein

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

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 Begeleiding Groep 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. Op basis van de productbeschrijvingen gaan we uit van de volgende cao-mix:

Tabel 2. Cao-mix gemeenten

Product	GGZ	GHZ	SW	VVT
Begeleiding groep	15%	5%	5%	75%

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.

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!

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

1

2

3



Salarisniveau

Bij de verschillende producten kunnen medewerkers worden ingezet met een verschillend opleidingsniveau en bijpassend salarisschaal. Deze indeling is gebaseerd op analyse van personeelsadvertenties, functieboeken bij de verschillende cao's en uitkomsten van vergelijkbare trajecten elders. Op grond van de productbeschrijvingen van de gemeenten constateren we dat inzet op diverse inschaling aan de orde is. In Tabel 3 is aangegeven welke schalen uit de zorgcao's (FWG) en uit de cao SW aan de orde zijn bij de verschillende producten en in welke verdeling. Deze indeling is gebaseerd op diverse bronnen, zoals: functieboeken, ijkfuncties uit de FWG-systematiek, vacatures en uitkomsten van vergelijkbare trajecten in andere regio's.

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

Product \ Opleidingsniveau	MBO 3	MBO 4	HBO	WO
Begeleiding groep	35%	65%		

2.3 Opslagen

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

Tabel 4. Uitwerking van de opslagen in de Wmo-tarieven voor de gemeenten

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%.

Parameter	Waarden	Toelichting
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 voor de cao SW op 8,96% uitkomt. Daarbij komt bij SW nog 0,1% bij voor het individueel keuzebudget (IKB).
ORT	0,0%	
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 JZ	€240,-	In de cao JZ is een tegemoetkoming (€20,- per maand) in de kosten van de zorgverzekering opgenomen. Deze vergoeding verwerken in de tarieven naar rato van het aandeel cao JZ.

2.4 Sociale lasten²

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

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 barometer³ waarin de cijfers van Q3 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 gaan wij uit van een verdeling van **40%** grote organisaties (met >25 fte), waarvoor een hogere premie wordt vastgesteld en **60%** 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 **0,03%** van de loonsom en wordt betaald door de VVT-werkgever. Deze voegen we naar rato toe aan de producten.

FCB Sociaal Werk

Ditzelfde doen we voor de opslag voor het Fonds Collectieve Belangen (dit jaar **0,086%**) bij de cao Sociaal Werk. Ook deze opslag voegen we naar rato van de cao-mix toe aan de berekening.

Tabel 5. Opbouw sociale lasten 2026

Component sociale lasten		2026
WAO/IVA/WGA KLEIN (incl. kinderopvang)	60% van 6,77%	7,31%
WAO/IVA/WGA) GROOT (incl. kinderopvang)	40% van 8,13%	
WW-premie (Awf) LAAG (onbepaalde tijd)	72% van 2,74%	4,14%

² Staatscourant 2025, 42324 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen

³ Flex Barometer

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

Component sociale lasten		2026
WW-premie (Awf) HOOG (flex)	28% van 7,74%	
ZVW-premie werkgever		6,10%
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)		1,81%
Transitievergoeding (2,78% * 1/3 * 28%)		0,26%
A&O fonds VVT (0,03%)		0,02%
FCB Sociaal Werk (0,086%)		0,00%
Totaal opslag sociale lasten		19,65%

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 is **8,50%**. De totale werkgeverslasten komen daarmee uit op **28,15%**.

2.5 Opslag overhead

Dit betreft de kosten van de organisatie van waaruit de professionals werkzaam zijn. Dit is een ingewikkelde parameter die in de praktijk tot veel discussie leidt. Diverse onderzoeken laten zien dat er in de praktijk grote verschillen voorkomen. Deze verschillen, zowel tussen de verschillende

branches als tussen vergelijkbare aanbieders binnen een bepaalde branche, omvatten een bandbreedte van soms wel tientallen procenten. Naast deze grote verschillen tussen organisaties, worden in de verschillende rapporten over onderzoeken naar de feitelijke opbouw en waarde van het percentage overhead, verschillende definities gehanteerd. Wij hanteren de definitie van de kosten die tot de (personele) overhead en overige kosten worden gerekend, zoals die in de VNG-rekentool zijn gebruikt.

Onze berekening

Bij de berekening van het overheadpercentage gaan we uit van de sectorale benchmarkwaarden zoals door Berenschot onderzocht en verwerkt in de 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%**

Dit leidt tot een gecombineerde opslag overhead in het tarief van **28,3%**. De gemeenten gaan, voor zover wij kunnen nagaan, geen aanvullende specifieke eisen aan de aanbieders stellen die hierop van invloed zijn. Daarom vormen deze landelijke benchmarkcijfers volgens ons een goede basis voor de tarieven in deze gemeenten.

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 gemeenten declarabel is. Deze 'direct cliëntgebonden inzet' wordt doorgaans face-to-face geleverd, maar dit kan inmiddels ook deels worden overgenomen door 'ear-to-ear' en/of 'screen-to-screen' geboden inzet. Tabel 6 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 5 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. Dat leidt tot een gemiddelde op basis van de cao-mix van **248 verlofuren** per FTE er jaar.

Tabel 5. 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 Arbeidsmarkt In Zicht. We kijken daarbij naar RegioPlus-arbeidsmarktregio Fryslân over de periode 2022 tot en met 2024 en voegen daar het verschil tussen het landelijk gemiddelde over 2022 t/m

2024 en 2023 t/m 2025 aan toe. Op die manier corrigeren we de regionale cijfers met de recente landelijke ontwikkeling en komen we tot de volgende gemiddelde verzuimpercentages per cao:

- GGZ: **6,96%**
- GHZ: **7,54%**
- VVT: **7,10%**
- SW: **7,25%**

Bij de berekening van het verzuim per product houden we rekening met de eerder beschreven cao-mix, zodat we uitkomen op **7,21%** (135 uren).

Niet-client gebonden uren

Tot de niet-clientgebonden uren reken we de uren voor opleiding/intervisie, algemene administratie, algemeen overleg en 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 voor dienstreizen van de professional aan de orde.

Indirect cliëntgebonden tijd

Voor de tijd voor bijvoorbeeld dossiervorming gaan we uit van **60 uur**.

Tabel 6. Opbouw productiviteit (uren afgerond)

Urenopbouw	Begeleiding groep
Bruto	1.878
Verlof	248

Urenopbouw	Begeleiding groep
Ziekteverzuim	135
Werkbare uren	1.494
AF: niet cliëntgeb.	130
AF: reistijd	0
AF: Indirecte uren	60
Declarabel	1.304
Productiviteit	69%

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 op overwegingen die ook elders reëel worden gevonden.

2.8 Overige kosten

Locatiekosten Begeleiding Groep

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

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 8. 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. We hebben geen uitgebreide vergoeding voor materiele kosten opgenomen, omdat de aanbieders, met het oog op duurzaamheid, worden aangemoedigd circulaire materialen te gebruiken en zo de materiele kosten te compenseren hetgeen ook kan door middel van niet commerciële verkoop. De hoogte van deze component hebben we bepaald door de dekking van de lichte catering. We rekenen hier met een vergoeding van **€ 1,50 per dagdeel**. Lichte catering omvat het aanbieden van koffie, thee en een koekje aan cliënten.

Op basis van deze analyse becijferen we het totaal van huisvestingskosten en materiële kosten op **€ 11,- per cliënt per dagdeel** van 4 uur.

Groepsgrootte

Bij groepsbegeleiding kunnen de kosten van de professional worden gedeeld over meerdere cliënten. In Tabel 9 is weergegeven met welke groepsgrootte we rekenen. Er is gerekend met een gemiddelde waarde, omdat de groepsgrootte in de praktijk kan variëren.

Tabel 9. Gemiddelde groepsgrootte

Product	We rekenen met
Begeleiding Groep	Gemiddeld 1 begeleider per 6 cliënten

No Show

Omdat de groepsgrootte uitgaat van een gemiddeld aantal deelnemers, is de invloed van 'no-show' relevant. Hierbij gaan we ervan uit dat gemiddeld **5%** van de opgegeven deelnemers thuisblijft. Dat verwerken we in de groepsgrootte, zodat we voor het tarief ervan uitgaan dat de kosten van de professional over 5,7 cliënten kunnen worden verrekend.

Reiskosten

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.

2.9 Vervoerskosten

Het is naar onze ervaring niet goed mogelijk om tarieven voor vervoer op te bouwen op basis van de hiervoor beschreven kostprijsselementen. 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 Vervoerstarieven 2026.

Doelgroep	0-19 km
Volwassen; regulier	€ 24,04
Volwassenen; rolstoel	€ 38,77

Voor de gemeenten hanteren we de volgende uitgangspunten voor een reëel tarief voor het vervoer van en naar dagbesteding:

- **Type vervoer.**
We gaan ervan uit dat de aanbieder zelf het vervoer organiseert.
- **Afstand.**
Omdat de Wmo een lokale voorziening is, gaan we ervan uit dat het vervoer wordt geregeld over afstanden tot **20 km**. Op basis van informatie van de gemeenten houden we hierbij rekening met de ervaring dat 50% van de ritten plaatsvindt over een afstand tot 10 kilometer en 50% over een afstand van 11 tot 20 kilometer.
- **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**.

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

In de onderstaande tabel zijn de adviestarieven weergegeven. De adviestarieven zijn op basis van prijspeil 2026⁶.

Tabel 7. Adviestarieven 2026

Product	Adviestarief 2026
Begeleiding Groep	€ 14,23 / uur
Volwassenen; regulier	€ 24,04 per dag dat vervoer nodig is
Volwassenen; rolstoel	€ 38,77 per dag dat vervoer nodig is

3.2 Advies voor indexatie naar prijspeil 2027 en verder

We vullen het kostprijsmodel met de cao-salarissen die in 2026 van toepassing zijn. De uitkomst hebben we voor 2027 geïndexeerd op basis van de adviezen in de contractstandaarden van het Ketenbureau i-Sociaal Domein:

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

⁶ Eventuele wijzigingen of aanpassingen die later dit jaar worden doorgevoerd en die van invloed zijn op prijspeil 2026, dienen voor indexatie naar 2027 in deze tarieven te worden verwerkt.

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.

Looppaand
Bruto loon



Werkgeverslasten 2026					
Beginwaarde sociale lasten			19,65%		19,65%
Maximum premieloon	€	79.412			
Sociale lasten					19,65%
	GGZ/GHZ/SW/VVT	JZ			
OP premie aandeel werkgever (50% van 25,9%)	12,95%	13,50%			12,95%
aow-franchise	€	17.283	€	4.277,23	
Maximum pensioengevend salaris	€	137.800			
WIA exceedent franchise	3,40%	€ 79.409,00			
Pensioen					8,50%
Percentage werkgeverslasten totaal					28,15%
Werkgeverslasten bedrag				€	14.163,54
Bruto loonkosten incl. werkgeverslasten				€	64.475,37
PNIL (btw)		0%			0,00%
PNIL bedrag				€	-
Bruto loonkosten incl. werkgeverslasten incl PNIL				€	64.475,37
	Type product				Wmo
Percentage opslag overhead met vastgoed	Per product				28,33%
Opslag overhead bedrag				€	18.262,65
Risico-opslag		2%		€	1.654,76
Opleidingsbudget MS	€	5.682		€	-
Reiskosten woon-werk	€	966		€	966
Totale kosten 1 fte				€	85.358,78

Productiviteit		
Bruto uren	1.878	1.878
Feestdagen & Verlof & vitaliteit/PBL + bovenwettelijk		248
Ziekteverzuim (4-jarig)	7,21% Per product	135
<i>Werkbaar</i>		1.494
Opleiding intervisie		
Overleg, administratie		130
Overig (pauze, pv, etc)		
<i>Clientgebonden tijd</i>		1.364
Reistijd?		Nee
Niet declarabele reistijd		0
Intensiteit?		dagbesteding
Indirect cliëntgebonden		60
Percentage indirect cliëntgebonden		0%
Direct cliëntgebonden		1.304
<i>Percentage</i>		69%
Uurtarief		€ 65,44
Groepsgrootte		6
No-show percentage		5%
Deelbare groep		5,7
Groep uren per dagdeel, etmaal of week		4
Opslag locatiekosten incl. lichte catering per dagdeel?		Ja
Tarief per dagdeel	€ 11,00	€ 11,00
Uitkomst 2026 per dagdeel		€ 56,93
Tarief per uur		€ 14,23

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.

