

Reflectie tarieven Wmo, MER/MLW

Op verzoek van de regio MER/MLW geven we in deze notitie reflectie op de opbouw van de tarieven van Wmo-begeleiding (individueel en in groepsverband), zoals die in 2023 in de regio zijn vastgesteld. Doel van de reflectie is toe te werken naar nieuwe reële tarieven zoals die bij de vernieuwing van de contracten van 2027 van kracht kunnen worden.

Achtergrond

In 2023 is een inkoopproces doorlopen, waarbij voor de begeleiding individueel, begeleiding groep, kortdurend verblijf en (rolstoel) vervoer voor de 5 percelen in de Wmo in de regio tarieven zijn vastgesteld. In deze notitie beginnen we bij de parameterwaarden in de verschillende tarieven zoals die in 2023 zijn vastgesteld. De bron hiervoor is de notitie van 22 mei 2023 (kenmerk IT/23/0779/rtwml). In de volgende paragrafen en tabellen beschrijven we de indertijd gemaakte keuzes en reflecteren we daarop vanuit de huidige praktijk. Het referentiekader bij de huidige praktijk wordt gevormd door actuele en recent voltooide adviestrajecten voor tarieven en kostprijsonderzoeken.

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 kostprijselementen op basis waarvan de gemeente het tarief dient te 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.

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

Gemeenten hebben, mits goed onderbouwd, ruimte om bepaalde kostprijs-elementen 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.

1. Salaris en inschaling

Cao-mix en functiemix

De cao's zijn op verschillende plekken aangepast. Dat betreft niet alleen de salarissen, maar ook andere bestanddelen van de arbeidsvoorwaarden. Bij de doorrekening van de (eventueel aangepaste) parameterwaarden tot tarieven anno 2026 hanteren we de actuele bepalingen in die cao's die hier van toepassing zijn namelijk de cao's Gehandicaptenzorg (GHZ), Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ), Sociaal Werk (SW) en Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (VVT).

Indertijd is op basis van de productbeschrijvingen gekozen voor de volgende cao- en functiemixen. Dit betreft de mengeling van opleidingsniveaus om de betreffende producten te kunnen aanbieden op het door de regio gewenste kwaliteitsniveau.

Tabel 1 Cao-mix producten Wmo

Cao-verdeling				
A) De onderstaande cao-verdeling is van toepassing op de volgende producten:				
Perceel 1	Volwassenen met lichte/matige problematiek gericht op ontwikkeling			
Perceel 2	Volwassenen met matige/zware problematiek gericht op ontwikkeling			
Perceel 3	Volwassenen gericht op behoud			
Perceel 4	Ouderen gericht op gecontroleerde achteruitgang			
Bundeling grondslag SOM/LG/PG (individueel en dagbesteding)				
Cao	VVT	GGZ	GHZ	SW
Verdeling	70%	0%	20%	10%
Bundeling grondslag PSY/VG (individueel en dagbesteding)				
Cao	VVT	GGZ	GHZ	SW
Verdeling	0%	60%	30%	10%
B) De onderstaande cao-verdeling is van toepassing op de volgende producten:				
Perceel 5	Kortdurend verblijf			
Kortdurend verblijf				
Cao	VVT	GGZ	GHZ	SW
Verdeling	40%	10%	40%	10%

Tabel 2 Functiemix producten Wmo met rekensalaris 2026

Functiemix naar perceel en bundeling grondslagen						
Perceel 1: Volwassenen met lichte/matige problematiek gericht op ontwikkeling						
<i>Begeleiding individueel</i>		MBO-2	MBO-3	MBO-4	HBO	Rekensalaris
1	SOM/LG/PG		20%	70%	10%	€ 4.047
2	PSY/VG		10%	80%	10%	€ 4.114
<i>Begeleiding groep</i>		MBO-2	MBO-3	MBO-4	HBO	Rekensalaris
3	SOM/LG/PG		35%	65%		€ 3.892
4	PSY/VG		30%	65%	5%	€ 3.974
Perceel 2: Volwassenen met matige/zware problematiek gericht op ontwikkeling						
<i>Begeleiding individueel</i>		MBO-2	MBO-3	MBO-4	HBO	Rekensalaris
5	SOM/LG/PG		20%	60%	20%	€ 4.131
6	PSY/VG			60%	40%	€ 4.387
<i>Begeleiding groep</i>		MBO-2	MBO-3	MBO-4	HBO	Rekensalaris
7	SOM/LG/PG		10%	70%	20%	€ 4.179
8	PSY/VG			60%	40%	€ 4.387
Perceel 3: Volwassenen gericht op behoud						
<i>Begeleiding individueel</i>		MBO-2	MBO-3	MBO-4	HBO	Rekensalaris
9	SOM/LG/PG		40%	50%	10%	€ 3.951
10	PSY/VG		35%	55%	10%	€ 3.984
<i>Begeleiding groep</i>		MBO-2	MBO-3	MBO-4	HBO	Rekensalaris
11	SOM/LG/PG	15%	35%	45%	5%	€ 3.793
12	PSY/VG	5%	35%	55%	5%	€ 3.898
Perceel 4: Ouderen gericht op gecontroleerde achteruitgang						
<i>Begeleiding individueel</i>		MBO-2	MBO-3	MBO-4	HBO	Rekensalaris
13	SOM/LG/PG	10%	55%	30%	5%	€ 3.743
14	PSY/VG		60%	35%	5%	€ 3.818
<i>Begeleiding groep</i>		MBO-2	MBO-3	MBO-4	HBO	Rekensalaris
15	SOM/LG/PG	10%	75%	15%		€ 3.606
16	PSY/VG	10%	75%	15%		€ 3.605
Perceel 5: Kortdurend verblijf						
<i>Kortdurend verblijf</i>		MBO-2	MBO-3	MBO-4	HBO	Rekensalaris
17	Kortdurend verblijf		50%	50%		€ 3.838

Reflectie 2026

Wij zien geen aanleiding de verhoudingen van de cao- en functie-mix te wijzigen.

Salarisniveau

Op basis van de marktconsultatie is in 2023 een verdeling gemaakt van deze opleidingsniveaus naar salarisschalen uit de vier cao's die de basis vormen voor de doorrekening van de tarieven (GHZ, GGZ, VVT en SW). Bij de verschillende producten kunnen medewerkers worden ingezet met een verschillend opleidingsniveau en bijpassend salaris.

Tabel 3. Salarisschalen bij opleidingsniveau

Niveau	Cao	GGZ, GHZ en VVT	SW
MBO - 2		FWG 20 (50%) FWG 25 (50%)	Schaal 3 (100%)
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%)

Reflectie 2026

Op basis van analyse van actuele vacatures en gesprekken met aanbieders denken we dat de inschaling van MBO 3 in de cao GGZ, GHZ en VVT een aanpassing behoeft. De praktijk wijst uit dat FWG 30 niet meer wordt gehanteerd. Dus adviseren wij bij dit niveau voor 100% uit te gaan van FWG 35.

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. In 2023 is gekozen om uit te gaan van 93% van het maximum van de salarisschaal als maat voor het gemiddelde rekensalaris.

Reflectie 2026

KPMG constateerde in 2014 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 volgens de jurisprudentie nog altijd een goede bron voor de inschatting voor het gemiddelde salaris. Wij zien daarom geen aanleiding om de inschaling aan te passen.

Uitkomst

De combinatie van bovenstaande actualisaties leidt tot de volgende rekensalarissen op prijspeil 2026, in vergelijking met de rekensalarissen die in 2023 werden gehanteerd:

Tabel 4 Rekensalaris 2023 in vergelijking met 2026, MER/MLW

Rekensalaris naar perceel en bundeling grondslagen			
Perceel 1: Volwassenen met lichte/matige problematiek gericht op ontwikkeling			
<i>Begeleiding individueel</i>		Rekensalaris 2023	Rekensalaris 2026
1	SOM/LG/PG	€3.411	€ 4.047
2	PSY/VG	€3.482	€ 4.114
<i>Begeleiding groep</i>		Rekensalaris 2023	Rekensalaris 2026
3	SOM/LG/PG	€3.265	€ 3.892
4	PSY/VG	€3.344	€ 3.974
Perceel 2: Volwassenen met matige/zware problematiek gericht op ontwikkeling			
<i>Begeleiding individueel</i>		Rekensalaris 2023	Rekensalaris 2026
5	SOM/LG/PG	€3.481	€ 4.131
6	PSY/VG	€3.720	€ 4.387
<i>Begeleiding groep</i>		Rekensalaris 2023	Rekensalaris 2026
7	SOM/LG/PG	€3.532	€ 4.179
8	PSY/VG	€3.720	€ 4.387
Perceel 3: Volwassenen gericht op behoud			
<i>Begeleiding individueel</i>		Rekensalaris 2023	Rekensalaris 2026
9	SOM/LG/PG	€3.310	€ 3.951
10	PSY/VG	€3.348	€ 3.984
<i>Begeleiding groep</i>		Rekensalaris 2023	Rekensalaris 2026
11	SOM/LG/PG	€3.181	€ 3.794
12	PSY/VG	€3.274	€ 3.898
Perceel 4: Ouderen gericht op gecontroleerde achteruitgang			
<i>Begeleiding individueel</i>		Rekensalaris 2023	Rekensalaris 2026
13	SOM/LG/PG	€3.120	€ 3.744
14	PSY/VG	€3.183	€ 3.818
<i>Begeleiding groep</i>		Rekensalaris 2023	Rekensalaris 2026
15	SOM/LG/PG	€2.983	€ 3.606
16	PSY/VG	€2.987	€ 3.606
Perceel 5: Kortdurend verblijf			
<i>Kortdurend verblijf</i>		Rekensalaris 2023	Rekensalaris 2026
17	Kortdurend verblijf	€3.206	€ 3.838

2. Opslagen

Reflectie 2026

In 2023 waren twee opslagen aan de orde: vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Anno 2026 zijn enkele wijzigingen doorgevoerd, waardoor de percentages enigszins veranderen:

- In de cao SW is een loopbaanbedrag opgenomen die in 2023 nog niet aan de orde was. Dit percentage van 1,5% is nu meegenomen in de berekeningen.
- Daarnaast is in de cao SW een tegemoetkoming voor de ziektekosten opgenomen, die in 2023 nog niet aan de orde was. Ook die nemen we nu mee in de berekeningen.
- In de cao SW is de eindejaarsuitkering (EJU) van 8,96% naar 9,06% gegaan.
- In de cao GGZ is de vakantietoeslag (VT) van 8,00% naar 8,33% gegaan.
- In de cao GGZ is een balansbudget opgenomen die in 2023 nog niet aan de orde was. Hiervoor is €1.000,- nu meegenomen in de berekeningen.
- ORT is alleen van toepassing bij "Kortdurend verblijf", dit betrof in 2023 een opslag van 12,3%. In 2026 betreft dit een percentage van 16,44% als wordt uitgegaan van een gelijke inzet in uren.

3. Sociale lasten

De opslag sociale lasten is met name gebaseerd op de wettelijk verplichte percentages (prijspeil 2026)².

Tabel 5. 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)	80% van 2,74%	3,74%
WW-premie (Awf) HOOG (flex)	20% van 7,74%	
ZVW-premie werkgever		6,10%
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)		1,81%
A+O Fonds Cao VVT (0,03%),	O.b.v. cao mix	
Transitievergoeding (2,78% * 1/3 * 20%)		0,19%
Totaal opslag sociale lasten (excl. A&O Fonds)		19,69%

Reflectie 2026

Dit betreft de wettelijke premies voor de werkgever. De betreffende percentages worden jaarlijks herzien. Daarbij handhaven we de gekozen verhouding tussen grote organisaties (waarvoor een hoger Aof-percentage geldt) en kleine organisaties. De verhouding grote en kleine aanbieders houden we op 80/20. De verhouding vast personeel (waarvoor het lager WW-percentage geldt) en flex personeel is de afgelopen jaren in verband met de

² [Staatscourant 2025, 42324 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen](#)

krappe arbeidsmarkt gewijzigd. Daarom passen we deze aan naar 80/20 in plaats van 90/10. Zie de tabellen in de bijlage voor de opbouw van de sociale lasten.

Een andere wijziging die sinds 2026 is doorgevoerd betreft de berekening van het werkgeversdeel van de pensioenpremie. Dat verwerken we conform de berekeningen van het PFZW in de opbouw van de afzonderlijke tarieven

4. 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

De opslag voor de organisatiekosten (overhead) werd in 2023 afgeleid van de beschikbare benchmarks. Bij de berekening van het overheadpercentage gaan we uit van de sectorale benchmarkwaarden zoals door Berenschot onderzocht. 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 in 2023:

- GGZ: **34,4%**
- GHZ: **25,9%**
- SW: **34,4%**
- VVT: **25,8%**

Reflectie 2026

Parallel aan de wijze van bepaling van deze parameterwaarde in 2023, bepalen we de opslag overhead aan de hand van de benchmark care van Berenschot. De bijbehorende waarden leiden we af uit de VNG-rekentool, waarbij we rekening houden met 1% voor het kantoorvastgoed (voor die waarde ontbreekt een voorbeeld in de rekentool). Dat leidt tot de volgende opslag voor de overhead per sector:

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

5. Personeel Niet In Loondienst (PNIL)

In 2023 is gerekend met een opslag van **1,5%** voor de meerkosten van PNIL. Dit was gemotiveerd door de combinatie van gemiddeld 7% inzet van extra inhuur met gemiddelde meerkosten van 21% (als gevolg van de BTW).

Reflectie 2026

De afgelopen jaren hebben we ervoor gekozen om het percentage PNIL te baseren op de EY Barometer Nederlandse Gezondheidszorg (2025) waarbij de gemiddelde meerkosten van 21% wordt gehandhaafd. Hiermee sluiten we aan bij de cao-mix die van toepassing is op de verschillende projecten. We gaan hierbij uit van de volgende percentages: cao's GGZ (9,5%), GHZ (11,7%), SW (9,5%) en VVT (9,3%).

6. 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 weerstandsvermogen³ 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.

Reflectie 2026

Er is geen aanleiding om de gekozen waarde uit 2023 (namelijk: 2% opslag over de totale kosten van één fte in de organisatie) aan te passen. Daarom handhaven we die opslag.

7. Productiviteit/declarabiliteit

Reflectie 2026

De opbouw van de productiviteit uit 2023 is overwegend goed bruikbaar, maar dient volgens ons op twee plaatsen te worden geactualiseerd naar 2026. De eerste voorgestelde wijziging betreft de opbouw van de verlofuren, vanwege enkele wijzigingen in de cao's zoals de toevoeging van het levensfasebudget in de cao GGZ.

Daarnaast dienen de verzuimuren te worden aangepast. In de afgelopen periode is objectief waar te nemen dat het ziekteverzuim toeneemt in de zorgsector. De cijfers over het verzuim worden tegenwoordig actief bijgehouden ten behoeve van de vraagstukken op de arbeidsmarkt voor zorg en welzijn. De basisgegevens voor het verzuim vinden we op [website van zorg aan zet](#), de sectorale jaarcijfers van Noord- en Midden-Limburg. Deze cijfers middelen we uit over de jaren 2022-2024 en die uitkomst hogen we op met gemiddelde stijging van het meerjarig gemiddelde wanneer we de (voorlopige) landelijke

³ Door voor een weerstandsvermogen te zorgen voorkomt een organisatie dat het meteen in financiële problemen komt bij een calamiteit.

kwartaalcijfers over 2025 daarbij optellen. Dat leidt tot een actueel verzuim (gemiddeld over de periode 2022 t/m 2025) van 7,53% voor de GGZ (141 uren per fte per jaar), voor de GHZ is dat 8,27% (155 uren), voor de SW is dat 7,50% (141 uren) en voor de VVT is dat 8,40% (158 uren). In 2023 is voor het verzuim uitgegaan van Vernet cijfers, deze cijfers worden niet meer geactualiseerd waardoor wij nu uitgaan van deze nieuwe cijfers. In de bijlage wordt in de voorbeeldberekening de opbouw van de productiviteit weergegeven.

Tot slot hebben we gekeken naar de indirecte cliëntgebonden uren (de uren die wel ten behoeve van een cliënt, maar niet in diens bijzijn worden ingezet; bijvoorbeeld om een verslag te schrijven of intercollegiaal te overleggen). Daarbij hebben we gezien dat in de initiële berekening bij alle varianten van individuele begeleiding is uitgegaan van 75 indirecte uren per FTE per jaar. Op basis van vele discussies daarover in het land stellen wij voor om dat voor de begeleiding in perceel 2 aan te passen naar 100 uren, met name vanwege de complexiteit van de doelgroep en de ontwikkelingsdoelstelling die hierbij geldt. Wij zien elders dat bij deze cliënten meer indirecte uren noodzakelijk zijn om tot resultaten te komen.

8. No-show

De gemeenten MWL/MER verwachten dat de gecontracteerde aanbieders door middel van actief beleid inzetten op het minimaliseren van de kans op onverwachte afwezigheid van een cliënt. De praktijk laat zien dat een bepaalde mate van no-show onvermijdelijk is bij groepsbegeleiding (m.u.v. kortdurend verblijf). Om hiervoor aanbieders te compenseren voegen we een correctie van 5% toe aan de groeps grootte, dat resulteert in een hoger tarief. Bij de individuele begeleiding kan het weliswaar incidenteel ook voorkomen dat de professional voor een dichte deur staat (no-show), maar gelet op het uitzonderlijke karakter daarvan en omdat de professional die beschikbare tijd een andere invulling kan geven, wordt bij de individuele vormen van ondersteuning geen no-show vergoed.

Reflectie 2026

Er is geen aanleiding om de gekozen onderbouwing uit 2023 aan te passen. Daarom handhaven we die onderbouwing.

9. Overige kosten

Locatiekosten dagbesteding

De hoogte van de kosten van de locatie bij de groepsgerichte producten leiden we af uit de NZa-tarieven voor de normatieve huisvestingscomponent (NHC) en de normatieve inventariscomponent (NIC) voor dagbesteding in de Wlz. Onderstaand overzicht is gebaseerd op de bijlagen bij de NZa prestatiebeschrijvingen ZZP en VPT [2026](#)

Tabel 6. 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 dagbesteding afnemen.

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

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:

- 13 reisdreizen per week;
- 42 werkbare weken per jaar;
- Gemiddelde afstand per reisdreizing is 5 km;
- Vergoeding van € 0,36 per km.

De totale kosten per fte komen daarmee uit op **€983,-** 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 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.

UITKOMSTEN

Doorrekening van alle hiervoor beschreven parameters op basis van de actuele waarden, leidt tot de volgende tarieven op prijspeil 2026.

Tabel 7. Opbouw tarieven 2026

Tarieven naar perceel en bundeling grondslagen		
Perceel 1: Volwassenen met lichte/matige problematiek gericht op ontwikkeling		
Begeleiding individueel		Tarief 2026
1	SOM/LG/PG	€ 80,21/ uur
2	PSY/VG	€ 85,98/ uur
Begeleiding groep		Tarief 2026
3	SOM/LG/PG	€ 54,10/ dagdeel
4	PSY/VG	€ 57,07/ dagdeel

Tarieven naar perceel en bundeling grondslagen		
Perceel 2: Volwassenen met matige/zware problematiek gericht op ontwikkeling		
<i>Begeleiding individueel</i>		Tarief 2026
5	SOM/LG/PG	€ 83,71/ uur
6	PSY/VG	€ 93,73/ uur
<i>Begeleiding groep</i>		Tarief 2026
7	SOM/LG/PG	€ 63,28/ dagdeel
8	PSY/VG	€ 68,38/ dagdeel
Perceel 3: Volwassenen gericht op behoud		
<i>Begeleiding individueel</i>		Tarief 2026
9	SOM/LG/PG	€ 78,29/ uur
10	PSY/VG	€ 83,27/ uur
<i>Begeleiding groep</i>		Tarief 2026
11	SOM/LG/PG	€ 53,12/ dagdeel
12	PSY/VG	€ 56,29/ dagdeel
Perceel 4: Ouderen gericht op gecontroleerde achteruitgang		
<i>Begeleiding individueel</i>		Tarief 2026
13	SOM/LG/PG	€ 74,14/ uur
14	PSY/VG	€ 79,79/ uur
<i>Begeleiding groep</i>		Tarief 2026
15	SOM/LG/PG	€ 49,04/ dagdeel
16	PSY/VG	€ 50,90/ dagdeel
Perceel 5: Kortdurend verblijf		
<i>Kortdurend verblijf</i>		Tarief 2026
17	Kortdurend verblijf	€ 213,21/ etmaal
Vervoer		
<i>Vervoer</i>		Tarief 2026
18	Vervoer regulier	€18,19/ dag
19	Vervoer rolstoel	€29,89/ dag

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 de regio MER/MLW om de volgende uitgangspunten te hanteren.

1) **Salariskosten**

Het aandeel van de salariskosten is bij de Wmo 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.

Op het moment dat we deze rapportage schrijven is bekend dat enkele cao's voor het einde van 2026 aflopen. Het is echter niet bekend of deze cao's in de loop van dit jaar nog worden vernieuwd met mogelijke aanpassingen voor het prijspeil 2026. Als dat het geval is, dienen die wijzigingen in de uitkomsten zoals hiervoor vermeld te worden verwerkt (dus correctie prijspeil 2026), voordat de tarieven naar 2027 worden geïndexeerd.

8. Opbouw Begeleiding individueel complex, grondslag psychisch

In de regio MER/MLW is besloten een nieuw product toe te voegen. Op basis van de beschrijving daarvan laten we hier de opbouw van het bijbehorende tarief zien. Hierbij zijn we uitgegaan van de functiemix in perceel 2, waarbij alleen de cao GGZ van toepassing is. Ook zijn, gelet op de in de productbeschrijving omschreven doelgroep, de indirecte uren, met uitzondering van de reistijd declarabel. Daarbij gaan we er overigens vanuit dat daarmee mogelijke kans op no-show is ondervangen in de opbouw van het tarief.

Begeleiding Individueel Complex	Parameterwaarden	Opbouw
Max maandsalaris opleidingsmix	Cao GGZ 60% MBO4 – 40% HBO	€ 4.320,46
Inschaling als % van max	93%	€ 48.216,33
Vakantiegeld	8,33%	€ 4.016,42
Eindejaarsuitkering	8,33%	€ 4.016,42
Balansbudget GGZ	€1000,-	€1000,00
Bruto loonkosten		€ 57.249,17
Werkgeverslasten	28,73%	€ 16.449,89
Bruto loonkosten incl. werkgeverslasten		€ 73.699,07
PNIL	2,00%	€ 1.470,30
Opslag overhead	35,3%	€ 26.534,78
Risico-opslag	2,0%	€ 2.034,08
Reiskosten woon-werk	€966	€ 966,00
Totale kosten		€ 104.704,23
Declarabele uren		
- bruto aanstellingsuren	1.878	
- verlof	259	
- verzuim	141	
- niet-cliëntgebonden uren	130	
- reistijd	150	
Declarabele uren	1.198	€87,43
Reiskosten dienstreizen	€ 982,80	€0,82
Tarief per uur	Heel 2026	€ 88,25

Bijlage: tabellen en voorbeeldberekening

Sociale lasten 2026

De aanvullende pensioenlasten variëren per product, want de opslag wordt vanwege de werking van de AOW-franchise voor een belangrijk deel bepaald door de hoogte van het rekensalaris. De opslag voor het pensioen (werkgeversdeel) varieert tussen 8,25 – 9,08%.

Werkgeverslasten 2026	Verdeling	2026		
AOF kleine werkgevers incl. toeslag kinderopvang	20%	6,77%	7,86%	
AOF grote werkgevers incl. toeslag kinderopvang	80%	8,13%		
WW premie (Awf) laag (aanstelling voor onbepaalde tijd)	80%	2,74%	3,74%	
WW premie (Awf) hoog (overige dienstbetrekkingen)	20%	7,74%		
ZVW premie werkgever		6,10%		
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)		1,81%		
A+O Fonds Cao VVT (0,04%), naar rato	0,03%			
Transitievergoeding		0,19%	2,78%	0,33
Subtotaal		19,69%		

Productiviteit percelen 1, 3 en 4

Productiviteit	Individueel		Groep	
	SOM/LG/PG	PSY/VG	SOM/LG/PG	PSY/VG
Bruto uren	1.878	1.878	1.878	1.878
Af: Feestdagen & Verlof	248	258	248	258
Af: Ziekteverzuim	156	146	156	146
Werkbare uren	1.474	1.475	1.474	1.475
Af: niet cliëntgebonden	130	130	130	130
Af: Indirect cliëntgeb.	75	75	60	60
Af: reistijd	126	126		
Declarabele uren	1.143	1.144	1.284	1.285
<i>Productiviteit</i>	61%	61%	68%	68%

Productiviteit perceel 2

Productiviteit	Individueel		Groep	
	SOM/LG/PG	PSY/VG	SOM/LG/PG	PSY/VG
Bruto uren	1.878	1.878	1.878	1.878
Af: Feestdagen & Verlof	248	258	248	258
Af: Ziekteverzuim	156	146	156	146
Werkbare uren	1.474	1.475	1.474	1.475
Af: niet cliëntgebonden	130	130	130	130
Af: Indirect cliëntgeb.	100	100	60	60
Af: reistijd	126	126		
Declarabele uren	1.118	1.119	1.284	1.285
<i>Productiviteit</i>	60%	60%	68%	68%

Productiviteit perceel 5

Productiviteit	Kortdurend verblijf
Bruto uren	1.878
Af: Feestdagen & Verlof	252
Af: Ziekteverzuim	153
Werkbare uren	1.472
Af: niet cliëntgebonden	130
Af: Indirect cliëntgebonden	60
Declarabele uren	1.282
<i>Productiviteit</i>	68%

Voorbeeldberekening tarief BI1 - SOM/LG/PG

			BI1 - SOM/LG/PG	
GGZ			0%	
GHZ			20%	
SW			10%	
VVT			70%	
Jeugd			0%	
Percentage			100%	
Check			100%	

MBO 3	FWG30	schaal 4	20%
	FWG35	schaal 5	0%
MBO 4	FWG40	schaal 6	70%
HBO-	FWG45	schaal 7	0%
HBO	FWG50	schaal 8	10%
	FWG55	schaal 9	0%
MS/KJP			0%
Check			100%

Rekensalaris			
			€ 4.047,24
Maanden in het jaar	12	€	48.566,83
Inschaling t.o.v. max	93,0%	€	45.167,15
Onregelmatigheidstoelage? (ORT)			Geen ORT
ORT percentage			0,00%
ORT bedrag		€	0,00
Vakantietoelage (VT)	Let opt! Minimum HO	Per product	8,00%
VT bedrag		€	3.613,37
Eindejaarsuitkering (EJU)	Let opt! Minimum HO	Per product	8,40%
EJU bedrag		€	3.795,58
Balansbudget GGZ	€	1.000	€ -
Vergoeding zorgverzekering SW	€	120	€ 12
Tegemoetkoming ziektekostenverzekering JZ	€	240	€ -
Loopbaanbedrag SW		1,5%	€ 68
Bruto loonkosten			€ 52.655,85

Werkgeverslasten			
Beginwaarde sociale lasten		19,69%	19,71%
Maximum premieloon 2026	€	79.412	
Sociale lasten			19,71%
	GGZ/GHZ/SW/VVT	JZ	
OP premie aandeel werkgever (50% van 25,8%)	12,90%	13,50%	12,95%
aow-franchise	€	17.283	€ 4.580,78
Maximum pensioengevend salaris	€	137.800	
Pensioen			8,70%
Percentage werkgeverslasten totaal			28,41%
Werkgeverslasten bedrag	€		14.961,53

GGZ	GHZ	SW	VVT	Jeugd
0%	20%	10%	70%	0%
20% x €3.508	20% x €3.624	20% x €3.819	20% x €3.532	20% x €3.458
0% x €0.000	0% x €0.000	0% x €0.000	0% x €0.000	0% x €0.000
70% x €4.027	70% x €4.069	70% x €4.558	70% x €3.987	70% x €4.177
0% x €0.000	0% x €0.000	0% x €0.000	0% x €0.000	0% x €0.000
10% x €4.761	10% x €4.789	10% x €5.355	10% x €4.857	10% x €4.618
0% x €0.000	0% x €0.000	0% x €0.000	0% x €0.000	0% x €0.000
0% x €11.788	0% x €11.788	0% x €11.788	0% x €11.788	0% x €11.788
cao GGZ = €3.996	cao GHZ = €4.052	cao SW = €4.490	cao VVT = €3.983	cao JZ = €3.996
0% x cao GGZ = €3.996	20% x cao GHZ = €4.052	10% x cao SW = €4.490	70% x cao VVT = €3.983	0% x cao JZ = €3.996
€ -	€ 810,34	€ 448,97	€ 2.787,93	€ -

€0 + €810 + €449 + €2788 + €0 = €4.047

12 x €4.047 = €48.566,83

93,0% x €48.567 = €4.580,78

0,00% x €45.167 = €000,00

8,00% x €45.167 = €3.613,37

8,40% x €45.167 = €3.795,58

0,00% x €1000 = €000,00

10,00% x €120 = €12

70,00% x €240 = €00

0,00% x €0 = €68

€45167 + €0 + €3613 + €3796 + €12 + €68 = €52.655,85

(€52.656 - €17.283) x 12,95% = €4.580,78

(€4581 +) / €52.656 = 8,70%

19,71% + 8,70% = 28,41%

€52.656 x 28,41% = €14.961,53

Bruto loonkosten incl werkgeverslasten		€	67.617,38
PNIL (btw)	21%		2,06%
PNIL bedrag		€	1.391,57
Bruto loonkosten incl werkgeverslasten incl PNIL		€	69.008,95
	Type product		W/mo
Percentage opslag overhead met vastgoed	Per product		27,5%
Opslag overhead bedrag		€	18.977,46
Risico-opslag	2%	€	1.759,73
Opleidingsbudget MS	€ 5.682	€	-
Reiskosten woon-werk	€ 966	€	966
Totale kosten 1 fte		€	90.712,14

Productiviteit			
Bruto uren	1.878		1.878
Feestdagen & Verlof & vitaliteit/PBL + bovenwettelijk			248
Ziekteverzuim (4-jarig)		Per product	156
Werkbaar			1.474
Opleiding intervisie			
Overleg, administratie			130
Overig (pauze, pv, etc)			
Clientgebonden tijd			1.344
Reistijd?			Ja
Niet declarabele reistijd			126
Keuze indirect cliëntgebonden			Vaste waarde
Indirect cliëntgebonden			75
Percentage indirect cliëntgebonden			
Direct cliëntgebonden			1.143
Percentage			61%

Uurtarief € 79,36

Groepsrootte			1
No-show percentage			0%
Deelbare groep			1
Uren per dagdeel, etmaal of week			0
Opslag locatiekosten incl. lichte catering per dagdeel?			Nee
Tarief per dagdeel	€ 16,00	€	-
Opslag NHC/NIC per etmaal?			Nee
Tarief NHC/NIC per etmaal	€ 38,65	€	-
Opslag hotelmatige kosten per etmaal?			Nee
Tarief hotelmatige kosten per etmaal	€ 30,63	€	-
Reiskosten?			Ja
Reiskosten op jaarbasis	€ 982,80	€	0,86
Slaapwacht?			Nee
Nachtelijk toezicht / slaapwacht	€ 19,28	€	-
Bereikbaarheid?			Nee
7x24 uur bereikbaarheid	€ 6,93	€	-

Uitkomst 2026	€	80,21
Tarief per eenheid afgerond	€	80,40
Tarief eenheid per		uur

Productnummer

1

€52.656 + €14.962 = €67.617,38

2,06% x €67.617 = €1.391,57

€67.617 + €1.392 = €69.008,95

27,50% x €67.617 = €18.977,46

2,00% x (€67.617 + €18.977) = €1.759,73

0,00% x €5.682 = €0

100% x €966 = €966

€67.617 + €1.392 + €18977 + €1760 + €0 + €966 = €90.712,14

1.878 - 248 - 156 = 1.474

1.474 - 130 = 1.344

1.344 - 126 - 75 = 1.143

1.143 / 1878 = 61%

€90.712 / 1143 = €79,36

Nee, dus €00,00

Nee, dus €00,00

Nee, dus €00,00

Ja, dus €0.983 / 1.143 = €0,86

Nee, dus €19 / 0.000 = €0,00

Nee, dus €0,00

€79,36 x 1 / 0 + €00,00 + €00,00 + €00,00 + €0,86 + €0,00 + €0,00 = €80,21