



Opbouw tarief Huishoudelijke Ondersteuning

De Fryske Marren

Colofon

Opdrachtgever

Gemeente De Fryske Marren

Auteurs

Nico Dam

Harm Eskes

Nina Schreuder

Kenmerk

HE/25/1081/rthhdfm

Publicatiedatum

4 juli 2025

© Bureau HHM



DEFINITIEF

Inhoud

1.	Inleiding.....	4
1.1	Aanleiding	4
1.2	Reële tarieven	4
1.3	De gehanteerde aanpak.....	5
1.4	Opbrengsten consultatiefase	6
2.	Kostprijsmodel.....	8
2.1	Beschrijving van parameters	8
2.2	Maandsalaris en inschaling	9
2.3	Opslagen	9
2.4	Sociale lasten	10
2.5	Opslag overhead.....	11
2.6	Productiviteit.....	12
2.7	Risico-opslag	13
2.8	Reiskosten.....	13
3.	Uitkomsten.....	14
3.1	Adviestarief 2025	14
Bijlage 1.	Rekenvoorbeeld	15

1. Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de achtergrond bij de gevolgde aanpak om tot het concept adviestarief te komen voor de Huishoudelijke Ondersteuning in de gemeente De Fryske Marren.

1.1 Aanleiding

De gemeente De Fryske Marren is verantwoordelijk voor de Huishoudelijke Ondersteuning (HO) van kwetsbare inwoners. Hiertoe zijn op dit moment contracten afgesloten met 10 aanbieders die HO leveren. De gemeente De Fryske Marren start met een nieuwe inkoop voor de Huishoudelijke Ondersteuning per 1 januari 2026. Daarom is het noodzakelijk om bij de nieuwe aanbesteding een reëel tarief te bepalen. De gemeenten wil dit objectief en onafhankelijk laten vaststellen zodat het voldoet aan de AMvB Reële Tarieven.

Op verzoek van de gemeente begeleidt bureau HHM een traject om te komen tot het gevraagde. Deze notitie is vooral gebaseerd op de analyse van de door **8 regionale aanbieders ingevulde rekentools** (gezamenlijk verantwoordelijk voor **98%** van alle HO binnen de gemeente De Fryske Marren). Daarbij hebben we ook gebruikgemaakt van referentie-uitkomsten uit tal van eerder door ons uitgevoerde kostprijsonderzoeken¹ en diverse (landelijke) benchmarkrapporten.

Prijspeil 2025

We vullen het kostprijsmodel met het gemiddelde cao salaris voor geheel 2025 zoals opgenomen is in de cao VVT 2025-2026.

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 gemeente het tarief dient te bepalen. Volgens dit wettelijk kader worden in ieder geval de volgende



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



DEFINITIEF

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 gemeenten².

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 gemeente om over tarieven te besluiten. Er kunnen derhalve 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 **8 aanbieders** 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 gemeente besproken en tijdens een bijeenkomst op **12 juni** voorgelegd aan alle belangstellende 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 kregen de aanbieders tot en met **20 juni** gelegenheid om schriftelijke reacties te geven op de concept parameterwaarden. Met onderbouwde argumentatie kunnen zij

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

DEFINITIEF

aangeven waarom de conceptwaarde voor aanbieders in de 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 wordt voorzien van een advies aan de gemeente voor het tarief. Dat doen we met een rekenmodel, dat aan de gemeente De Fryske Marren beschikbaar wordt gesteld.
6. Uiteindelijk stelt de gemeente De Fryske Marren het definitieve tarief vast.

1.4 Opbrengsten consultatiefase

In het kader van de consultatie over de opbouw van het tarief voor Huishoudelijke Ondersteuning (HO) in De Fryske Marren zijn door aanbieders diverse vragen en opmerkingen ingebracht. Deze input is zorgvuldig geanalyseerd en heeft op één onderdeel geleid tot een heroverweging van de gehanteerde parameters. Hieronder worden de belangrijkste thema's uit de consultatie samengevat, inclusief de wijze waarop deze zijn verwerkt in het uiteindelijke voorstel.

Indexatie naar 2026

Tijdens de consultatie is gevraagd naar de wijze van indexering voor 2026. De gemeente heeft aangegeven dat deze wordt opgenomen in de contractvoorwaarden, conform het VNG-model. De exacte spelregels worden gelijktijdig met het inkoopdocument gedeeld met potentiële aanbieders.

³ 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

Maandsalaris & inschaling

Meerdere aanbieders vroegen waarom is uitgegaan van een gewogen inschaling van 92,28% in plaats van de benchmark van 93,5%. Hoewel de benchmark als referentie is gebruikt, kiezen we voor een gewogen gemiddelde dat beter aansluit bij de uitvoeringspraktijk in De Fryske Marren. Daarnaast is gevraagd naar de periodieke stijging van personeel. We zien geen aanleiding om deze aanvullend te verdisconteren, mede omdat uit onderzoek blijkt dat de relatieve salarispositie over de jaren nauwelijks verandert³.

Sociale lasten

Een aanbieder stelde voor om voor alle aanbieders uit te gaan van de hoge WGA-premie, omdat grote organisaties (≥25 fte) hier structureel mee te maken hebben. We kiezen voor een gewogen gemiddelde van 7,87%, gebaseerd op de verhouding tussen grote en kleine aanbieders in de regio. Dit weerspiegelt de HO-aanbieders in De Fryske Marren goed.

No-show

Er is opgemerkt dat in het kostprijsmodel geen rekening is gehouden met no-show. De gemeente heeft toegelicht dat aanbieders bij no-show het arrangement kunnen declareren, waardoor een extra opslag in het tarief niet nodig is. Mocht in de nieuwe inkoop een afwijkende bepaling worden opgenomen, dan wordt dit (voor zover van toepassing) meegenomen in het tarief.

uitkomst nog altijd een goede bron voor de inschatting voor het gemiddelde salaris. Zie bijvoorbeeld de bron "Beloningen in de zorg" uit 2021. Daarin is te zien dat de relatieve salarispositie in de GGZ, GGZ en VVT tussen 92% en 93% uitkomt.

DEFINITIEF

Ziekteverzuim

Een aanbieder vraagt waarom het ziekteverzuim is vastgesteld op 9,1% in plaats van het driejarig gemiddelde van Vernet (9,48%). We kiezen voor het gewogen gemiddelde op basis van het marktaandeel van aanbieders in De Fryske Marren. De benchmark van Vernet is gebaseerd op de gehele veiligheidsregio Fryslân en sluit daarmee niet geheel aan bij de lokale uitvoeringspraktijk.

Reiskosten

Een aanbieder gaf aan dat vanwege de uitgestrektheid van De Fryske Marren ook medewerkers van buiten de regio moeten worden ingezet, wat leidt tot hogere reiskosten. We passen de opslag van € 0,55 (op basis van de Code Marktverantwoordelijk Marktgedrag) aan naar het gewogen gemiddelde van € 0,62; hiermee wordt rekening gehouden met de inzet van medewerkers van buiten het werkgebied en de krapte op de arbeidsmarkt.



2. Kostprijsmodel

In dit hoofdstuk beschrijven we het algemene kostprijsmodel voor de gemeente De Fryske Marren.

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 gemeente De Fryske Marren 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) 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). Bij HO 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, eindejaarsuitkering en onregelmatigheidstoeslag.
Sociale lasten	Dit betreft de werkgeverslasten, zoals de verschillende verplichte sociale verzekeringen, pensioenpremie, etc.

1

2

3



DEFINITIEF

Parameter	Omschrijving
Overhead	Hierbij gaat het om een opslag voor de kosten van de organisatie waarin het personeel dat de behandeling/ondersteuning biedt, werkzaam is. Vaak onderverdeeld in personele overhead (de kosten van overig personeel, zoals management, staf, beleid, administratie, etc.) en de overige kosten (alle overige, materiele kosten).
Productiviteit/ declarabiliteit	Dit betreft een correctie op de kosten van een medewerker in de directe ondersteuning voor niet-productieve uren. Vaak als het jaarlijks aantal werkbare en declarabele uren waardoor de totale jaarlijkse kosten per fte worden gedeeld. Hierin zit een correctie voor niet declarabele uren, zoals bijvoorbeeld vrije dagen, feestdagen, algemene tijd, werkoverleg en ziekteverzuim.
Risico-opslag	Ook wordt een opslag toegevoegd voor de financiële risico's. Alle overige elementen hebben betrekking op de feitelijke kostprijs; deze parameter waarborgt de continuïteit van de organisatie.
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!

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 8 aanbieders hebben aangeleverd.
- 2) Weging van die uitkomsten aan benchmarks en uitkomsten van vergelijkbare trajecten elders in het land.

2.2 Maandsalaris 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 8 aanbieders die de rekentool hebben aangeleverd een verdeling gemaakt. De uitkomst hiervan is een feitelijke gemiddelde gewogen inschaling van **92,28%** van het maximum van de HbH-schaal gemiddeld over 2025. Dat komt neer op een gemiddeld salaris in de verdere berekening van €15,97.

Het gemiddelde per aanbieder in de gemeenten varieert volgens de rekentools tussen de 86,9% – 99,2%. De uitkomsten in deze gemeente liggen onder het gemiddelde van 93,5% dat wij in de afgelopen periode elders in het land zijn tegengekomen.

2.3 Opslagen

Het is duidelijk dat er bij HO geen onregelmatigheidstoeslag aan de orde is, 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

1

2

3



DEFINITIEF

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 (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)⁴.

Wet arbeidsmarkt in balans

De invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB, 2020) heeft geleid tot differentiatie in de premies voor de WW. We hanteren dit jaar als uitgangspunt een verdeling van **72%** medewerkers met een aanstelling voor onbepaalde tijd (2,74%) en **28%** medewerkers op een tijdelijk contract (7,74%). Er is ons geen onderzoek bekend waaruit een reëel beeld is af te leiden over de verhouding vast/flex. Wel is bekend dat de cao-partners in de zorg hebben aangegeven ernaar te streven dat aan het einde van de looptijd van de cao 72% van alle medewerkers een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft.

Arbeidsongeschiktheidsfonds

Bij het bepalen van de sociale premies is onderscheid gemaakt naar grote en kleine organisaties. Op basis van informatie van de gemeente, gaan wij uit van een verdeling van **80%** grote organisaties (met >25 fte), waarvoor

een hogere premie wordt vastgesteld en **20%** kleine organisaties (t/m 25 fte).

Transitievergoeding

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

- De inschatting dat jaarlijks 28% van alle contracten aflopen of worden beëindigd op verzoek van de werkgever;
- De inschatting van aanbieders in vergelijkbare trajecten dat bij een derde van alle aflopende contracten een transitievergoeding aan de orde;
- Hoogte van de vergoeding is een derde van een maandsalaris per volledig gewerkt jaar, dat is $(1/3/12 =) 2,78\%$.

Dat leidt tot een opslag van $(2,78\% * 1/3 * 28\% =) \mathbf{0,25\%}$.

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.

⁴ Staatscourant 2024. 38722 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen

DEFINITIEF

Tabel 3. Opbouw sociale lasten 2025

Component sociale lasten		2025
WAO/IVA/WGA KLEIN (incl. kinderopvang)	20% van 6,78%	7,87%
WAO/IVA/WGA) GROOT (incl. kinderopvang)	80% van 8,14%	
WW-premie (Awf) LAAG (onbepaalde tijd)	72% van 2,74%	4,12%
WW-premie (Awf) HOOG (flex)	28% van 7,74%	
ZVW-premie werkgever		6,51%
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)		1,66%
A+O Fonds Cao VVT		0,04%
Transitievergoeding (2,78% * 1/3 * 20%)		0,25%
Totaal opslag sociale lasten (incl. A&O Fonds)		20,45%

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 6,84%, waardoor het totaal voor de werkgeverslasten uitkomt op 27,2 9%.

⁵ Zie de notitie op onze website: hbm.nl/opbouw-tarieven-ho

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 8 aanbieders in de gemeenten is dat de uitkomsten volgens de rekentools variëren van 12,5% – 34,8% overhead.

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.

De gemeente

Als we de uitkomsten van de 8 aanbieders in deze gemeente spiegelen aan de uitkomst van (gemiddeld efficiënte) aanbieders in andere gemeenten en regio's, dan valt op dat de opgegeven overhead hier hoger ligt. Op basis van een definitie van een gemiddeld efficiënt aanbieder⁵, komen we uit op een opslag voor overhead van **18,2%** in de tarieven voor de Huishoudelijk Ondersteuning in de gemeenten. Dat komt overeen met een aandeel overhead in het totaal van de kosten van de organisatie van 15,4%. 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



DEFINITIEF

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.

Over een groot aantal ingevulde rekentools die we vanuit bureau HHM in de afgelopen periode hebben geanalyseerd, zien we een bandbreedte van ~ 12,5% tot > 40%. Per regio ligt het efficiënte gemiddelde doorgaans tussen de 16 à 22% (als opslag op de kosten van het primaire proces).

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 veiligheidsregio Fryslân. Gemeten van het kwartaal 1 in 2020 tot en met kwartaal 4 in 2023 komen we tot de het gemiddelde verzuimpercentages van **9,48% (178 uur)**. Dit percentage is vergelijkbaar met het gemiddelde van de regionale aanbieders (bandbreedte in de rekentools: 56 – 207 uren per fte per jaar). Het gewogen gemiddelde ziekteverzuim komt op **9,1% (170 uur)**.

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 vergelijkbaar met het gemiddelde van de regionale aanbieders (bandbreedte 0 – 28 uren per fte per jaar).

Tabel 4. Opbouw productiviteit per ondersteuningsvariant

Urenopbouw	Huishoudelijke hulp
Bruto	1.878
Verlof, feestdagen (obv cao VVT)	245
Ziekteverzuim	170
Werkbare uren	1.463
AF: niet werkbare uren (scholing, administratie)	28
AF: Niet declarabele reistijd	28
Declarabel	1.407
Productiviteit	75%

1

2

3



DEFINITIEF

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 weerstandsvermogen⁶ 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%**. De risico-opslag bevat geen innovatie.

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 **€ 0,62 per uur**. Dit is het gewogen gemiddelde van de aanbieders die voor deze parameter gegevens hebben aangeleverd (met een bandbreedte € 0,05 – € 1,20).

⁶ 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 een adviestarief.

3.1 Adviestarief 2025

Toepassing van alle hiervoor genoemde parameterwaarden leidt tot het volgende adviestarief voor 2025:

Tabel 5. Berekende adviestarief per uur prijspeil 2025

Adviestarief	2025
Huishoudelijke Ondersteuning	€ 38,98

Bijlage 1. Rekenvoorbeeld

Berekening tariefopbouw Huishoudelijke Ondersteuning

Huishoudelijke Ondersteuning	Parameterwaarden	Opbouw	Onderliggende berekening
Max. maandsalaris opleidingsmix	heel 2025	€ 2.709,43	cao VVT 2025-2026
Inschaling als % van max	92,28%	€ 30.002,25	$12 \times €2.709,43 \times 92,28\%$
ORT	0%	€ -	$€30.002 \times 0,0\%$
Vakantiegeld	8%	€ 2.515,74	$€30.002 \times 8\%$ € 2.515,74 <i>minimumwaarde</i>
Eindejaarsuitkering	8,33%	€ 2.656,52 +	$€30.002 \times 8,33\%$ € 2.656,52 <i>minimumwaarde</i>
Bruto loonkosten		€ 35.174,51	$€30.002 + €2.515,74 + €2.656,52$
Werkgeverslasten	27,29%	€ 9.598,71 +	$€35.175 \times 27,29\%$
Bruto loonkosten incl werkgeverslasten		€ 44.773,23	$€35.175 + €9.599$
Opslag overhead	18,2%	€ 8.142,67	$€44.773 \times 18,2\%$
Risico-opslag	2,0%	€ 1.058,32	$(€44.773 + €8.143) \times 2,0\%$
Totale kosten		€ 53.974,21	
Declarabele uren	1.407	÷	$1.878 \text{ bruto uren} - 245 \text{ verlof} - 170 \text{ ziekte} - 28 \text{ scholing} - 28 \text{ reistijd}$
Uurtarief		€ 38,36	$€53.974 \div 1.407$
Reiskosten per uur	€	0,62	
Tarief	heel 2025	€ 38,98	$€38,36 + €0,62$

1

2

3

