



Opbouw tarief Huishoudelijke Ondersteuning Per 1-7-2026

Gemeenten Goirle, Hilvarenbeek
en Oisterwijk (GHO)

Colofon

Opdrachtgever

Gemeenten Goirle, Hilvarenbeek en Oisterwijk (GHO)

Auteurs

Nico Dam

Nina Schreuder

Kenmerk

NS/25/2040/rthhgho3

Publicatiedatum

24 november 2025

© Bureau HHM

NS/25/2040/rthhgho3

Inhoud

1.	Inleiding	4
1.2	Reële tarieven	4
1.3	De gehanteerde aanpak	5
1.4	Opbrengsten consultatiefase	6
2.	Kostprijsmodel.....	7
2.1	Beschrijving van parameters	7
2.2	Salaris en inschaling.....	8
2.3	Opslagen.....	9
2.4	Sociale lasten	9
2.5	Opslag overhead	10
2.6	Productiviteit.....	11
2.7	Risico-opslag	12
2.8	Reiskosten	12
3.	Uitkomsten.....	13
3.1	Adviestarief 1 juli 2026	13
	Bijlage 1. Rekenvoorbeeld	14

1. Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de achtergrond bij de gevolgde aanpak om tot de concept adviestarieven te komen voor de Huishoudelijke Ondersteuning in de gemeenten Goirle, Hilvarenbeek en Oisterwijk.

1.1 Aanleiding

De gemeenten Goirle, Hilvarenbeek en Oisterwijk (hierna: GHO gemeenten) zijn verantwoordelijk voor de Huishoudelijke Ondersteuning (HO) van kwetsbare inwoners. In het kader van de hernieuwde inkoop willen de GHO gemeenten dat de uitgangspunten voor het reële tarief opnieuw tegen het licht gehouden worden. De GHO gemeenten willen dit objectief en onafhankelijk laten vaststellen zodat het voldoet aan de AMvB Reële Tarieven.

Op verzoek van de gemeenten begeleidt bureau HHM een traject om te komen tot het gevraagde. Deze notitie is vooral gebaseerd op de analyse van de door **6 regionale aanbieders ingevulde rekentools** (gezamenlijk verantwoordelijk voor **100%** van alle HO binnen de GHO gemeenten). Daarbij hebben we ook gebruikgemaakt van referentie-uitkomsten uit tal van eerder door ons uitgevoerde kostprijsonderzoeken¹ en diverse (landelijke) benchmarkrapporten.

Prijspeil 1 juli 2026

We vullen het kostprijsmodel met het gemiddelde cao salaris per 1 juli 2026 zoals opgenomen is in de cao VVT 2025-2026. Ook voor de overige parameters gaan we uit van de gegevens (voor zover bekend) van 2026.

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 gemeenten het tarief dienen te bepalen. Volgens dit wettelijk kader worden in ieder geval de volgende



¹ Zie <https://www.hhm.nl/werk/opbouw-tarieven-huishoudelijke-ondersteuning/>



kostprijsselementen 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 gemeente².

Gemeenten hebben, mits goed onderbouwd, ruimte om bepaalde kostprijsselementen 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 aan de gemeenten om over tarieven te besluiten. Dat betekent dat de inhoud van deze rapportage altijd door de gemeenten kan worden aangepast. Ondanks onze uiterste zorgvuldigheid maken wij een voorbehoud in verband met mogelijke schrijf- en rekenfouten. Om deze redenen kunnen er geen rechten worden ontleend aan deze notitie.

1.3 De gehanteerde aanpak

Om tot een adviestarief te komen, doorlopen we de volgende stappen:

1. Aan alle gecontracteerde aanbieders is gevraagd de VNG-rekentool in te vullen op basis van de actuele waarden bij de organisatie.
2. De uitkomsten daarvan (door **6 aanbieders** (gezamenlijk verantwoordelijk voor **100%** van alle HO binnen de GH0 gemeenten) is de rekentool ingevuld) hebben we geanalyseerd en op basis daarvan kwamen we tot keuzes in de opbouw van het kostprijsmodel zoals in deze notitie beschreven.
3. Deze keuzes hebben we met de gemeenten besproken en tijdens een bijeenkomst op **17 november** voorgelegd aan alle belangstellende

1

2

3

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



aanbieders. Tijdens die bijeenkomst hebben we laten zien op welke wijze de analyse het tarief wordt opgebouwd vanuit de analyse van de aangeleverde rekentools. De aanbieders geven daarop hun reacties.

4. Na afloop van de consultatiesessie hebben aanbieders gelegenheid gekregen om schriftelijke reacties te geven op de concept parameterwaarden. Met onderbouwde argumentatie konden zij aangeven waarom de conceptwaarde voor aanbieders in de GH0 gemeenten niet passend is, welke waarde beter is en vooral waarom dat beter past bij de uitvoeringspraktijk.
5. Mede op basis van de reacties van aanbieders hebben wij deze definitieve rapportage opgesteld. Die is voorzien van een advies aan de gemeenten voor het tarief. Dat doen we met een rekenmodel, dat aan de gemeenten beschikbaar wordt gesteld. Zie de printscreen in de bijlage bij deze rapportage.
6. Uiteindelijk stellen de GH0 gemeenten het definitieve tarief vast.

1.4 Opbrengsten consultatiefase

Na afloop van de consultatiefase hebben we van twee aanbieders in totaal 10 vragen en opmerkingen ontvangen. Deze hadden betrekking op verschillende parameters. Hieronder worden de belangrijkste kort weergegeven

- Een vraag had betrekking op het rekenmodel waarmee we de gekozen parameterwaarden omzetten in een tarief. Zie daarvoor de printscreen bijlage in deze rapportage, waarin we het gebruikte rekenmodel tonen. Daarmee voldoen we aan de eisen van transparantie.

- Twee vragen hadden betrekking op de sociale lasten. De herkomst van het percentage voor de WW-premie was niet helemaal duidelijk, dus die is nader toegelicht. Ook is er over de berekening van de transitievergoeding een vraag gesteld. Naar aanleiding daarvan hadden we nader onderzoek gedaan, maar we zijn op basis daarvan niet tot een aanpassing van de gekozen parameterwaarden gekomen.
- Ook is er gevraagd naar een toelichting op de inschaling, op de verlofuren en een toelichting op de reistijd. Wij hebben dit nader toegelicht, maar dit heeft niet geleid tot een aanpassing van de parameterwaarden.
- Tot slot zijn twee vragen gesteld die betrekking hebben op de opslag voor risico; de vragen gingen met name over het ontbreken van innovatie daarbij. Het percentage van 2% is daarom in de rapportage () nader toegelicht. Het heeft niet geleid tot een aanpassing van de parameterwaarde.

Van de gestelde vragen en de bijbehorende reactie is een separaat overzicht gemaakt. Dat is aan de gemeenten aangeboden.

2. Kostprijsmodel

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

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 GHO 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. Hierbij kan een combinatie worden gemaakt van verschillende cao's en verschillende functieniveaus (salarisschalen). Bij HO is sprake van één specifieke salarisschaal uit de cao VWT.
Opslagen	Hierbij gaat het om reguliere opslagen op het salaris bij de gekozen functieniveaus, zoals vakantietoeslag, eindejaars-uitkering en onregelmatigheidstoeslag.
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 behandeling/ondersteuning biedt, werkzaam is. Vaak

1

2

3



Parameter	Omschrijving
	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.
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 parameterwaarden dienen als een onderlegger voor de bepaling van reële tarieven. Het zijn geen eisen/normen waaraan de zorgaanbieders zich moeten houden!

Bronnen

Bij de uitwerking van de parameterwaarden in de navolgende teksten, geven we aan welke bronnen zijn gehanteerd. De kern hiervan wordt gevormd door de volgende bronnen:

- 1) Analyse van de rekentools die 6 aanbieders hebben aangeleverd.
- 2) Weging van die uitkomsten aan benchmarks en uitkomsten van vergelijkbare trajecten elders in het land.

2.2 Salaris en inschaling

Omdat wij adviseren uit te gaan van een modelmatige opbouw van tarieven en (dus) een percentage van het maximumsalaris van de schaal te hanteren, hebben we een nadere analyse gemaakt van de gemiddelde gewogen inschaling van de lokale aanbieders. Dit hebben we gedaan op basis van de omzet van elke aanbieder HO. Vervolgens is voor de 6 aanbieders die de rekentool hebben aangeleverd een verdeling gemaakt. De uitkomst hiervan is een feitelijke gemiddelde gewogen inschaling van **93,7%** van het maximum van de HbH-schaal per 1 juli 2026. Dat komt neer op een gemiddeld uursalaris in de verdere berekening van **€ 17,12**.

Het gemiddelde per aanbieder in de gemeenten varieert volgens de rekentools tussen de 89,1% - 96,5%. De uitkomsten in de GH0 gemeenten liggen iets onder het gemiddelde van 94,9% dat wij in de afgelopen periode elders in het land zijn tegengekomen.

1

2

3

2.3 Opslagen

Bij HO is geen onregelmatigheidstoeslag aan de orde, omdat de dienstverlening vrijwel altijd binnen de reguliere uren wordt verricht. De cao VVT kent een vakantietoeslag 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.

Tabel 2. Uitwerking van de opslagen bij de Huishoudelijke Hulp

Parameter	Waarden	Toelichting
Vakantie	8%	Op basis van de cao VVT (waarbij voor de treden 0-4 een minimumwaarde geldt)
Eindejaar	8,33%	Op basis van de cao VVT (ook hier geldt een minimumwaarde voor de treden 0-4)

2.4 Sociale lasten

De opslag sociale lasten is met name gebaseerd op de wettelijk verplichte percentages in 2026³.

Wet arbeidsmarkt in balans

De invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB, 2020) heeft geleid tot differentiatie in de premies voor de WW. In de uitvraag hebben we gezien dat in de GHO gemeenten een relatief groot aantal medewerkers geen vast contract met een vast aantal uren heeft. Omdat de gemeente streeft naar vaste dienstverbanden, gaan we mede op basis van de uitvraag ervan uit dat voor **75%** medewerkers de lagere WW-premie geldt (2,74%) en dat **25%** medewerkers op een tijdelijk contract werkt met een hogere premie van 7,74%).

Arbeidsongeschiktheidsfonds

Bij het bepalen van de sociale premies is onderscheid gemaakt naar grote en kleine organisaties. Op basis van informatie van de gemeenten, gaan wij uit van een verdeling van **100%** grote organisaties (met >25 fte), waarvoor een hogere premie wordt vastgesteld en **0%** 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 25% van alle contracten aflopen of worden beëindigd op verzoek van de werkgever (aandeel 'flex');
- 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 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 2022 een premie geïnd. Deze premie bedraagt **0,04%** van de loonsom en wordt betaald door de VVT-werkgever. Deze voegen we naar rato toe aan de producten.

³ Omdat de definitieve cijfers nog niet in de Staatscourant zijn gepubliceerd, hebben we nu verschillende bronnen gehanteerd, zoals op www.awvn.nl en www.rendement.nl/sociale-verzekeringen/

Tabel 3. Opbouw sociale lasten 2026

Component sociale lasten		2026
WAO/IVA/WGA KLEIN (incl. kinderopvang)	0% van 6,76%	8,11%
WAO/IVA/WGA) GROOT (incl. kinderopvang)	100% van 8,11%	
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%
A+O Fonds Cao VVT		0,04%
Transitievergoeding (2,78% * 1/3 * 20%)		0,23%
Totaal opslag sociale lasten		20,28%

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 (OP) en het arbeidsongeschiktheidspensioen (AP). De helft van de totale premie komt voor rekening van de werkgever. De pensioenpremie bedraagt **7,26%**, waardoor het totaal voor de werkgeverslasten uitkomt op 27,54%.

2.5 Opslag overhead

Dit betreft de kosten van de organisatie van waaruit de professionals werkzaam zijn. Dit is een ingewikkelde parameter die 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. Het beeld van de 6 aanbieders in de GHO gemeenten is dat de uitkomsten volgens de rekentools variëren van 20,0% - 26,0% overhead als opslag op de kosten van het uitvoerend personeel.

Naast 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 definities van de kosten die tot de (personele) overhead en overige kosten worden gerekend, conform de beschrijving van de overhead in de VNG rekentool.

Deze opslag in de GHO gemeenten

Als we de uitkomsten van de 6 aanbieders in deze gemeenten spiegelen aan de uitkomst van (gemiddeld efficiënte) aanbieders in andere gemeenten en regio's, dan valt op dat de opgegeven overhead vergelijkbaar is. Op basis van een definitie van een gemiddeld efficiënt aanbieder⁴, komen we uit op een opslag voor overhead van **22,8%** (dit is op basis van de overhead van 6 aanbieders, met gezamenlijk 100% van alle cliënten) in de tarieven voor de Huishoudelijk Ondersteuning in de gemeenten. Dit is het gewogen gemiddelde van de aanbieders met een overhead onder de sectorale benchmark in 2026. Deze opslag komt overeen met een aandeel overhead in het totaal van de kosten van de organisatie van 18,57%.

⁴ Zie de notitie op onze website: hbm.nl/opbouw-tarieven-ho

Het gekozen percentage wordt gemotiveerd vanuit onze definitie van de overhead van gemiddeld efficiënte aanbieder. Hierbij is het gewogen gemiddelde meegenomen van de aanbieders waarvan de overhead onder de landelijke benchmark valt. Dit hangt mede samen met de inhoud van de betreffende dienstverlening. Huishoudelijke Ondersteuning is een relatief eenvoudig te organiseren dienst, waarbij de 'span of control' van het management groter kan zijn dan in andere onderdelen van de VVT-sector. Daarom is de brede benchmark van de overhead voor de hele sector naar onze opvatting niet van toepassing.

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. Uit de analyse van aangeleverde rekentools blijkt een gewogen gemiddeld verzuim van **9,42% (177 uren)**. Dit komt goed overeen met de benchmark van de verzuimcijfers in De Staat van Volksgezondheid en Zorg. Gemeten van het kwartaal 2 in 2021 tot en met kwartaal 1 in 2025 is het gemiddelde verzuimpercentages 8,63% (162 uur). De aanbieders in de GHO gemeenten hebben in de rekentools een bandbreedte van 165-192 uren per fte per jaar aangegeven.

Een meer regionaal alternatief is te vinden op de website van Transvorm. Daar is te lezen dat het gemiddelde verzuim voor de sector Verpleging,

Verzorging, Thuiszorg in de regio Midden-Brabant over de afgelopen vier kalenderjaren (2021-2024) uitkomt op 7,425% (140 uren). Als we deze uitkomsten onderling vergelijken, achten wij de uitkomst van de analyse gebaseerd op de uitvraag, het meest passend als basis voor het tarief in de GHO gemeenten, ondanks dat die uitkomst niet helemaal vergelijkbaar is met de benchmarks. Daarom nemen we een verzuimpercentage van **9,42% (177 uren)** op in de berekening.

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 gaan we uit van een dienstverlener die gemiddeld 5 reizen 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. Dit is hoger dan het (gewogen) gemiddelde van de regionale aanbieders (bandbreedte 3 – 41 uren per fte per jaar).

De totale productiviteit komt uit op 1.400 uren en dit komt overeen met het gewogen gemiddelde uit de uitvraag (met een variatie tussen de 1.356 en 1.423).



Tabel 4. Opbouw productiviteit per ondersteuningsvariant

Urenopbouw	Huishoudelijke hulp
Bruto	1.878
Verlof, feestdagen (obv cao VVT)	245
Ziekteverzuim	177
Werkbare uren	1.456
AF: niet werkbare uren (scholing, administratie)	28
AF: Niet declarabele reistijd	28
Declarabel	1.400
Productiviteit	75%

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%**. Dat baseren we op wat in het gemeentelijk sociaal domein gebruikelijk wordt gevonden. Bovendien is dit meer dan het gemiddelde dat de zes aanbieders in de aangeleverde rekentools hebben aangegeven (dat zou neerkomen op een opslag van 1,5%).

Wij denken dat een risico-opslag van 2% volstaat, mede omdat deze opslag vooral betrekking heeft op onvoorziene (financiële) risico's. Er is gevraagd om de opslag mede voor 'marge' en voor 'innovatie' op te hogen. Maar, omdat deze kostprijselementen niet in de AMvB zijn benoemd en omdat naar ons inzicht innovatie veel beter via gerichte budgetten kan worden gefinancierd, nemen we dat verzoek niet over. Bovendien geldt dat, wanneer de aanbieder de interne kostprijs conform alle parameters organiseert, deze opslag in feite de marge vormt.

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

2.8 Reiskosten

Voor de reiskosten hanteren we een bedrag van €0,50 per uur. Deze vergoeding is afgeleid van het gewogen gemiddelde van de aanbieders in de GHO gemeenten (bandbreedte € 0,40 – € 1,12). Deze vergoeding in het tarief is voldoende voor de (verplichte) fietsvergoeding (conform art.9.2 cao VVT) bij een gemiddelde werkdag.

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

3. Uitkomsten

In dit hoofdstuk beschrijven we de uitkomst van de berekening in de vorm van adviestarieven.

3.1 Adviestarief 1 juli 2026

Toepassing van alle hiervoor genoemde parameterwaarden leidt tot de volgende adviestarieven per 1 juli 2026:

Tabel 5 Berekende adviestarieven per uur prijspeil 1 juli 2026

Adviestarief	1 juli 2026
Huishoudelijke Ondersteuning	€ 43,50 per uur

Bijlage 1. Rekenvoorbeeld

Berekening tariefopbouw Huishoudelijke Ondersteuning

Huishoudelijke Ondersteuning	Parameterwaarden	Opbouw	Onderliggende berekening
Max. maandsalaris opleidingsmix	heel 2026	€ 2.859,24	<i>cao WT 2025-2026</i>
Inschaling als % van max	94%	€ 32.148,61	$12 \times €2.859 \times 93,7\%$
ORT	0%	€ -	$€32.149 \times 0,0\%$ <i>50,0% is gewogen aandeel 5/5+</i>
Vakantiegeld	8%	€ 2.654,85	$€32.149 \times 8\%$ <i>€ 2.654,85 minimumwaarde</i>
			$12 \times €2.859 \times 8,0\%$ <i>€ 2.744,87</i>
			$(€2.745 - €2.655) \times 50,0\%$
Eindejaarsuitkering	8,33%	€ 2.803,41	$€32.149 \times 8,33\%$ <i>€ 2.803,41 minimumwaarde</i>
			$12 \times €2.859 \times 8,3\%$ <i>€ 2.858,10</i>
			$(€2.858 - €2.803) \times 50,0\%$
		+	$€32.149 + €2.655 + €2.803 + €44,99 + €27,33$
Bruto loonkosten		€ 37.679,19	
Werkgeverslasten	27,54%	€ 10.377,20	$€37.679 \times 27,54\%$
Bruto loonkosten incl werkgeverslasten		€ 48.056,39	$€37.679 + €10.377$
Opslag overhead	22,8%	€ 10.958,65	$€48.056 \times 22,80\%$
Risico-opslag	2,0%	€ 1.180,30	$(€48.056 + €10.959) \times 2,00\%$
Totale kosten		€ 60.195,34	
Declarabele uren	1.400		$1.878 \text{ bruto uren} - 245 \text{ verlof} - 177 \text{ ziekte} - 28 \text{ scholing} - 28 \text{ reistijd}$
Uurtarief		€ 43,00	$€60.195 \div 1.400$
Reiskosten per uur	€ 0,50		
Tarief	per 1-7-26	€ 43,50	$€43,00 + €0,50$

1

2

3

