



Opbouw tarieven Dyslexie

Capelle en Krimpen aan den
IJssel



Colofon

Opdrachtgever

De gemeente Krimpen aan den IJssel en het CJG Capelle aan den IJssel

Auteurs

Peter Bakker en Nikita Buitenhuis

Kenmerk

NB/26/1102/rtdck

Publicatiedatum

26 juni 2026

© Bureau HHM

NB/26/1102/rtdck

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.....	11
2.7	Risico-opslag	12
2.8	Overige kosten.....	13
2.9	Inzet per traject	13
3.	Uitkomsten.....	14
3.1	Adviestarieven 2026.....	14
3.2	Advies voor indexatie naar prijspeil 2027 en verder	14
Bijlage 1.	Rekenvoorbeeld	16
Bijlage 2.	Definitie overhead	19

1. Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de achtergrond bij de gevolgde aanpak om tot adviestarieven te komen voor Ernstige Dyslexie in Krimpen en Capelle aan den IJssel.

1.1 Aanleiding

Op verzoek van de gemeente Krimpen aan den IJssel en het CJG Capelle aan den IJssel (hierna: de gemeenten) begeleidt bureau HHM een traject voor de vaststelling van tarieven bij de inkoop van Ernstige Dyslexie (ED).

Bij het opstellen van deze notitie maken we gebruik van de product-beschrijvingen, van uitkomsten van eerdere tariefonderzoeken in de gemeenten en van de opbouw van de huidige tarieven voor diagnostiek en behandeling van ED. Verder maken we gebruik van het *Protocol Dyslexie Diagnostiek en Behandeling - versie 3.0* van het Nederlands Kwaliteitsinstituut Dyslexie. Tot slot gebruiken we ook uitkomsten van eerder door ons uitgevoerde kostprijsonderzoeken en diverse (landelijke) benchmark-rapporten.

Prijspeil 2026

We vullen het kostprijsmodel met de salarissen (gewogen gemiddelden) voor heel 2026, inclusief de salarisverhogingen op basis van de cao-wijzigingen per 1 juli 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 (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,

1

2

3



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.

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 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 gemeenten 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 het *Protocol Dyslexie Diagnostiek en Behandeling - versie 3.0* van het Nederlands Kwaliteitsinstituut Dyslexie. Daarnaast hebben we de uitkomsten gebruikt van recent doorlopen vergelijkbare trajecten voor andere gemeenten.

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

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

- 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 **28 mei** met aanbieders uit de gemeenten 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 zijn de reacties van de aanbieders geanalyseerd (zie paragraaf 1.4) en met de gemeenten besproken.
- 5) De uitkomsten van de consultatiefase zijn in de definitieve rapportage verwerkt en vertaald naar de opbouw van het rekenmodel. Het rekenmodel wordt aan de gemeenten beschikbaar gesteld.

- 6) Uiteindelijk stellen de gemeenten de definitieve tarieven vast.

1.4 Opbrengst consultatie

Tijdens de consultatiefase hebben we van 3 zorgaanbieders in totaal 7 vragen, opmerkingen en verbetervoorstellen ontvangen. Deze zijn door ons gerubriceerd naar de betreffende parameters en van een reactie voorzien. Het overzicht van alle ontvangen reacties met ons antwoord daarbij, is geanonimiseerd aan de gemeenten beschikbaar gesteld. De vragen hebben niet geleid tot aanpassingen van parameterwaarden.

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 Krimpen en Capelle 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, materiële kosten).
Productiviteit/ declarabiliteit	Dit betreft een correctie op de kosten van een medewerker in de directe ondersteuning voor niet-productieve uren. Vaak als het jaarlijks aantal werkbare en declarabele uren waardoor de totale jaarlijkse kosten per fte worden gedeeld. Hierin zit een correctie voor niet declarabele uren, zoals bijvoorbeeld vrije dagen, feestdagen, algemene tijd, werkoverleg en ziekteverzuim.
Risico-opslag	Ook wordt een opslag toegevoegd voor de financiële risico's. Alle overige elementen hebben betrekking op de feitelijke kostprijs; deze parameter waarborgt de continuïteit van de organisatie.

Een belangrijk aandachtspunt bij dit model is dat de beschreven parameter waarden dienen als een onderlegger voor de bepaling van reële tarieven. Het zijn geen eisen/normen waaraan de zorgaanbieders zich moeten houden!

2.2 Maandsalaris en inschaling

De tarieven worden opgebouwd vanuit de professional die de gevraagde inzet (ondersteuning) levert. 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 binnen het domein van de GGZ. Wij rekenen daarom met **100% cao GGZ**.

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 ED worden medewerkers ingezet met een verschillend opleidingsniveau en bijpassend 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 uitkomst- en van marktconsultaties in andere regio's bij vergelijkbare trajecten.

Tabel 2. Jaren per opleidingsniveau

Opleidings-niveau	Minimaal aantal jaren opleiding (afgesloten met diploma)
HBO	4 jaar opleiding op HBO-niveau
HBO+	4 jaar opleiding op HBO-niveau + HBO vervolgopleiding (ca. 2 jaar)
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 50 (80%) FWG 55 (20%)
WO		FWG 60 (50%) FWG 65 (50%)
WO +		FWG 65 (50%) FWG 70 (50%)

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%	15%

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 Capelle en Krimpen

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 **75%** medewerkers met een aanstelling voor onbepaalde tijd (2,74%) en **25%** medewerkers op een tijdelijk contract (7,74%). We baseren dit uitgangspunt op de Flex barometer⁴ waarin de cijfers van Q2 2025) zijn gebruikt (exclusief ZZP-ers).

Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof)

Ook bij de Aof-premie is sprake van differentiatie; er wordt onderscheid gemaakt tussen grote en kleine organisaties. Op basis van de sectorale rapportage 'De Staat van de Arbeidsmarkt 2023'⁵ gaan wij uit van een verdeling van **90%** grote organisaties (met >25 fte), waarvoor een hogere premie wordt vastgesteld en **10%** kleine organisaties (t/m 25 fte).

Transitievergoeding

Daarnaast is een opslag toegevoegd voor de transitievergoeding die in de WAB is aangepast. Dit betreft de uitkering die wordt gegeven aan medewerkers waarbij op verzoek van de werkgever de aanstelling wordt beëindigd (ook als die aanstelling tijdelijk was). De hoogte van deze opslag is bepaald op basis van de volgende uitgangspunten:

- De inschatting dat jaarlijks 20% van alle contracten aflopen of worden beëindigd op verzoek van de werkgever;

- De inschatting van aanbieders in vergelijkbare trajecten dat bij een derde van alle aflopende contracten een transitievergoeding aan de orde;
- Hoogte van de vergoeding is een derde van een maandsalaris per volledig gewerkt jaar, dat is $(1/3/12 =) 2,78\%$.

Dat leidt tot een opslag van $(2,78\% * 1/3 * 25\% =) \mathbf{0,23\%}$.

Tabel 6. Opbouw sociale lasten 2026

Component sociale lasten		2026
WAO/IVA/WGA KLEIN (incl. kinderopvang)	10% van 6,77%	7,99%
WAO/IVA/WGA) GROOT (incl. kinderopvang)	90% van 8,13%	
WW-premie (Awf) LAAG (onbepaalde tijd)	75% van 2,74%	3,99%
WW-premie (Awf) HOOG (flex)	25% van 7,74%	
ZVW-premie werkgever		6,10%
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)		1,81%
Transitievergoeding $(2,78\% * 1/3 * 25\%)$		0,23%
Totaal opslag sociale lasten		20,13%

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

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

⁴ Flex Barometer

⁵ De staat van de arbeidsmarkt Zorg en Welzijn 2023 - Sectoranalyse

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 behandeling 10,45%, voor diagnostiek 10,57%. De totale werkgeverslasten komen daarmee uit op 29,55% voor behandeling en 29,28% voor diagnostiek.

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 uitgangspunten⁶. Wel maakt de organisatie meerkosten, bijvoorbeeld in de vorm van BTW wanneer dat aan de orde is. Voor de cao GGZ bedraagt het percentage PNIL 9,5%⁷. De opslag komt dan uit op **2,0%**.

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

⁶ 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,

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 1,5% aandeel voor de kosten voor kantoorvastgoed. Voor de GGZ rekenen we met een opslag van **36,2%**.

Capelle en Krimpen 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

Zowel de direct als de indirect cliëntgebonden uren zijn declarabel. Tabel 7 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**).

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

⁷ EY Barometer Nederlandse Gezondheidszorg (2025)

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 'vitaliteitsturen' voor oudere medewerkers. Voor de CAO GGZ rekenen we met **259 uur** per fte.

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 per AZW-branche op RegioPlus-arbeidsmarktregio (Arbeidsmarktregio Rotterdam Rijnmond.) We kijken daarbij naar de periode 2021 tot en met 2024 en voegen daar het verschil tussen het landelijk gemiddelde over 2021 t/m 2024 en 2022 t/m 2025 aan toe. Op die manier corrigeren we de regionale cijfers met de recente landelijke ontwikkeling. Voor de GGZ gaat we uit van 7,45% (140 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).

Tabel 7. Opbouw productiviteit

Urenopbouw	Diagnostiek en behandeling
Bruto	1.878
Verlof	259
Ziekteverzuim	140
Werkbare uren	1.479
Niet cliëntgebonden	220
Declarabel	1.259
<i>Productiviteit</i>	<i>67%</i>

2.7 Risico-opslag

Om de continuïteit richting cliënten en werknemers te garanderen, moet een aanbieder rekening houden met (financiële) tegenvallers. Om die tegenvallers te kunnen opvangen, heeft een aanbieder een weerstandsvermogen⁸ nodig.

Hiertoe is een opslag voor het creëren van dergelijke buffers realistisch. De hoogte van de opslag is onderwerp van discussie; er zijn geen landelijke richtlijnen voor wat hierbij reëel genoemd kan worden. Bij de berekening is uitgegaan van een 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.

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

2.8 Overige kosten

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 Inzet per traject

Capelle en Krimpen gaan uit van een maximaal aantal declarabele uren inzet per traject. Voor diagnostiek geldt een maximum van **12 uur**. Voor behandeling is dat maximaal **60 uur**.

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:

Product	Uitkomst (prijspeil 2026)
Behandeling	€ 122,74 per uur
Diagnostiek	€ 125,01 per uur

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. Mede op basis van de adviezen van de VNG en de opbouw van de contractstandaarden van het ketenbureau i-Sociaal Domein, adviseren wij de Capelle en Krimpen om de volgende uitgangspunten te hanteren.

1) Salariskosten

Het aandeel van de salariskosten is bij de jeugdzorg 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%**. Hiervoor kan gebruik worden gemaakt van het PPC-indexcijfer van het Centraal Planbureau.

De werkwijze die wij adviseren:



- Voorafgaand aan het nieuwe jaar worden de tarieven geïndexeerd op basis van de voorlopige indices zoals die voor het volgende jaar worden voorzien.
- Bij de voorlopige indices voor het jaar waarvoor de tarieven worden bepaald, wordt het verschil opgeteld tussen de voorlopige en de definitieve indices over het lopende jaar.

Bijlage 1. Rekenvoorbeeld

- 1
- 2
- 3

Werkgeverslasten 2026			
Beginwaarde sociale lasten	20,13%	20,13%	20,13%
Maximum premieloon	€ 79.412		
Sociale lasten		19,10%	18,72%
	GGZ/GHZ/SW/VVT	JZ	
OP premie aandeel werkgever (50% van 25,9%)	12,95%	13,50%	12,95%
aow-franchise	€ 17.283	€ 8.595,91	€ 8.820,22
Maximum pensioengevend salaris	€ 137.800		
WIA excedent franchise	3,40%	€ 79.409,00	€ 144,56
Pensioen		10,45%	10,57%
Percentage werkgeverslasten totaal		29,55%	29,28%
Werkgeverslasten bedrag		€ 24.722,66	€ 25.005,86
Bruto loonkosten incl. werkgeverslasten		€ 108.383,31	€ 110.398,63
PNIL (btw)	21%	2,00%	2,00%
PNIL bedrag		€ 2.162,25	€ 2.202,45
Bruto loonkosten incl. werkgeverslasten incl PNIL		€ 110.545,56	€ 112.601,08
	Type product	Jeugd	Jeugd
Percentage opslag overhead met vastgoed	Per product	36,2%	36,2%
Opslag overhead bedrag		€ 40.017,49	€ 40.761,59
Risico-opslag	2%	€ 3.011,26	€ 3.067,25
Reiskosten woon-werk	€ 966	€ 966	€ 966
Totale kosten 1 fte		€ 154.540,31	€ 157.395,93
Productiviteit			
Bruto uren	1.878	1.878	1.878
Feestdagen & Verlof & vitaliteit/PBL + bovenwettelijk		259	259
Ziekteverzuim (4-jarig)	Per product	140	140
<i>Werkbaar</i>		1.479	1.479
Opleiding intervisie			
Overleg, administratie		220	220
Overig (pauze, pv, etc)			
Declarabele uren		1.259	1.259
Percentage		67%	67%
Uitkomst 2026	€ 122,74	€ 125,01	
Tarief eenheid per	uur	uur	

$$(\text{€ } 79.412 \times 20,13\%) / \text{€ } 85.392,77 = 18,72\%$$

$$(\text{€ } 85.393 - \text{€ } 17.283) \times 12,95\% = \text{€ } 8.820,22$$

$$(\text{€ } 85.393 - \text{€ } 79.409) \times 3,4\% = \text{€ } 203,45$$

$$18,72\% + 10,57\% = 29,28\%$$

$$29,28\% \times \text{€ } 85.393 = \text{€ } 25.006$$

$$\text{€ } 85.393 + \text{€ } 25.006 = \text{€ } 110.399$$

$$2\% \times \text{€ } 110.399 = \text{€ } 2.202$$

$$\text{€ } 110.399 + 2.202 = 112.601$$

$$36,2\% \times \text{€ } 112.601 = \text{€ } 40.762$$

$$2\% \times \text{€ } 40.762 = \text{€ } 3.067$$

$$\text{€ } 112.601 + \text{€ } 40.762 + \text{€ } 3.067 + \text{€ } 966 = \text{€ } 157.396$$

$$1878 - 259 - 140 = 1.479$$

$$1.479 - 220 = 1259$$

$$1.259 / 1.878 = 67\%$$

$$\text{€ } 157.396 / 1.259 = \text{€ } 125,01$$

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

