



Opbouw tarieven Huishoudelijke Hulp

Regio IJmond, Bloemendaal en
Heemstede

Colofon

Opdrachtgever

Regio IJmond, Bloemendaal en Heemstede

Auteurs

Nico Dam

Lilian van Oosterhout

Kenmerk

LO/25/0754/rthhijm

Publicatiedatum

1 mei 2025

© Bureau HHM



Inhoud

1.	Inleiding	4
1.1	Aanleiding.....	4
1.2	Reële tarieven	4
1.3	De gehanteerde aanpak	5
1.4	Opbrengst consultatie	6
2.	Kostprijsmodel.....	8
2.1	Beschrijving van parameters	8
2.2	Maandsalaris en inschaling.....	9
2.3	Opslagen.....	10
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	Adviestarieven 2026.....	14
3.2	Advies voor indexatie naar prijspeil 2026 en verder	14
Bijlage 1.	Rekenvoorbeeld	16

1. Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de achtergrond bij de gevolgde aanpak om tot adviestarieven te komen voor de huishoudelijke hulp in de gemeenten.

1.1 Aanleiding

De gemeenten Beverwijk, Heemskerk, Velsen Bloemendaal en Heemstede (Hierna genoemd: gemeenten) is verantwoordelijk voor de Huishoudelijke Ondersteuning (HO) van kwetsbare inwoners. Hiertoe zijn op dit moment contracten afgesloten met 14 aanbieders die HO leveren. De gemeenten, Beverwijk, Bloemendaal, Heemstede, Heemskerk en Velsen starten 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 regio begeleidt bureau HHM een traject om te komen tot het gevraagde. Deze notitie is vooral gebaseerd op de analyse van de door **9 regionale aanbieders ingevulde rekentools** (gezamenlijk verantwoordelijk voor **93%** van de HO). Hierbij is 1 aanbieder niet meegenomen in de berekening van HO aangezien zij alleen HO3 leveren. Daarbij hebben we ook gebruikgemaakt van referentie-uitkomsten uit tal van eerder door ons uitgevoerde kostprijsonderzoeken en diverse (landelijke) benchmarkrapporten.

Prijspeil 2026

We vullen het kostprijsmodel met het gemiddelde cao salaris voer geheel 2026 die wordt voorgesteld in het onderhandelaarsakkoord van de nieuwe cao VWT. In paragraaf 3.2 komen we terug op de indexatie naar volgende jaren.

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 kostprijsselementen op basis waarvan de gemeente het tarief dient te bepalen. Volgens dit wettelijk kader worden in ieder geval de volgende 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 gemeenten¹.

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 adviestarieven te komen, doorliepen 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 regio besproken en in een bijeenkomst op **25 februari** worden deze keuzes voorgelegd aan alle belangstellende aanbieders. Tijdens die bijeenkomst laten we zien op



¹ AMvB reële prijs Wmo 2015: Handelingsperspectieven voor gemeente (2017), VNG



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 krijgen de aanbieders gelegenheid om schriftelijke reacties te geven op de concept parameterwaarden. Met onderbouwde argumentatie kunnen zij 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 maken wij een definitieve rapportage. Die wordt voorzien van een advies aan de regio voor het tarief. Dat doen we met een rekenmodel, dat aan de regio beschikbaar wordt gesteld.
6. Uiteindelijk stelen de gemeenten het definitieve tarief vast.

1.4 Opbrengst consultatie

Bij de consultatie hebben we van vier aanbieders in totaal twintig vragen gekregen over de opbouw van de tarieven. De opbrengsten hiervan werken door in de opbouw van de tarieven. We schetsen de onderwerpen waarover vragen zijn gesteld en geven aan welke reactie dat voor ons heeft opgeleverd.

- Inschaling
Er zijn een aantal vragen gekomen over de inschaling, waarbij wordt aangegeven dat moet worden gewerkt met de lonen uit de nieuwe cao. Nu is het principeakkoord van de cao VVT onlangs bekend gemaakt. Dat geeft inzicht in de waarschijnlijke verhoging van de salarissen. Hiervoor lijkt de OVA dekkend. Inmiddels is het resultaat van de onderhandelingen bekend in de vorm van een akkoord², dat is in onze

berekeningen als uitgangspunt genomen. Voor de tarieven in 2027 kan reguliere indexatie plaatsvinden (zie paragraaf 3.2).

- Sociale lasten
Aanbieders hebben meerder vragen gesteld over de sociale lasten, dit zijn met name vragen of en op welke manier waarden zijn meegenomen in de sociale lasten. Deze vragen zijn beantwoord in het format en hebben niet tot aanpassingen geleid.
- Overhead
Er is gevraagd om voor de overhead het gemiddelde overheadpercentage mee te nemen wat door de aanbieders is ingevuld. Voor het berekenen van een reëel tarief is het echter niet zo dat er rekening moet worden gehouden met een gemiddelde aanbieder. Er moet namelijk rekening gehouden worden met een gemiddeld efficiënte aanbieder. Voor het product Huishoudelijke Ondersteuning zijn wij van mening dat het een product is met een grote 'span of control' waardoor een overhead die hoger is dan de benchmark voor de gehele VVT naar ons inzicht niet passend is. Daarom kiezen wij om te werken met een gemiddelde van de overheadpercentages onder de benchmark.
- Indexatie naar volgende jaren
Er is gevraagd waarom er gebruik wordt gemaakt van de OVA methodiek en niet aan de hand van de cao VVT geïndexeerd wordt. Er is immers slecht één cao van toepassing. Beide opties zijn mogelijk; recente analyse heeft duidelijk gemaakt dat over een langere periode beide methodieken tot sterk vergelijkbare uitkomsten leiden. Wij zien echter dat de gemeenten moeten indexeren voor meerdere producten in het sociaal domein, waarin verschillende cao's van toepassing zijn. Daarom hanteert de gemeente doorgaans één methodiek voor de

² www.fbz.nl/Onderhandelingsresultaat-cao-VVT-2025-2026_definitief

indexatie van alle producten, op basis van de OVA (zie het advies in paragraaf 3 van deze rapportage).

- Uitwerking HO3

Mede naar aanleiding van de consultatie is in overleg met de gemeenten HO3 nog aangescherpt en in deze rapportage uitgewerkt tot een tarief. Dat product was in de consultatieversie van deze notitie niet uitgewerkt.

2. Kostprijsmodel

In dit hoofdstuk beschrijven we het algemene kostprijsmodel voor de 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 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) 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.

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!

LO/25/0754/rthhijm

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 **95,85%** van het maximum van de HbH-schaal gemiddeld over 2025. Dat komt neer op een gemiddeld salaris in de verdere berekening van €16,95

Het gemiddelde per aanbieder in de gemeenten varieert volgens de rekentools tussen de 87,0% – 97,3%. De uitkomsten in deze regio liggen boven het regionale gemiddelde van 93,5% dat wij in de afgelopen periode elders in het land zijn tegengekomen.

Voor **HO3** wordt uitgegaan van een verdeling van 70% HbH schaal een inschaling van 100% van het maximum en 30% van schaal FWG 25 met een inschaling van 93% van het maximum van die schaal.

1

2

3



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 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)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. We hanteren dit jaar als uitgangspunt een verdeling van **80%** medewerkers met een aanstelling voor onbepaalde tijd (2,74%) en **20%** 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 90% 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 gemeenten, gaan wij uit van een verdeling van **90%** grote organisaties (met >25 fte), waarvoor een hogere premie wordt vastgesteld en **10%** kleine organisaties (t/m 25 fte).

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 20% 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 $(2,78\% * 1/3 * 20\% =) \mathbf{0,19\%}$.

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

³ Staatscourant 2024, 38722 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen

betaald door de VVT-werkgever. Deze voegen we naar rato toe aan de producten.

Tabel 3. Opbouw sociale lasten 2025

Component sociale lasten		2025
WAO/IVA/WGA KLEIN (incl. kinderopvang)	10% van 6,78%	8,00%
WAO/IVA/WGA) GROOT (incl. kinderopvang)	90% van 8,14%	
WW-premie (Awf) LAAG (onbepaalde tijd)	80% van 2,74%	3,74%
WW-premie (Awf) HOOG (flex)	20% 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%)		0,19%
Totaal opslag sociale lasten (incl. A&O Fonds)		20,14%

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 7,06%, waardoor het totaal voor de werkgeverslasten uitkomt op 27,20%

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

Voor **HO3** geldt een iets hoger rekensalaris. Daardoor stijgt de pensioenpremie naar 7,37% en de totale werkgeverslasten komen daarmee uit op 27,51% voor HO3.

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 20,2% – 26,0% 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 gemeenten

Als we de uitkomsten van de 8 aanbieders in deze regio spiegelen aan de uitkomst van (gemiddeld efficiënte) aanbieders in andere regio's, dan valt op dat de opgegeven overhead hier hoger ligt. Op basis van een definitie van een gemiddeld efficiënt aanbieder⁴, komen we uit op een opslag voor overhead van **21,6%** 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 17,8%.

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.

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 20% (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 Kennemerland. Gemeten van het kwartaal 1 in 2020 tot en met kwartaal 4 in 2023 komen we tot de het

gemiddelde verzuimpercentages van **8,84% (166 uur)**. Dit percentage is vergelijkbaar met het gemiddelde van de regionale aanbieders (bandbreedte in de rekentools: 150 – 231 uren per fte per jaar). Het gewogen gemiddelde ziekteverzuim komt op **8,9% (167 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). Specifiek voor HO3 rekenen we 42 uur extra voor 1 uur consultatie per werkweek.

Voor **HO3** rekenen we daarnaast met 42 uren extra productieverlies, omdat deze medewerkers beschikbaar zijn voor consultatie van collega's. We zijn uitgegaan van gemiddeld één uur per week bij een fulltimer voor HO3.

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 – 36 per fte per jaar).

1

2

3



Tabel 4. Opbouw productiviteit per ondersteuningsvariant

Urenopbouw	Huishoudelijke hulp	HO3
Bruto	1.878	1.878
Verlof, feestdagen (obv cao VVT)	245	245
Ziekteverzuim	166	166
Werkbare uren	1.467	1.467
AF: niet werkbaar uren (scholing, administratie)	28	70
AF: Niet declarabele reistijd	28	28
Declarabel	1.411	1.369
Productiviteit	75%	73%

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%**. 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.

⁵ 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 **€ 0,55 per uur**. Deze vergoeding is gebaseerd op de Code Marktverantwoordelijk Marktgedrag Thuisondersteuning. Deze waarde hebben we geïndexeerd naar actueel prijspeil en vermeerderd met de opslag overhead. Deze 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. Deze vergoeding is hoger dan het gewogen gemiddelde van de aanbieders (dat is €0,45 met een bandbreedte €0,26 – €0,98).

3. Uitkomsten

In dit hoofdstuk beschrijven we de uitkomsten van de berekeningen in de vorm van de adviestarieven. Tevens geven we een advies voor de indexatie daarvan naar de volgende jaren.

3.1 Adviestarieven 2026

Toepassing van alle hiervoor genoemde parameterwaarden leidt tot het volgende adviestarief voor 2026:

Tabel 5 Berekende adviestarief per uur prijspeil 2026

Adviestarief	2026
Huishoudelijke Ondersteuning	€ 42,77
HO3	€ 46,66

3.2 Advies voor indexatie naar prijspeil 2027 en verder

Deze uitkomsten zijn gebaseerd op de cao VVT, inclusief de voorgenomen salarisstijgingen, en alle opslagen in 2025. Om tot een tarief voor 2026 te komen, zijn de salarissen opgehoogd met de voorgestelde percentages in het onderhandelaarsakkoord. Daarmee kan een reële start van het nieuwe contract worden gerealiseerd.

Voor de jaren daarna kan worden geïndexeerd. De tarieven in het gemeentelijke sociaal domein zijn opgebouwd uit meerdere componenten, waarvoor verschillende indices zijn aangewezen. Een eerste moment voor indexatie zal in het najaar van 2027 plaatsvinden. Daarbij kan worden gekeken naar de ontwikkelingen in de cao. Omdat die echter niet elk najaar voor het daaropvolgende jaar bekend zijn, en op basis van de adviezen van de VNG en de opbouw van de contractstandaarden van het ketenbureau i-Sociaal Domein, adviseren wij de gemeente IJmond bij indexatie de volgende uitgangspunten te hanteren.

1) Salariskosten

Het aandeel van de salariskosten is bij de HO ongeveer **90%**. Voor de indexatie kan gebruik worden gemaakt van de OVA, zoals de overheid die vaststelt; zie hiervoor [de website van de NZa](#).

2) Materiële kosten

Het aandeel van de materiële kosten is bij HO **10%**. De best bruikbare index is volgens ons het [NZa-prijsindexcijfer voor de consumenten-prijzen](#). Deze wordt jaarlijks ook voorlopig vastgesteld.

De werkwijze die wij adviseren:

- Voorafgaand aan het nieuwe jaar worden de tarieven geïndexeerd op basis van de voorlopige indices zoals die voor het volgende jaar worden voorzien.
- Bij de voorlopige indices voor het jaar waarvoor de tarieven worden bepaald, wordt het verschil opgeteld tussen de voorlopige en de definitieve indices over het lopende jaar.

Bijlage 1. Rekenvoorbeeld

Product	Parameterwaarden		HO	HO3	
			HbH schaal	70% hbh	30% FWG25
Max maandsalaris opleidingsmix	100,0%	heel 2026	€ 2.810,90	€ 2.810,90	€ 3.178,68
Inschaling als % van max	93,0%	95,85%	€ 32.331,79	€ 33.730,76	€ 35.474,12
Jaarsalaris				€ 34.253,77	
ORT		0%	€ -	€ -	
Vakantiegeld		8%	€ 2.609,96	€ 2.740,30	€ 2.609,96
Eindejaarsuitkering		8,33%	€ 2.756,01	€ 2.853,34	€ 2.756,01
Bruto loonkosten			€ 37.697,76	€ 39.847,41	
Werkgeverslasten	27,72%	27,40%	€ 10.330	€ 11.045	
Bruto loonkosten incl werkgeverslasten			€ 48.027,53	€ 50.892,78	
Opslag overhead		21,6%	€ 10.374	€ 10.993	
Risico-opslag		2,0%	€ 1.168	€ 1.238	
Totale kosten			€ 59.569,50	€ 63.123,33	
Declarabele uren		1.411		1369	
uurtarief			€ 42,22	€ 46,11	
Reiskosten per uur		€ 0,55			
TARIEF		heel 2026	€ 42,77	€	46,66