



## Opbouw tarieven Huishoudelijke Hulp de Brabantse Wal-gemeenten



## Colofon

**Opdrachtgever**

de Brabantse Wal-gemeenten

**Auteurs**

Dam, N., Buitenhuis, N.

**Kenmerk**

NB/25/0393/rthhwal

**Publicatiedatum**

4 maart 2025

© Bureau HHM



## Inhoud

1.	Inleiding.....	4
1.1	Aanleiding .....	4
1.2	Reële tarieven .....	5
1.3	De gehanteerde aanpak.....	5
1.4	Opbrengst consultatie.....	6
2.	Kostprijsmodel.....	7
2.1	Beschrijving van parameters .....	7
2.2	Maandsalaris en inschaling.....	8
2.3	Opslagen .....	8
2.4	Sociale lasten .....	9
2.5	Opslag overhead.....	10
2.6	Productiviteit.....	11
2.7	Risico-opslag .....	11
3.	Uitkomsten.....	13
3.1	Adviestarieven 2025 .....	13
3.2	Advies voor indexatie naar prijspeil 2026 en verder .....	13
Bijlage 1.	Rekenvoorbeeld.....	15



# 1. Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de achtergrond bij de gevolgde aanpak om tot adviestarieven te komen voor de huishoudelijke hulp in de gemeenten Bergen op Zoom, Steenberg en Woensdrecht.

## 1.1 Aanleiding

Op verzoek van de gemeenten Bergen op Zoom, Steenberg en Woensdrecht (hierna: de Brabantse Wal-gemeenten) begeleidt bureau HHM een traject voor de vaststelling van tarieven bij de inkoop bij de inkoop van de voorzieningen vanuit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo). Hierbij gaat het om te komen tot reële tarieven vanaf 1 januari 2026 voor:

- Huishoudelijke Hulp (HH)
  - Basis
  - Regulier
  - Extra
- Individuele begeleiding, begeleiding groep en vervoer.
  - De opbouw van deze producten staat beschreven in een separate notitie met kenmerk NB250392.

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 Brabantse Wal-gemeenten en de opbouw van de huidige tarieven in de Wmo. Tot slot gebruiken we ook uitkomsten van eerder door ons uitgevoerde kostprijs-onderzoeken en diverse (landelijke) benchmarkrapporten.

### Prijspeil 2025

We vullen het kostprijsmodel met de cao-salarissen op 1-1-2025 vermeerderd met de voorlopige OVA (4,18%). Die uitkomst hanteren we als het gemiddelde salaris voor heel 2025. We tillen de adviestarieven die dit traject oplevert door middel van indexatie op tot prijspeil 2026. In paragraaf 3.2 komen we terug op deze indexatie.

1

2

3



### 1.2 Reële tarieven

De Algemene Maatregel van Bestuur bij de Wmo (AMvB reële tarieven) verplicht gemeenten om bij de professionele ondersteuning in het sociaal domein reële tarieven te hanteren. In de AMvB is een lijst opgenomen van 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 gemeenten<sup>1</sup>.

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

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

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 aan de gemeente om over tarieven te besluiten. Er kunnen derhalve 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 Brabantse Wal-gemeenten 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.

1

2

3



## Definitief

- 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 4 februari 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 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 gemeenten beschikbaar gesteld.
- 6) In een tweede bijeenkomst op 6 maart worden de belangrijkste opbrengsten van de consultatiefase digitaal met de aanbieders gedeeld. In die bijeenkomst worden ook de uitkomsten in de vorm van de adviestarieven gepresenteerd.
- 7) Uiteindelijk stellen de Brabantse Wal-gemeenten de definitieve tarieven vast.

### 1.4 Opbrengst consultatie

Tijdens de consultatiefase hebben we van **5** HH aanbieders in totaal **31** vragen, opmerkingen en voorstellen voor wijziging van parameterwaarden ontvangen. Deze zijn door ons gerubriceerd naar betreffende parameters en van een reactie voorzien. Het overzicht van alle reacties met ons antwoord daarbij, is geanonimiseerd aan de gemeenten overhandigd.

Hieronder geven we een kort overzicht van de vragen, opmerkingen en voorstellen voor wijziging van parameterwaarden die we ontvangen hebben en die geleid hebben tot aanpassingen in de tariefopbouw.

- **Inschaling:** Op basis van reacties van aanbieders hebben we de inschaling aangepast naar 95%. Mede op basis van recente uitvragen in andere Brabantse regio's en vanwege het argument dat er in de regio veel (honkvast) ouder personeel aanwezig is.
- **Sociale lasten:** Aanbieders hebben aangegeven dat de verhouding 80% vast en /20% flex niet passend is binnen de context van de huishoudelijke hulp. We hebben dit percentage aangepast naar 75% vast en 25% flexibel.
- **Overhead:** Aanbieders hebben aangegeven dat de voorgestelde waarde niet past bij de praktijk van de Brabantse Wal gemeenten. Naar aanleiding daarvan heeft nadere analyse plaatsgevonden van recent uitgevoerde trajecten in vergelijkbare Brabantse regio's. Op basis daarvan hebben we het percentage voor de opslag overhead aangepast naar 19,2%.
- **Overige vragen:** In de consultatieronde zijn er vragen gesteld over de algemene opbouw van het tarief in het kader van proces en onderbouwing. Deze vragen hebben wij in de Nota van Inlichtingen (NvI) nader beantwoord. In de bijlage hebben we tevens een screenshot van de doorrekening opgenomen.



## 2. Kostprijsmodel

In dit hoofdstuk beschrijven we het algemene kostprijsmodel dat we voor de Brabantse Wal-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 de Brabantse Wal-gemeenten voorstellen

De kern is steeds de inzet van een professional die tijd besteedt aan een cliënt. Die inzet vormt de basis van het tarief. Alle overige kosten, zoals de kosten van de organisatie (overhead), 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. Bij HH is sprake van één specifieke salarisschaal uit de cao VVT.
Opslagen	Hierbij gaat het om reguliere opslagen op het salaris bij de gekozen functieniveaus, zoals vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.
Sociale lasten	Dit betreft de werkgeverslasten, zoals de verschillende verplichte sociale verzekeringen, pensioenpremie, etc.
Overhead	Hierbij gaat het om een opslag voor de kosten van de organisatie waarin het personeel dat de ondersteuning biedt, werkzaam is. Vaak onderverdeeld in personele



Parameter	Omschrijving
	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.
Reiskosten	Voor de reiskosten van dienstreizen (cliënt-cliënt) van de medewerkers wordt een opslag gehanteerd.

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.

### Inschaling

Voor de Huishoudelijke Ondersteuning gaan we uit van **95%** van het maximum van de HbH-salarisschaal. Dit percentage is gebaseerd op een interne benchmark van HHM, aangevuld met een nadere analyse van vergelijkbare Brabantse regio's.

*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. De resultaten van de interne benchmark staan beschreven in een samenvattende notitie op de website van Bureau HHM [Opbouw tarieven Huishoudelijke Ondersteuning, 2024](#).

## 2.3 Opslagen

Het is duidelijk dat er bij HH geen onregelmatigheidstoelage aan de orde is, omdat de dienstverlening vrijwel altijd binnen de reguliere uren wordt verricht. De cao VVT kent een vakantietoelage van **8%** van het brutosalaris en een eindejaarsuitkering van **8,33%** van het brutosalaris. Voor beide parameters geldt in de cao een minimumwaarde die elk jaar wordt aangepast.

- 1
- 2
- 3



## Definitief

Tabel 2. Uitwerking van de opslagen bij de Huishoudelijke Hulp

Parameter	Waarden	Toelichting
Vakantie	8%	Op basis van de cao VVT (minimum!)
Eindejaar	8,33%	Op basis van de cao VVT (minimum!)

### 2.4 Sociale lasten

De opslag sociale lasten is met name gebaseerd op de wettelijk verplichte percentages (prijspeil 2025)<sup>2</sup>.

#### Algemeen Werkloosheidsfonds (Awf)

De invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB, 2020) heeft geleid tot differentiatie in de premies voor de WW. We baseren deze parameter op de Flex barometer<sup>3</sup>. Deze laat (in Q3 2024) voor de gezondheids- en welzijnszorg een verhouding zien van 65% vast en 23% flexibel (naast nog 10% Zzp en 2% Zmp/meewerkend). Het aandeel flex komt dan neer op  $23\% / (65\% + 23\%) = 26\%$ . Omdat flexibele contracten met name binnen de huishoudelijke zorg voorkomen, gaan we uit van een verhouding van **75% vast** en **25% flexibel**.

#### Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof)

Ook bij de Aof-premie is sprake van differentiatie; er wordt onderscheid gemaakt tussen grote en kleine organisaties. Op basis van de sectorale rapportage 'De Staat van de Arbeidsmarkt 2023'<sup>4</sup> en de Brabantse Wal-gemeenten, 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).

<sup>2</sup> Staatscourant 2024, 38722 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen

<sup>3</sup> Flex Barometer

#### 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 25% van alle contracten aflopen of worden beëindigd op verzoek van de werkgever (gebaseerd op de verhouding vast/flex die hiervoor is besproken);
- 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  $(2,78\% * 1/3 * 25\% =) \mathbf{0,23\%}$ .

#### A&O fonds

De stichting A+O VWT is een samenwerkingsverband van werkgevers- en werknemersorganisaties in de VWT en heeft als doel de werking van de arbeidsmarkt in de VWT te verbeteren. Daartoe wordt met ingang van 2022 een premie geïnd. Deze premie bedraagt **0,04%** van de loonsom en wordt betaald door de VWT-werkgever. Deze voegen we naar rato toe aan de producten.

Tabel 3. Opbouw sociale lasten 2025

Component sociale lasten	2025	
WAO/IVA/WGA KLEIN (incl. kinderopvang)	10% van 6,78%	<b>8,00%</b>

<sup>4</sup> De Staat van de arbeidsmarkt Zorg en Welzijn 2023 - Sectoranalyse



## Definitief

Component sociale lasten		2025
WAO/IVA/WGA) GROOT (incl. kinderopvang)	90% van 8,14%	<b>3,99%</b>
WW-premie (Awf) LAAG (onbepaalde tijd)	75% van 2,74%	
WW-premie (Awf) HOOG (flex)	25% van 7,74%	
ZVW-premie werkgever		<b>6,51%</b>
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)		<b>1,66%</b>
A+O Fonds Cao VVT (0,04%),		<b>0,04%</b>
Transitievergoeding (2,78% * 1/3 * 25%)		<b>0,23%</b>
<b>Totaal opslag sociale lasten (incl. A&amp;O)</b>		<b>20,44%</b>

### Pensioenpremie

Daarnaast wordt een pensioenpremie toegevoegd, gebaseerd op het percentage dat Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) in 2025 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 (OP) en het arbeidsongeschiktheidspensioen (AP). De helft van de totale premie komt voor rekening van de werkgever. De pensioenpremie bedraagt 7,10%. De totale werkgeverslasten komen daarmee uit op 27,54%.

### Personeel Niet In Loondienst

Tijdens de ambtelijke werksessie is er gesproken over de behoefte aan de inzet van 'Personeel Niet In Loondienst' (PNIL). De gemeenten hebben geen signalen van aanbieders ontvangen over de inzet van PNIL. Bovendien is de verwachting van de wettelijke wijzigingen vanaf 2025 het aandeel PNIL verder zal verlagen. En gelet op de lange looptijd van de

contracten, is er gekozen om geen opslag voor PNIL mee te nemen in de opbouw van het tarief.

### 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, zie hiervoor ook bijlage 2.

Voor de huishoudelijke hulp rekenen we met een opslagpercentage van **19,2%**. Dit percentage is ingegeven door de uitkomsten van recente uitvragen in vergelijkbare Brabantse regio's. Deze uitkomst is vergeleken met een uitvoerige interne benchmark over meer dan 60 door aanbieders ingevulde rekentools in de afgelopen periode (Zie hiervoor de samenvattende notitie hierover op de website van HHM: [Opbouw tarieven Huishoudelijke Ondersteuning, 2024](#)). Daaruit blijkt dat organisaties die specifiek huishoudelijke hulp leveren, mede vanwege de aard van dit product (vaste cliënten per medewerker; grotere 'span of control' van managers), gemiddeld een lagere overhead nodig hebben. De gekozen 19,2% vormt volgens ons daarmee een goede basis voor de tarieven in de Brabantse Wal-gemeenten.



### 2.6 Productiviteit

In Tabel 4 laten we de opbouw van de productiviteit zien voor de Huishoudelijke hulp. Daarbij is het aantal productieve uren per jaar afgeleid uit de bruto beschikbare aanstellingsuren (1.878) verminderd met de feest- en verlofdagen, ziekteverzuim en niet-cliëntgebonden uren.

#### 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 Vernet verzuimcijfers van de Midden- en West-Brabant. Gemeten van het kwartaal 1 in 2020 tot en met kwartaal 4 in 2023 komen we tot de het gemiddelde verzuimpercentages van **8,80%**.

#### Niet werkbare uren en reistijd

Voor de niet-werkbare uren gaan we uit van **18 uren** scholing per fte per jaar. Dat is gemiddeld 1% van de arbeidsomvang; als onderdeel van de overhead is nog eens 1% opgenomen voor de materiele kosten van de opleiding, zodat gezamenlijk 2% van de loonsom voor opleiding beschikbaar is. Daarnaast rekenen we met **10 uren** voor administratieve taken (gemiddeld een kwartier per week). Voor de reistijd bij Huishoudelijke Ondersteuning gaan we op basis van verschillende onderzoeken uit van een gemiddeld verlies van **28 uren** per jaar. Dit wordt mede verklaard door de redenering dat een dienstverlener gemiddeld vijf dienstreizen per week maakt van gemiddeld ca. 8 minuten per rit. Bij 42 werkweken per jaar komt er een gemiddelde van **28 uren** reistijd per jaar uit.

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

Tabel 4. Opbouw productiviteit per ondersteuningsvariant

Urenopbouw	Huishoudelijke hulp
<b>Bruto</b>	<b>1.878</b>
Verlof, feestdagen (obv cao VVT)	245
Ziekteverzuim	165
<b>Werkbare uren</b>	<b>1.467</b>
AF: niet werkbare uren (scholing, administratie)	28
AF: Niet declarabele reistijd	28
<b>Declarabel</b>	<b>1.411</b>
<i>Productiviteit</i>	<i>75%</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 weerstandsvermogen<sup>5</sup> nodig.

Hiertoe is een opslag voor het creëren van dergelijke buffers realistisch. De hoogte van de opslag is onderwerp van discussie; er zijn geen landelijke richtlijnen voor wat hierbij reëel genoemd kan worden. Bij de berekening is uitgegaan van een percentage van **2%**. 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.



**Reiskosten**

Voor de reiskosten hanteren we een bedrag van **€ 0,55 per uur**. Deze vergoeding is gebaseerd op de Code Marktverantwoordelijk Marktgedrag Thuisondersteuning. Deze waarde hebben we geïndexeerd naar actueel prijspeil en vermeerderd met de opslag overhead. Deze waarde komt in veel onderzoeken met een uitvraag ook naar voren als een passend gemiddelde. Deze vergoeding in het tarief is voldoende voor de (verplichte) fietsvergoeding (conform art.9.2 cao VVT) bij een gemiddelde werkdag. Vanwege het ontbreken van een vaste werkplek, is voor de medewerkers Huishoudelijke Ondersteuning geen 'woon-werkverkeer' van toepassing.

- 1
- 2
- 3



## 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 2025

Doorrekening van alle gepresenteerde parameters leidt tot de volgende uitkomst:

Tabel 5 uitkomst: tarief 2025

Product	Adviestarief 2025
Huishoudelijke Hulp	€ 40,89 per uur

### 3.2 Advies voor indexatie naar prijspeil 2026 en verder

We vullen het kostprijsmodel met de cao-salarissen op 1-1-2025 vermeerderd met de voorlopige OVA (4,18%). Die uitkomst hanteren we als het gemiddelde salaris voor heel 2025.

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 2025 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 Brabantse Wal-gemeenten 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.



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

		Huishoudelijke hulp
		<b>€ 2.767,33</b>
Maanden in het jaar	12	€ 33.208,00
Inschaling t.o.v. max	95,0%	<b>€ 31.547,60</b>
Onregelmatigheidstoelage? (ORT)		Geen ORT
ORT percentage		0,00%
ORT bedrag		<b>€ 0,00</b>
Vakantietoelage (VT)	Let opl Minimum HO	Per product
VT bedrag	€ 2.497,88	8,00%
Eindejaarsuitkering (EJU)	Let opl Minimum HO	Per product
EJU bedrag	€ 2.641,67	8,33%
Balansbudget GGZ	€ 500	€ -
Tegemoetkoming ziektekostenverzekering SW	€ 120	€ -
Loopbaanbedrag SW	1,5%	€ -
<b>Bruto loonkosten</b>		<b>€ 36.713,08</b>
<b>Werkgeverslasten 2025</b>		
Beginwaarde sociale lasten	20,40%	20,44%
Maximum premieloon	€ 75.864	
Sociale lasten		20,44%
	GGZ/GHZ/SW/WT	JZ
OP premie aandeel werkgever (50% van 25,8%)	12,90%	13,50%
aow-franchise	€ 16.655	€ 2.587,49
Maximum pensioengevend salaris	€ 137.800	
	GGZ/GHZ/WT	SW/JZ
AP premie aandeel werkgever (50% van 0,5%)	0,25%	0,50%
AP-franchise	€ 28.405	€ 20,77
Pensioen		7,10%
Percentage werkgeverslasten totaal		<b>27,54%</b>
<b>Werkgeverslasten bedrag</b>		<b>€ 10.110,83</b>
<b>Bruto loonkosten incl werkgeverslasten</b>		<b>€ 46.823,90</b>

		Huishoudelijke hulp
<b>Bruto loonkosten incl werkgeverslasten</b>		<b>€ 46.823,90</b>
PNIL (btw)	0%	
PNIL bedrag		
<b>Bruto loonkosten incl werkgeverslasten incl PNIL</b>		<b>€ 46.823,90</b>
Percentage opslag overhead met vastgoed	Type product	
Opslag overhead bedrag	Per product	19,2%
		<b>€ 8.990,19</b>
Risico-opslag	2%	€ 1.116,28
Reiskosten woon-werk	€ 966	
<b>Totale kosten 1 fte</b>		<b>€ 56.930,38</b>
<b>Productiviteit</b>		
<b>Bruto uren</b>	1.878	<b>1.878</b>
Feestdagen & Verlof & vitaliteit/PBL + bovenwettelijk		245
Ziekteverzuim (4-jarig)	Per product	165
<b>Werkbaar</b>		<b>1.467</b>
Opleiding intervisie		
Overleg, administratie		28
Overig (pauze, pv, etc)		
<b>Clientgebonden tijd</b>		<b>1.439</b>
Reistijd?		Ja
Niet declarabele reistijd		28
Intensiteit?		
Indirect clientgebonden		
<b>Direct cliëntgebonden</b>		<b>1.411</b>
Percentage		75%
<b>Uurtarief</b>		<b>€ 40,34</b>
Groepsmaat		1
No-show percentage		0%
Deelbare groep		1
Reiskosten?		Ja
Reiskosten op jaarbasis	€ 0,55	€ 0,55
<b>Uitkomst 2025</b>		<b>€ 40,89</b>



## 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.*