

Opbouw tarief Huishoudelijke Ondersteuning

De Twentse gemeenten

Colofon

Opdrachtgever
Samen Twente

Auteurs
Nico Dam
Lilian van Oosterhout
Nina Schreuder

Kenmerk
LO/25/1982/rthhtw2

Publicatiedatum
18 november 2025

© Bureau HHM

Inhoud

1. Inleiding 4
1.1 Aanleiding 4
1.2 Reële tarieven 5
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 12

3. Uitkomsten 13
3.1 Adviestarief 2025 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 Twentse gemeenten.

1.1 Aanleiding

De Twentse gemeenten zijn verantwoordelijk voor de Huishoudelijke Ondersteuning (HO) van kwetsbare inwoners. Daartoe is een paar jaar geleden een contract afgesloten waarvoor een reëel tarief werd vastgesteld. De gemeenten hebben nu besloten het tarief opnieuw te laten toetsen, hoewel daartoe geen formele verplichting bestaat. Doel hiervan is te beoordelen welke eventuele verschillen er zijn tussen het inmiddels geïndexeerde tarief en een reëel tarief dat op dit moment conform de AMvB Reële Tarieven zou worden bepaald.

Op verzoek van de 12 deelnemende Twentse gemeenten (de gemeenten Almelo en Rijssen-Holten doen niet mee) begeleidt bureau HHM een traject om te komen tot het gevraagde. Deze notitie is vooral gebaseerd op de analyse van de door **14 regionale aanbieders ingevulde rekentools** (gezamenlijk verantwoordelijk voor **99,65%** van alle HO binnen de Twentse gemeenten). Daarbij hebben we ook gebruikgemaakt van referentie-uitkomsten uit tal van eerder door ons uitgevoerde kostprijsonderzoeken[1] 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 (we rekenen derhalve van zes maanden salaris van 1 januari en zes maanden salaris van 1 juli). Daarmee krijgt de uitkomst het karakter van een tarief op prijspeil 2025. Door middel van indexatie wordt het tarief aangepast aan de ontwikkeling van lonen en prijzen in de komende jaren, zodat het tarief reëel blijft.

[1] Zie https://www.hhm.nl/werk/opbouw-tarieven-huishoudelijke-ondersteuning/

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 vastgesteld. 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[2].

Gemeente hebben, mits goed onderbouwd, ruimte om bepaalde kostprijs-elementen normatief vast te stellen. Anders gezegd: de producten die de gemeente opstelt moeten voor het bijbehorende tarief door een efficiënt georganiseerde aanbieder kunnen worden geleverd. Dat betekent niet dat het tarief voor iedere aanbieder kostendekkend hoeft te zijn.

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. De praktijk leert dat die waarden op enkele componenten in de praktijk van de verschillende aanbieders variatie vertonen en de gemeenten (dus) dienen te bepalen welke waarden in het tarief worden betrokken.

Disclaimer!

Het is uiteindelijk aan de gemeenten om over tarieven te besluiten. Ondanks dat we maximaal zorgvuldig te werk gaan, zijn rekenfouten en afrondingsverschillen niet uitgesloten. Vanwege deze redenen kunnen geen rechten worden ontleend aan deze notitie.

1.3 De gehanteerde aanpak

Om tot een advies voor een reëel tarief te komen, hebben we de volgende stappen doorlopen:

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 **14 aanbieders** (gezamenlijk verantwoordelijk voor **99,65%** van alle HO binnen de Twentse

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

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 **9 oktober 2025** 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 concept parameterwaarden. Met onderbouwde argumentatie kunnen zij aangeven waarom de conceptwaarde voor aanbieders in de gemeente niet passend is, welke waarde beter is en vooral waarom dat beter past bij de uitvoeringspraktijk.
5. Na afloop van de consultatiefase hebben wij deze definitieve rapportage opgesteld. Deze is voorzien van een advies aan de gemeenten voor het tarief. Dat is gedaan met een rekenmodel, dat aan de gemeenten beschikbaar is gesteld.
6. Het is uiteindelijk aan de gemeenten om de uitkomst in deze rapportage te beoordelen te bepalen welk tarief wordt gehanteerd.

1.4 Opbrengsten consultatiefase

Na afloop van de consultatiefase bleek dat we van twee aanbieders in totaal zes vragen hebben ontvangen:

- Eén vraag had betrekking op het rekenmodel waarmee we de gekozen parameterwaarden omzetten in een tarief. Zie daarvoor de bijlage in deze rapportage, waarin we het gebruikte rekenmodel tonen. Daarmee voldoen we aan de eisen van transparantie.
- Eén vraag had betrekking op de berekening van de overhead. Naar aanleiding daarvan is de beschrijving van deze methodiek in deze rapportage aangepast.
- Vier vragen hadden betrekking op de verwerking van veranderingen in de cao. Dit betreft de wijze van indexeren waarover in deze rapportage geen advies is opgenomen. Het is immers aan de gemeenten om de contractuele bepalingen op het punt van de indexatie uit te voeren of aan te passen.

Dit betekent dat de consultatie niet heeft geleid tot aanpassing van de parameterwaarden die op basis van de analyse zijn gekozen.

2. Kostprijsmodel

In dit hoofdstuk beschrijven we het algemene kostprijsmodel voor de Twentse 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 Twentse 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 VVT.
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

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 14 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 14 aanbieders die de rekentool hebben aangeleverd een verdeling gemaakt. De uitkomst hiervan is een feitelijke gemiddelde gewogen inschaling van **95,82%** van het maximum van de HbH-schaal 2025. Dat komt neer op een gemiddeld uursalaris in de verdere berekening van **€ 16,59.**

Het gemiddelde per aanbieder in de gemeente varieert volgens de rekentools tussen de 91,1% - 99,5%. In vergelijking met onze interne benchmark is het gemiddeld HO-salaris in de Twentse gemeenten iets hoger dan de 94,9% die wij in de afgelopen periode elders in het land zijn tegengekomen. Onze interne benchmark is gebaseerd op analyse van alle (bijna 100) ingevulde rekentools die wij hebben ontvangen in vergelijkbare opdrachten in de periode tussen 1-1-2024 en 1-7-2025 in het hele land.

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)*

* Voor het aandeel van 60,2% medewerkers in trede 5/5+ is in het rekenmodel een opslag toegevoegd. Dat betreft het verschil tussen de minimumwaarde en de feitelijke opslag van 8% VT en 8,33% EJU.

2.4 Sociale lasten

De opslag sociale lasten is met name gebaseerd op de wettelijk verplichte percentages (prijspeil 2025)[3].

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 uitvraag zien we dat in de Twentse gemeenten **75%** medewerkers werkzaam is met een aanstelling voor onbepaalde tijd en een vast aantal werkuren, waarvoor de lagere WW-premie geldt (2,74%). Dat betekent dat **25%** van de medewerkers op een tijdelijk contract of op 0-uren basis werkt (met en 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 gewogen gemiddelde van de verhouding vast/flex.

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 (<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% =) **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] Staatscourant 2024, 38722 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen

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)	75% van 2,74%	**3,99%**
WW-premie (Awf) HOOG (flex)	25% van 7,74%	
ZVW-premie werkgever		**6,51%**
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)		**1,66%**
A+O Fonds Cao VVT		**0,04%**
Transitievergoeding (2,78% * 1/3 * 25%)		**0,23%**
Totaal opslag sociale lasten		**20,30%**

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 7,05%, waardoor het totaal voor de werkgeverslasten uitkomt op **27,35%**.

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 14 aanbieders in de Twentse gemeenten is dat de uitkomsten volgens de rekentools variëren van 12,5% - 30,2% 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.

De Twentse gemeenten

Als we de uitkomsten van de 14 aanbieders in deze gemeente spiegelen aan de uitkomst van (gemiddeld efficiënte) aanbieders in andere gemeente en regio's, dan valt op dat de opgegeven overhead in Twente lager is. Op basis van een definitie van een gemiddeld efficiënt aanbieder[4], berekenen we het gewogen gemiddelde van de aanbieders met een opslag die onder de sectorale benchmark uitkomt. Een opslag boven die waarde achten wij geen uitkomst die past bij een gemiddeld efficiënt werkende aanbieder. Op grond van de analyse zien we dat drie aanbieders in Twente een overhead kennen boven die sectorale benchmark (in 2025 is dat 26,9%,

[4] Zie de notitie op onze website: hhm.nl/opbouw-tarieven-ho

zoals af te leiden uit de VNG-rekentool). Deze drie aanbieders zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor 7,6% van de HO in Twente.

Het gewogen gemiddelde van de resterende 11 aanbieders, die samen dus meer dan 90% van alle cliënten in Twente bedienen, komt uit op **19,2%**. Deze opslag komt overeen met een aandeel overhead in het totaal van de kosten van de organisatie van 16,1%. Als we deze uitkomst vergelijken met onze interne benchmark, zien we dat de overhead in Twente iets hoger is dan de analyse over de periode 2023/204, maar iets lager dan de uitkomst over de periode 2024/2025.

De keuze voor deze analyse 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 9,00% (169 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 Twentse gemeenten hebben in de rekentools een bandbreedte van 93-188 uren per fte per jaar aangegeven. Een meer regionaal alternatief is te vinden op de website van de Arbeidsmarktregio Zorg en Welzijn. Daar is te lezen dat het gemiddelde verzuim voor de sector Verpleging, Verzorging, Thuiszorg over de afgelopen kalenderjaren (2021-2024) in Twente uitkomt op 151 uren uitkomt (8,05%). 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 Twente. Mede omdat die uitkomst vergelijkbaar is met de benchmarks. Daarom nemen we een verzuimpercentage van **9,00% (169 uren)** op in de berekening.

In vergelijking met uitkomsten elders is dit een logische en herkenbare uitkomst. Het ziekteverzuim fluctueert per maand sterk en varieert ook tussen regio's. Het beeld is wel dat het gemiddeld verzuim flink is gegroeid ten opzichte van de periode van voor de Covid-pandemie.

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 12 – 33 uren per fte per jaar).

De totale productiviteit komt uit op 1.408 komt vrijwel overeen met het gewogen gemiddelde uit de uitvraag (1.412, met een variatie tussen de 1.360 en 1.511). Ook is deze uitkomst exact gelijk aan onze interne benchmark, die laat een gemiddelde van 1.407,9 productieve uren zien.

Tabel 4. Opbouw productiviteit per ondersteuningsvariant

Urenopbouw	Huishoudelijke hulp
Bruto	**1.878**
Verlof, feestdagen (obv cao VVT)	245
Ziekteverzuim	169
Werkbare uren	**1.464**
AF: niet werkbare uren (scholing, administratie)	28
AF: Niet declarabele reistijd	28
Declarabel	**1.408**
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 weerstandsvermogen[5] 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 **€ 0,50 per uur**. Deze vergoeding is afgeleid van het gewogen gemiddelde van de aanbieders in de Twentse gemeenten (bandbreedte € 0,23 – € 0,95). 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.

[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 van het tarief.

3.1 Tarief 2025

Toepassing van alle hiervoor genoemde parameterwaarden leidt tot het volgende advies voor een reëel tarief Huishoudelijke Ondersteuning in Twente (prijspeil 2025):

Tabel 5 Berekend tarief per uur prijspeil 2025

Adviestarief	2025
Huishoudelijke Ondersteuning Twente	**€ 40,54**

Zie het screenshot van de berekening in de bijlage op de volgende pagina. Het is aan de gemeenten om deze uitkomst te beoordelen en hierover te besluiten. Vervolgens kan de uitkomst worden geïndexeerd conform de afspraken in het contract.

Bijlage 1. Rekenvoorbeeld

Berekening tariefopbouw Huishoudelijke Ondersteuning

Huishoudelijke Ondersteuning	Parameterwaarden	Opbouw			Onderliggende berekening
Max. maandsalaris opleidingsmix	**heel 2025**	**€ 2.709,43**			*((6 * €2656,3) + (6 * €2762,55)) / 12*
Inschaling als % van max	**95,82%**	€ 31.154,54			*12 x €2.709 x 95,8%*
ORT	**0%**	€ -		HbH 5 / 5+ = **60,2%**	*€31.155 x 0,0%*
Vakantiegeld	**8%**	€ 2.515,74		€ 2.601,05	*€31.155 x 8%* *€ 2.515,74 minimumwaarde*
Eindejaarsuitkering	**8,33%**	€ 2.656,52	+	€ 2.708,34	*€31.155 x 8,33%* *€ 2.656,52 minimumwaarde*
Bruto loonkosten		**€ 36.409,90**		€ 82,55	*€31.155 + €2.516 + €2.657*
Werkgeverslasten	**27,35%**	€ 9.959,42	+		*€36.410 x 27,35%*
Bruto loonkosten incl werkgeverslasten		**€ 46.369,32**			*€36.410 + €9.959*
Opslag overhead	**19,2%**	€ 8.902,91			*€46.369 x 19,20%*
Risico-opslag	**2,0%**	€ 1.105,44			*(€46.369 + €8.903) x 2,00%*
Totale kosten		**€ 56.377,67**			
Declarabele uren	**1.408**		÷		*1.878 bruto uren - 245 verlof - 169 ziekte - 28 scholing - 28 reistijd*
Uurtarief		**€ 40,04**			*€56.378 ÷ 1.408*
Reiskosten per uur	**€ 0,50**				
Tarief	**heel 2025**	**€ 40,54**			*€40,04 + €0,50*