



## Opbouw tarief Huishoudelijke Ondersteuning

Gemeente Rhenen



## Colofon

**Opdrachtgever**  
Gemeente Rhenen

**Auteurs**  
Nico Dam  
Nina Schreuder

**Kenmerk**  
NS/26/0800/rthhrh

**Publicatiedatum**  
6 mei 2026

© Bureau HHM

## 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 .....	8
2.4	Sociale lasten.....	9
2.5	Opslag overhead.....	10
2.6	Productiviteit .....	11
2.7	Risico-opslag.....	12
2.8	Reiskosten.....	13
3.	Uitkomsten .....	14
3.1	Adviestarief 2026 .....	14
	Bijlage 1. Rekenvoorbeeld .....	15

# 1. Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de achtergrond bij de gevolgde aanpak om tot de adviestarieven te komen voor de Huishoudelijke Ondersteuning in de gemeente Rhenen.

## 1.1 Aanleiding

De gemeente Rhenen is verantwoordelijk voor de Huishoudelijke Ondersteuning (HO) van kwetsbare inwoners. In het kader van de hernieuwde inkoop wil de gemeente dat de uitgangspunten voor het reële tarief opnieuw tegen het licht gehouden worden. De gemeente 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 **5 aanbieders ingevulde rekentools** (gezamenlijk verantwoordelijk voor **100%** van alle HO binnen de gemeente). Daarbij hebben we ook gebruikgemaakt van referentie-uitkomsten uit tal van eerder door ons uitgevoerde kostprijsonderzoeken<sup>1</sup> en diverse (landelijke) benchmarkrapporten.

### Prijspeil 2026

We vullen het kostprijsmodel met het gemiddelde cao salaris voor geheel 2026 zoals opgenomen is in de cao VVT 2025-2026. Omdat deze cao per 1 september 2026 afloopt, kunnen daarna wijzigingen optreden die niet in dit rapport zijn verwerkt. Indexatie moet die eventuele wijzigingen verwerken in het tarief op prijspeil 2027 dat per 1 april 2027 wordt toegepast.

## 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

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



kostprijselementen op basis waarvan de gemeenten het tarief dienen 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 gemeente<sup>2</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 efficiënt georganiseerde aanbieder kunnen worden geleverd. Dat betekent niet dat het tarief voor iedere aanbieder kostendekkend hoeft te zijn.

<sup>2</sup> AMvB reële prijs Wmo 2015: Handlingsperspectieven voor gemeente (2017), VNG

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. Dat betekent dat de inhoud van deze rapportage altijd door de gemeente 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 **5 aanbieders** (gezamenlijk verantwoordelijk voor **100%** van alle HO binnen de gemeente Rhenen) 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 **11 maart** 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 hebben de aanbieders gelegenheid gekregen om schriftelijke reacties te geven op de parameterwaarden. Met onderbouwde argumentatie konden zij aangeven waarom de waarde voor aanbieders in de gemeente Rhenen 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 is deze definitieve rapportage opgesteld. Hierin is ons advies aan de gemeente voor het tarief (prijsspeil 2026, et het voorbehoud van eventuele wijzigingen in de cao die dit prijspeil nog kunnen beïnvloeden). Dat doen we met een rekenmodel, dat aan de gemeente beschikbaar wordt gesteld.
6. Uiteindelijk stelt de gemeente Rhenen het definitieve tarief vast.

#### 1.4 Opbrengsten consultatiefase

Van de aanvullende gelegenheid tot het stellen van vragen en maken van opmerkingen, is door 6 aanbieders gebruik gemaakt (de huidige 5 contractanten en een kandidaat voor het nieuwe contract). Er zijn in totaal 34 vragen/opmerkingen/suggesties aangereikt. Ook hebben alle aanbieders antwoord gegeven op onze expliciete vraag naar een verklaring voor de hoge gemiddelde overhead in de gemeente Rhenen. Alle

aangeleverde vragen zijn voorzien van een reactie in een overzicht opgenomen. Dat is met de gemeente gedeeld, zodat dit ook aan de aanbieders beschikbaar kan worden gesteld.

De vragen hadden oa. betrekking op de volgende onderwerpen:

- Gevolgen van het aflopen van de cao.
- Gebruik van de VNG-rekentool bij de berekening van het tarief; wij hanteren een eigen, eenvoudiger rekenmodel (zie de bijlage).
- Vergoeding voor specifieke uitgaven (jubilea, RVU, Generatieregeling); daarvoor verwijzen we naar het incidentele karakter en de (zeer) geringe invloed op de kosten daarvan, dus naar de risico-opslag.
- No-show; in afstemming met de gemeente en op basis van het incidentele karakter hiervan bij de doelgroep van HO en de afwezigheid van gemelde problemen op dit punt in de huidige contracten, wordt hiervoor geen opslag in het tarief opgenomen.
- De opslag voor risico en innovatie; hierbij is uitgelegd dat innovatie niet in het tarief wordt verwerkt en dat de gekozen opslag voldoende lijkt voor de gemiddeld efficiënt werkende aanbieder.
- Enkele opmerking over andere elementen.

Naar aanleiding van de consultatie is de opbouw van het tarief alleen aangepast in de werkgeverslasten, omdat nadere analyse duidelijk heeft gemaakt dat alle huidige gecontracteerde aanbieders tot de categorie 'groot' worden gerekend, waarvoor een (iets) hoger premiepercentage voor het arbeidsongeschiktheidsfonds geldt.

## 2. Kostprijsmodel

In dit hoofdstuk beschrijven we het algemene kostprijsmodel voor de gemeente Rhenen.

### 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 Rhenen 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 opslagpercentages 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, eindejaarsuitkering 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



Parameter	Omschrijving
	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 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 5 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 5 aanbieders die de rekentool hebben aangeleverd een verdeling gemaakt. De uitkomst hiervan is een feitelijke gemiddelde gewogen inschaling van **95,23%** van het maximum van de HbH-schaal gemiddeld over 2026. Dat komt neer op een gemiddeld uursalaris in de verdere berekening van **€ 17,10**.

Het gemiddelde per aanbieder in de gemeente varieert volgens de rekentools tussen de 93,8% - 96,6%. De uitkomsten in de gemeente Rhenen ligt iets boven het gemiddelde van 94,9% dat wij in de afgelopen periode elders in het land zijn tegengekomen.

### 2.3 Opslagen

Bij HO is geen onregelmatigheidstoelage aan de orde, 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. Voor het aandeel van het personeel in trede 5/5+ wordt een correctie toegepast omdat daar deze percentages boven de minimumbedragen uitkomen.

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 (prijspeil 2026)<sup>3</sup>.

### Wet arbeidsmarkt in balans

De invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB, 2020) heeft geleid tot differentiatie in de premies voor de WW. Op basis van de analyse van de feitelijke WW-percentages in de uitvraag zien we dat in de gemeente Rhenen **75%** medewerkers werkzaam is met een aanstelling voor onbepaalde tijd waarvoor de lagere WW-premie geldt (2,74%) en **25%** medewerkers op een tijdelijk contract (met een hogere premie van 7,74%). Er is ons geen onderzoek bekend waaruit een reëel beeld is af te leiden over de verhouding vast/flex. Voor het bepalen van het tarief zijn wij uitgegaan van een gemiddelde van de verhouding vast/flex.

### Arbeidsongeschiktheidsfonds

Bij het bepalen van de sociale premies wordt onderscheid gemaakt naar grote en kleine organisaties. Op basis van informatie van de gemeente gaan wij ervanuit de alle organisatie behoren tot de categorie 'groot' (dus >25 fte), waarvoor een iets hogere premie geldt.

### 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 vanaf dit jaar **0,03%** van de loonsom en wordt betaald door de VVT-werkgever.



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



Tabel 3. Opbouw sociale lasten 2026

Component sociale lasten		2026
WAO/IVA/WGA KLEIN (incl. kinderopvang)	0% van 6,77%	<b>8,13%</b>
WAO/IVA/WGA) GROOT (incl. kinderopvang)	100% van 8,13%	
WW-premie (Awf) LAAG (onbepaalde tijd)	75% van 2,74%	<b>3,99%</b>
WW-premie (Awf) HOOG (flex)	25% van 7,74%	
ZVW-premie werkgever		<b>6,10%</b>
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)		<b>1,81%</b>
A+O Fonds Cao VVT		<b>0,03%</b>
Transitievergoeding (2,78% * 1/3 * 25%)		<b>0,23%</b>
<b>Totaal opslag sociale lasten</b>		<b>20,29%</b>

### Pensioenpremie

Daarnaast wordt een pensioenpremie toegevoegd, gebaseerd op het percentage dat Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) in 2026 toepast, rekening houdend met de franchises (deel van het salaris waarover geen premie wordt geheven i.v.m. de AOW-uitkering). De premie is een combinatie van de premie voor het ouderdomspensioen (inclusief nabestaandenpensioen en WIA-hiaatpensioen) en het WIA-excedentpensioen (alleen van toepassing bij een salaris boven het maximale SV-loon). De helft van de totale premie komt voor rekening van de werkgever. De pensioenpremie bedraagt 6,99%, waardoor het totaal voor de werkgeverslasten uitkomt op **27,28%**.

## 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 vijf aanbieders in de gemeente Rhenen is dat de uitkomsten volgens de rekentools variëren van 20,2% - 39,3% 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, in lijn met de beschrijving van de overhead in de VNG rekentool.

### De gemeente Rhenen

Het is ons opgevallen dat de overhead van de vijf aanbieders in deze gemeente relatief hoog uitkomt. Tijdens de marktconsultatiebijeenkomst is dit besproken en aan de aanbieders is gevraagd ook schriftelijk lokale verklaringen aan te geven waarom de overhead in Rhenen bovengemiddeld is. De zes aanbieders die schriftelijke reactie hebben aangeleverd hebben hiervoor wisselende en deels tegenstrijdige (allemaal grote of juist veel kleine aanbieders) verklaringen aangeleverd. Mogelijke verklaringen hangen samen met een hoger ziekteverzuim. Daarbij geldt echter dat het verzuim in Rhenen niet extreem hoog is (zie hierna) en dat dit hogere verzuim overal optreedt en de verklaring vormt voor een hogere benchmark. Daarnaast zijn geen redenen aangegeven waarom juist in Rhenen de overhead hoger zou moeten; één aanbieder bevestigt in het antwoord dat Rhenen juist goed vergelijkbaar is met andere gemeenten.



Op grond daarvan kiezen wij ervoor om onze interne benchmark van **21,8%** voor de overhead van een gemiddeld efficiënte aanbieder te hanteren in de opbouw van het tarief. Deze waarde is berekend aan de hand van de door ons geanalyseerde rekentools die zijn ingevuld door aanbieders Huishoudelijke Ondersteuning in de periode 1-1-2024 tot en met 1-9-2025, als onderdeel van kostprijsonderzoeken vergelijkbaar aan dit voor Rhenen, verspreid over het hele land. We hebben in totaal 77 aanbieders in de analyse betrokken die in totaal 41.637 cliënten bedienen. De overhead van die aanbieders kende een spreiding van 12,5% tot 43,8% (gemiddeld 23,5%).

Op basis van onze definitie van een gemiddeld efficiënt aanbieder (namelijk het gewogen gemiddelde van de aanbieders met een opslag overhead onder de sectorale benchmark<sup>4</sup>), hebben we 16 aanbieders uit de analyse gelaten die een overhead hebben van meer dan 26,6%; dat is de benchmarkwaarde voor de hele VVT in de VNG-rekentool over 2026. De resterende 61 aanbieders bedienen 91% van de cliënten. De gewogen gemiddelde opslag overhead van deze 61 aanbieders komt op **21,76%**.

Onze definitie van de gemiddeld efficiënte aanbieder 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 en beschouwen we dat als bovengrens voor redelijk efficiënt functionerende aanbieders van Huishoudelijke Ondersteuning.

<sup>4</sup> Zie de notitie op de website: [hhm.nl/opbouw-tarieven-ho](https://hhm.nl/opbouw-tarieven-ho). De sectorale benchmark voor de VVT is 26,6%, gebaseerd op de benchmark care zoals opgenomen in de VNG-rekentool 2026).

## 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

Bij deze parameter zien we in de ingevulde rekentools het actuele verzuim variëren tussen de 141 – 178 uren (7,51% - 9,48%) per fte per jaar. Het gewogen gemiddelde daarvan komt uit op 169 uren (9,00%). 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. Daarbij vormen de afgelopen vier jaren naar ons beeld een passende grondslag. Hiervoor zijn meerdere grondslagen beschikbaar. Bijvoorbeeld de verzuimcijfers van De Staat van Volksgezondheid en Zorg. Gemeten van het kwartaal 1 in 2022 tot en met kwartaal 4 in 2025 is het gemiddelde verzuimpercentage in de thuiszorg 8,8% (165 uur). Dat is iets lager dan het actuele verzuim van de regionale aanbieders.

Een meer regionaal alternatief is te vinden op de website van Utrechtzorg. Daar is te lezen dat het gemiddelde verzuim voor de sector Verpleging, Verzorging, Thuiszorg in de regio Utrecht over de afgelopen vier kalenderjaren (2021-2024) uitkomt op 7,45% (140 uren). Als we deze uitkomsten onderling vergelijken, achten wij de uitkomsten van de aanbieders het meest passend als basis voor het tarief in de gemeente Rhenen. Dit actuele regionale verzuim ligt weliswaar boven enigszins bruikbare benchmarks, maar niet zodanig dat dit onredelijk



wordt. Bovendien sluiten we nu aan op de feitelijke actuele situatie in de regio. Daarom nemen we een verzuimpercentage van **9,00% (169 uren)** op in de berekening. Daarbij adviseren we de gemeente om dit verzuim goed te monitoren en zo nodig aan te passen op de ontwikkeling van de praktijk.

#### Niet werkbare uren

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).

Tabel 4. Opbouw productiviteit

Urenopbouw	Huishoudelijke hulp
<b>Bruto</b>	<b>1.878</b>
Verlof, feestdagen (obv cao VT)	245
Ziekteverzuim	169
<b>Werkbare uren</b>	<b>1.464</b>
AF: niet werkbare uren (scholing, administratie)	28
AF: Niet declarabele reistijd	28
<b>Declarabel</b>	<b>1.408</b>
Productiviteit	75%

#### Reistijd

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 iets meer dan het (gewogen) gemiddelde van de regionale aanbieders (gemiddeld 21, bandbreedte 17 – 30 uren per fte per jaar).

#### Totaal

De totale productiviteit komt uit op 1.408 uren en dit nagenoeg komt overeen met het gewogen gemiddelde uit de uitvraag (dat is 1.413 uren per jaar met een variatie tussen de 1.398 en 1.426).

## 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%**. De risico-opslag bevat geen opslag voor innovatie; de gemeente Rhenen geeft aan dat specifieke innovatievoorstellen altijd separaat kunnen worden besproken.

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



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



## 2.8 Reiskosten

Voor de reiskosten hanteren we een bedrag van **€0,63** per uur. Deze vergoeding is afgeleid van het gewogen gemiddelde van de aanbieders in de gemeente Rhenen (bandbreedte €0,50 – €1,15, waarbij we de aangegeven vergoedingen voor dienstreizen en woon-werkverkeer bij elkaar hebben opgeteld). Deze vergoeding in het tarief is voldoende voor de (verplichte) fietsvergoeding (conform art.9.2 cao VVT) bij een gemiddelde werkdag.

## 3. Uitkomsten

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

### 3.1 Adviestarief 2026

Toepassing van alle hiervoor genoemde parameterwaarden leidt tot de volgende adviestarieven voor 2026:

Tabel 5 Berekende adviestarieven per uur prijspeil 2026

Adviestarief	Heel 2026
Huishoudelijke Ondersteuning	<b>€ 42,79</b>

Deze uitkomst betreft het adviestarief op prijspeil 2026, waarbij we de kanttekening maken dat de cao afloopt per 1 september en dus nog mogelijk afspraken worden gemaakt waardoor deze uitkomst op prijspeil 2026 nog dient te worden aangepast. De wijze waarop het tarief wordt geïndexeerd is door de gemeente beschreven in artikel 3.2 van de overeenkomst.

Voor de doorrekening van de besproken parameterwaarden naar dit tarief, hebben we een eenvoudige Excel rekensheet gebruikt, dat we aan de gemeente beschikbaar stellen. Een printscreen daarvan is op de volgende pagina opgenomen. Let op, want bij het narekenen kunnen door afronding van decimalen kleine verschillen ontstaan.



## Bijlage 1. Berekening (printscreen van het rekenmodel)

Berekening tariefopbouw Huishoudelijke Ondersteuning			
<b>Max. maandsalaris opleidingsmix</b>	heel 2026	€ 2.810,90	
Inschaling als % van max	95,23%	€ 32.121,78	
ORT	0%	€ -	
Vakantiegeld	8%	€ 2.609,96	
Eindejaarsuitkering	8,33%	€ 2.756,01	+
<b>Bruto loonkosten</b>		<b>€ 37.555,95</b>	
<b>Werkgeverslasten 2026</b>			
	27,28%	€ 10.246,08	+
<b>Bruto loonkosten incl werkgeverslasten</b>		<b>€ 47.802,03</b>	
<b>Opslag overhead</b>			
	21,76%	€ 10.401,72	
Risico-opslag	2,0%	€ 1.164,08	
<b>Totale kosten</b>		<b>€ 59.367,83</b>	
<b>Declarabele uren</b>			
	1.408		÷
<b>Uurtarief</b>		<b>€ 42,16</b>	
<b>Reiskosten per uur</b>			
	€ 0,63		
<b>Tarief</b>	heel 2026	<b>€ 42,79</b>	

  

cao VVT 2025-2026			
12 x €2.811 x 95,2%			
HbH 5 / 5+ =	47,94%	€32.122 x 0,0%	aandeel HbH 5 / 5+
€ 2.698,46		€32.122 x 8%	€ 2.609,96 minimumwaarde
€ 2.809,77		€32.122 x 8,33%	€ 2.756,01 minimumwaarde
€ 68,20		€32.122 + €2.610 + €2. € 68,20	extra voor aandeel HbH 5 / 5+

  

€37.556 x 27,28%
€37.556 + €10.246

  

€47.802 x 21,76%
(€47.802 + €10.402) x 2,00%

  

zie opbouw declarabiliteit
€59.368 ÷ 1.408

  

€42,16 + €0,63
----------------

Als gevolg van afronding van de uitkomsten van de analyse, kunnen bij herberekening kleine afwijkingen ontstaan