



Opbouw tarief 2026 Huishoudelijke Ondersteuning

De zes Achterhoekse gemeenten
*Aalten, Berkelland, Bronckhorst,
Doetinchem, Oost Gelre en Winterswijk*

Colofon

Opdrachtgever

Aalten, Berkelland, Bronckhorst, Doetinchem, Oost Gelre en Winterswijk

Auteurs

Nico Dam

Lilian van Oosterhout

Harm Eskes

Kenmerk

NS/25/1557/rthhacht2

Publicatiedatum

22 september 2025

© Bureau HHM

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.....	7
2.1	Beschrijving van parameters.....	7
2.2	Maandsalaris 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	Adviestarif 2025	13
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 zes Achterhoekse gemeenten.

1.1 Aanleiding

De zes Achterhoekse gemeenten Aalten, Berkelland, Bronckhorst, Doetinchem, Oost Gelre en Winterswijk zijn verantwoordelijk voor de Huishoudelijke Ondersteuning (HO) van kwetsbare inwoners. Hiertoe zijn op dit moment contracten afgesloten met 18 aanbieders die HO leveren. De zes Achterhoekse gemeenten 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 **16 regionale aanbieders ingevulde rekentools** (gezamenlijk verantwoordelijk voor **99,6%** van alle HO binnen de gemeente de zes Achterhoekse gemeenten). Daarbij hebben we ook gebruikgemaakt van referentie-uitkomsten uit tal van eerder door ons uitgevoerde kostprijsonderzoeken¹ en diverse (landelijke) benchmarkrapporten.

Prijspeil 2026

We vullen het kostprijmodel met het gemiddelde cao salaris voor geheel 2025 zoals opgenomen is in de cao VVT 2025-2026. In paragraaf 3.2 komen we terug op de indexatie naar 2026 en 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

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

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 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.

² 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. 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 **16 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 **22 juli** 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.

1

2

3



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 hebben wij deze definitieve rapportage opgesteld. Die is voorzien van een advies aan de gemeente voor het tarief. Dat doen we met een rekenmodel, dat aan de gemeenten beschikbaar wordt gesteld.
6. Uiteindelijk stellen de gemeenten het definitieve tarief vast.

1.4 Opbrengsten consultatiefase

In de consultatiefases hebben we vijf aanbieders in totaal 20 vragen/opmerkingen ontvangen. Dit betrof onder andere behoefte aan nadere toelichting op enkele onderwerpen, zoals de wijze waarop het adviestarief wordt berekend, de indexatiemethodiek. Ook zijn enkele vragen gesteld over de onderbouwing van de overhead en het ziekteverzuim. Daarnaast is gevraagd naar de bekostiging van no-show dat incidenteel in de praktijk voorkomt.

In een separaat document zijn alle gestelde vragen en gemaakte opmerkingen van een reactie/antwoord voorzien. De conclusie is dat in de keuze voor de parameterwaarden één wijziging is opgetreden (ziekteverzuim). Aanvullend is de onderbouwing van de keuzes in deze rapportage op enkele plaatsen aangescherpt ten opzichte van de consultatieversie van deze notitie.

2. Kostprijsmodel

In dit hoofdstuk beschrijven we het algemene kostprijsmodel voor de zes Achterhoekse 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 zes Achterhoekse 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!

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 16 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 16 aanbieders die de rekentool hebben aangeleverd een verdeling gemaakt. De uitkomst hiervan is een feitelijke gemiddelde gewogen inschaling van **96,46%** van het maximum van de HbH-schaal gemiddeld over 2025. Dat komt neer op een gemiddeld salaris in de verdere berekening van €16,71.

Het gemiddelde per aanbieder in de gemeenten varieert volgens de rekentools tussen de 90,9% – 99,6%. De uitkomsten in deze gemeente liggen boven 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

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 VWT (hierbij geldt een minimumwaarde, afhankelijk van de trede op de salarisschaal)
Eindejaar	8,33%	Op basis van de cao VWT (ook hierbij geldt een minimumwaarde, afhankelijk van de trede op de salarisschaal)

2.4 Sociale lasten

De opslag sociale lasten is met name gebaseerd op de wettelijk verplichte percentages (prijsspeil 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 Achterhoek **80%** medewerkers werkzaam is met een aanstelling voor onbepaalde tijd met vaste uren, waarvoor de lagere WW-premie geldt (2,74%). De overige **20%** medewerkers werkt op een tijdelijk contract, danwel zonder vaste uren, waarvoor de hogere WW-premie van 7,74% van toepassing is. Dit resulteert in een premie van 3,74%.

Arbeidsongeschiktheidsfonds

Bij het bepalen van de sociale premies is onderscheid gemaakt naar grote en kleine organisaties. Op basis van informatie van de gemeenten, gaan

wij uit van een verdeling van **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 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 $(2,78\% * 1/3 * 20\% =) 0,19\%$.

A&O fonds

De stichting A+O VWT is een samenwerkingsverband van werkgevers- en werknemersorganisaties in de VWT en heeft als doel de werking van de arbeidsmarkt in de VWT te verbeteren. Daartoe wordt met ingang van 2022 een premie geïnd. Deze premie bedraagt **0,04%** van de loonsom en wordt betaald door de VWT-werkgever. Deze voegen we naar rato toe aan de producten.



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



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 7,09%, waardoor het totaal voor de werkgeverslasten uitkomt op 27,09%.

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)	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		20,00%

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 16 aanbieders in de Achterhoek is dat de uitkomsten volgens de rekentools (als opslag op de kosten van uitvoeren personeel) variëren van 12,5% – 33,7% overhead. Naast deze 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 Achterhoek

Als we de uitkomsten van de 16 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 aanbieder⁴, komen we uit op een opslag voor overhead van **20,6%** in de tarieven voor de Huishoudelijk Ondersteuning in de gemeenten. Dat komt overeen met een aandeel in het totaal van de kosten van de organisatie van 17,1%.

Het gekozen percentage wordt gemotiveerd vanuit onze definitie van de overhead van gemiddeld efficiënte aanbieder. Hierbij is het gewogen gemiddelde meegenomen van de (12) aanbieders waarvan de overhead



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



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 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

Bij deze parameter zien we in de ingevulde rekentools het actuele verzuim variëren tussen de 39 – 196 uren (2,1% - 10,4%) per fte per jaar. het gewogen gemiddelde daarvan komt uit op 164 uren (8,73%). Omdat contracten voor een langere periode gelden, kijken we voor de bepaling van het aantal verzuimuren bij voorkeur niet naar een actuele waarde, maar naar een langere periode. 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 kwartaal 3 in 2021 tot en met kwartaal 2 in 2025 komt het verzuim voor de thuiszorg gemiddeld op

8,63% (162 uur). 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) uitkomt op 144 uren uitkomt (7,65%). Als we deze uitkomsten onderling vergelijken, achten wij de uitkomst van de afgelopen periode voor de sector Thuiszorg, het meest passend als basis voor het herijkt tarief in de Achterhoek. Mede omdat die uitkomst nagenoeg overeenkomt met het actuele gewogen gemiddelde van de aanbieders in de Achterhoek. Daarom nemen we een verzuimpercentage van **8,63% (162 uren)** op in de berekening.

Niet werkbare uren en reistijd

Voor de niet-werkbare uren gaan we uit van **18 uren** scholing per fte per jaar. Dat is gemiddeld 1% van de arbeidsomvang; als onderdeel van de overhead is nog eens 1% opgenomen voor de materiele kosten van de opleiding, zodat gezamenlijk 2% van de loonsom voor opleiding beschikbaar is. Daarnaast rekenen we met **10 uren** voor administratieve taken (gemiddeld een kwartier per week).

Voor de reistijd gaan we uit van een dienstverlener die gemiddeld 5 reizen per week maakt van gemiddeld ca. 8 minuten per rit. Bij 42 werkweken per jaar komt er een gemiddelde van **28 uren** reistijd per jaar uit. Dit is vergelijkbaar met het gemiddelde van de regionale aanbieders (bandbreedte 1 – 37 uren per fte per jaar).

Met deze waarden ontstaat een gemiddelde productiviteit van **1.415 uren** per fte per jaar (75,3%). Dat is iets minder dan het ongewogen gemiddelde van de aanbieders die de rekentool hebben aangeleverd, maar iets meer dan het gewogen gemiddelde.



Tabel 4. Opbouw productiviteit per ondersteuningsvariant

Urenopbouw	Huishoudelijke hulp
Bruto	1.878
Verlof, feestdagen (obv cao VVT)	245
Ziekteverzuim	162
Werkbare uren	1.471
AF: niet werkbare uren (scholing, administratie)	28
AF: Niet declarabele reistijd	28
Declarabel	1.415
Productiviteit	75,3%

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%** (bandbreedte uitvraag: 0,5% - 2,5%). 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 **€ 0,61 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 € 0,61 met een bandbreedte € 0,10 – € 1,88).

3. Uitkomsten

In dit hoofdstuk beschrijven we de uitkomst van de berekening in de vorm van een adviestarief. Tevens geven we een advies voor de indexatie daarvan naar de volgende jaren.

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	€ 41,07
Tarief 2025, afgerond op veelvoud van 0,60	€ 40,80

Indexatie 2026 en verder

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 2025 plaatsvinden voor de tarieven van 2026. Mede op basis van de adviezen van de VNG en de opbouw van de contractstandaarden van het ketenbureau i-Sociaal Domein, adviseren wij regio Achterhoek de volgende uitgangspunten te hanteren.

- Kosten van personeel:**
 Deze omvatten 90% van het tarief. De best passende index hiervoor is de OVA, zoals die wordt gehanteerd door de NZa in de tarieven in de langdurige zorg. Als bron hiervoor kan worden verwezen naar de [NZa index personele kosten](#).
- Materiele kosten:**
 Deze omvatten doorgaans 10% van het tarief. De best passende index hiervoor is de index die door de NZa wordt bijgehouden voor de materiele kosten in de tarieven langdurige zorg. Zie hiervoor ook de [NZa index materiele kosten](#). Deze is mede gebaseerd op de prijsindex voor particuliere consumptie (PPC).



Werkwijze

De werkwijze die wij adviseren voor het jaar 2026 en de jaren daarna:

- 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.
- Een eventueel verschil tussen de voorlopige en definitieve index wordt meegenomen in het tarief voor het komende jaar.

Tarief 2026

Toepassing van de genoemde indexatiemethodiek naar 2026 leidt tot de volgende uitkomst:

- Voorlopige OVA 2026 = 4,24%; 90% daarvan is 3,82%
- Voorlopige PPC 2026 = 2,10%; 10% daarvan is 0,21%
- Dat leidt tot een gecombineerde index van **4,03%**
- Indexatie van het niet-afgeronde tarief 2025: € 42,73
- **Afgerond tarief 2026: € 42,60**

Bijlage 1. Rekenvoorbeeld

Berekening tariefopbouw Huishoudelijke Ondersteuning			
Huishoudelijke Ondersteuning	Parameterwaarden	Opbouw	Onderliggende berekening
Max. maandsalaris opleidingsmix	heel 2025	€ 2.709,43	cao WT 2025-2026
Inschaling als % van max	96,46%	€ 31.363,22	12 x €2.709 x 96,5%
ORT	0%	€ -	HbH 5 / 5+ = 63% €31.363 x 0,0%
Vakantiegeld	8%	€ 2.515,74	€ 2.601,05 €31.363 x 8% € 2.515,74 minimumwaarde
Eindejaarsuitkering	8,33%	€ 2.656,52 +	€ 2.708,34 €31.363 x 8,33% € 2.656,52 minimumwaarde
Bruto loonkosten		€ 36.621,87	€ 86,39 €31.363 + €2.516 + €2.657 + €86,39 € 86,39 extra voor aandeel HbH 5 / 5+
Werkgeverslasten	27,09%	€ 9.921,81 +	€36.622 x 27,09%
Bruto loonkosten incl werkgeverslasten		€ 46.543,68	€36.622 + €9.922
Opslag overhead	20,60%	€ 9.586,86	€46.544 x 20,60%
Risico-opslag	2,0%	€ 1.122,61	(€46.544 + €9.587) x 2,00%
Totale kosten		€ 57.253,15	
Declarabele uren	1.415	÷	1.878 bruto uren - 245 verlof - 162 ziekte - 28 scholing - 28 reistijd
Uurtarief		€ 40,46	€57.253 ÷ 1.415
Reiskosten per uur	€ 0,61		
Tarief heel 2025		€ 41,07	€40,46 + €0,61
	heel 2025 afgerond	€ 40,80	
<hr/>			
	Voorlopige index 2026	4,03%	
	90% OVA van 4,24%		90% x 4,24% + 10% x 2,10%
	10% PPC van 2,10%		
Tarief heel 2026		€ 42,73	€41,07 x (100% + 4,03%)
	heel 2026 afgerond	€ 42,60	