



Opbouw tarief Huishoudelijke Ondersteuning

Gemeenten Ouder-Amstel,
Diemen en Uithoorn (DUO)



Colofon

Opdrachtgever

Gemeenten Ouder-Amstel, Diemen en Uithoorn (DUO)

Auteurs

Nico Dam

Lilian van Oosterhout

Nina Schreuder

Kenmerk

NS/26/0412/rthhduo

Publicatiedatum

20 maart 2026

© Bureau HHM

Inhoud

1.	Inleiding.....	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	9
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 2026	13
Bijlage 1.	Rekenvoorbeeld	14



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 gemeenten Ouder-Amstel, Diemen en Uithoorn.

1.1 Aanleiding

De gemeenten Ouder-Amstel, Diemen en Uithoorn (hierna: DUO-gemeenten) zijn verantwoordelijk voor de Huishoudelijke Ondersteuning (HO) van kwetsbare inwoners. In het kader van de hernieuwde inkoop willen de DUO-gemeenten dat de uitgangspunten voor het reële tarief opnieuw tegen het licht gehouden worden. De DUO-gemeenten willen dit objectief en onafhankelijk laten vaststellen zodat het voldoet aan de AMvB Reële Tarieven.

Op verzoek van de gemeenten begeleidt bureau HHM een traject om te komen tot het gevraagde. Deze notitie is vooral gebaseerd op de analyse van de door **6 aanbieders ingevulde rekentools** (gezamenlijk verantwoordelijk voor **96%** van alle HO binnen de DUO-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 kostprijsmodel met het gemiddelde cao salaris voor geheel 2026 zoals opgenomen is in de [cao VVT 2025-2026](#). De looptijd van deze cao eindigt op 31 augustus, er is geen zicht op eventuele aanpassingen voor de periode daarna. Dat betekent dat we er nu van uitgaan dat er n de laatste van maanden van 2026 geen salarisstijgingen aan de orde zijn. Mocht dat wel het geval zijn, dan dienen die in de indexatie naar 2027 te worden verwerkt.

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 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 gemeente².

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

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

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 gemeenten om over tarieven te besluiten. Dat betekent dat de inhoud van deze rapportage altijd door de gemeenten 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 **6 aanbieders** (gezamenlijk verantwoordelijk voor **96%** van alle HO binnen de DUO-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 **12 februari** 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 aanbieders gelegenheid gekregen om schriftelijke reacties te geven op de concept parameterwaarden. Met onderbouwde argumentatie konden zij aangeven waarom de conceptwaarde voor aanbieders in de DUO gemeenten niet passend is, welke waarde beter is en vooral waarom dat beter past bij de uitvoeringspraktijk. Eén aanbieder heeft van die gelegenheid gebruik gemaakt.
5. Mede op basis van de consultatie hebben wij deze definitieve rapportage opgesteld. Die is voorzien van een advies aan de gemeenten voor het tarief. Dat doen we met een rekenmodel, dat aan de gemeenten beschikbaar wordt gesteld. Zie de print screen in de bijlage bij deze rapportage.
6. Uiteindelijk stellen de DUO-gemeenten het definitieve tarief vast.

1.4 Opbrengsten consultatiefase

Na afloop van de consultatiefase hebben we van één aanbieder een reactie ontvangen met een beperkt aantal vragen. Vanwege dit geringe aantal hebben we met de betrokken aanbieder contact gezocht en diens vragen direct beantwoord. Dit heeft niet geleid tot aanpassing van de parameterwaarden in de opbouw van het tarief. Om redenen van zorgvuldigheid en anonimiteit, herhalen we deze vragen hier niet, maar verwerken we de beantwoording daarvan in deze rapportage.

1

2

3



2. Kostprijsmodel

In dit hoofdstuk beschrijven we het algemene kostprijsmodel voor de DUO-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 DUO-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 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!

³ In de consultatienotitie en op de sheets van de bijeenkomst van 12 februari was abusievelijk een bedrag van €17,23 opgenomen. Op basis van een gewogen gemiddelde inschaling van 94,05% bedraagt het correcte gemiddeld uursalaris €16,89.

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 6 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 6 aanbieders die de rekentool hebben aangeleverd een verdeling gemaakt. De uitkomst hiervan is een feitelijke gemiddelde gewogen inschaling van **94,05%** van het maximum van de HbH-schaal gemiddeld over 2026. Dat komt neer op een gemiddeld uursalaris in de verdere berekening van **€ 16,89³**. In deze berekening is rekening gehouden met het feit dat trede 1 van de HbH-schaal sinds 1 januari van dit jaar is opgehoogd in lijn met het Wettelijk Minimum Loon.

Het gemiddelde per aanbieder in de gemeenten varieert volgens de rekentools tussen de 92,7% - 96,4%. De uitkomsten in de DUO-gemeenten liggen iets onder 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. In de berekening is een correctie aangebracht voor het aandeel medewerkers dat in deze regio is ingeschaald in trede 5/5+ die boven dit minimum 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)⁴.

Wet arbeidsmarkt in balans

Op basis van de uitvraag zien we dat in de DUO-gemeenten **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 en hogere premie van 7,74%).

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 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 **0,04%** van de loonsom en wordt betaald door de VVT-werkgever. Deze voegen we naar rato toe aan de producten.



⁴ [Staatscourant 2025, 42324 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen](https://www.Overheid.nl)



Tabel 3. Opbouw sociale lasten 2026

Component sociale lasten	2026
WAO/IVA/WGA KLEIN (incl. kinderopvang)	20% van 6,77%
WAO/IVA/WGA) GROOT (incl. kinderopvang)	80% van 8,13%
WW-premie (Awf) LAAG (onbepaalde tijd)	75% van 2,74%
WW-premie (Awf) HOOG (flex)	25% van 7,74%
ZVW-premie werkgever	6,10%
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)	1,81%
A+O Fonds Cao VVT	0,04%
Transitievergoeding (2,78% * 1/3 * 25%)	0,23%
Totaal opslag sociale lasten	20,03%

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 6,93%, waardoor het totaal voor de werkgeverslasten uitkomt op 26,96%.

Overige opslagen

In de cao VVT is sprake van bepaalde bijzondere regelingen voor werknemers, zoals een generatierегeling en een regeling vervroegd

uittreden. Het ontbreekt vooralsnog aan objectieve bronnen voor parameters waarmee de kosteneffecten van deze regelingen zijn te becijferen. Eerste oefeningen wijzen op uiterst kleine opslagen. Omdat er in de productiviteit een kleine opslag is opgenomen voor bijzonder verlof (naar wettelijke en bovenwettelijke uren en feestdagen), gaan wij ervan uit dat daarmee deze kleine regeling ook zijn verwerkt.

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 zes aanbieders in de DUO-gemeenten is dat de uitkomsten volgens de rekentools variëren van 20,2% - 37,4% 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, afkomstig van de benchmark care van Berenschot.

De DUO-gemeenten

Als we de uitkomsten van de zes aanbieders in deze gemeenten spiegelen aan de uitkomst van (gemiddeld efficiënte) aanbieders in andere gemeenten en regio's, dan valt op dat de opgegeven overhead



vergelijkbaar is aan wat we elders tegenkomen. Op basis van onze definitie van een gemiddeld efficiënt aanbieder⁵, namelijk het gewogen gemiddelde van de aanbieders met een overhead lager dan de sectorale benchmark voor de hele VVT, komen we uit op een opslag voor overhead van **21,2%**. Deze waarde is gebaseerd op het gewogen gemiddelde van drie aanbieders met een opslag overhead lager dan de benchmark (2026: 26,6%). Omdat deze drie aanbieders gezamenlijk meer dan 60% van alle cliënten in deze gemeente bedienen, achten wij dit een goede maat voor een 'gemiddelde efficiënte aanbieder' in de drie gemeenten. Deze *opslag* van 21,2% komt overeen met een *aandeel* overhead in het totaal van de kosten van de organisatie van 17,5%.

De motivatie voor de keuze de sectorale benchmark als een bovengrens te zien voor een efficiënte uitvoering van Huishoudelijke Ondersteuning, hangt 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.

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

Ziekteverzuim

Bij deze parameter zien we in de ingevulde rekentools het actuele verzuim variëren tussen de 160 – 197 uren (8,5% - 10,5%) per fte per jaar. Het gewogen gemiddelde daarvan komt uit op 188 uren (10,0%). 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 4 in 2021 tot en met kwartaal 3 in 2025 is het gemiddelde verzuimpercentage in de thuiszorg 8,74% (164 uur). Dat is lager dan het actuele verzuim van de regionale aanbieders.

Een meer regionaal alternatief is te vinden op de website van [Sigra](#) (het regionale samenwerkingsverband van aanbieders van zorg en welzijn). Daar is te lezen dat het gemiddelde verzuim voor de sector Verpleging, Verzorging, Thuiszorg in de regio Amsterdam over de afgelopen vier kalenderjaren (2021-2024) uitkomt op 7,18% (135 uren).

Als we deze uitkomsten onderling vergelijken, achten wij de uitkomsten van de aanbieders het meest passend als basis voor het tarief in de DUO-gemeenten. 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 **10,0% (188 uren)** op in de berekening. Daarbij adviseren we de gemeenten om dit verzuim goed te monitoren en zo nodig aan te passen op de ontwikkeling van de praktijk.



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 gelijk aan het (gewogen) gemiddelde van de regionale aanbieders (bandbreedte 26 – 30 uren per fte per jaar). De totale productiviteit komt op **1.389 uren** en dit komt overeen met het gewogen gemiddelde uit de uitvraag (met een variatie tussen de 1.377 en 1.421).

Tabel 4. Opbouw productiviteit

Urenopbouw	HO
Bruto	1.878
Verlof, feestdagen (obv cao VVT)	245
Ziekteverzuim	188
Werkbare uren	1.445
AF: niet werkbare uren (scholing, administratie)	28
AF: Niet declarabele reistijd	28
Declarabel	1.389
Productiviteit	74%

⁶ Door voor een weerstandsvermogen te zorgen voorkomt een organisatie dat het meteen in financiële problemen komt bij een calamiteit.

2.7 Risico-opslag

Om de continuïteit richting cliënten en werknemers te garanderen, moet een aanbieder rekening houden met (financiële) tegenvallers. Om die tegenvallers te kunnen opvangen, heeft een aanbieder een weerstandsvermogen⁶ nodig. Hiertoe is een opslag voor het creëren van dergelijke buffers realistisch. De hoogte van de opslag is onderwerp van discussie; er zijn geen landelijke richtlijnen voor wat hierbij reëel genoemd kan worden. Bij de berekening is uitgegaan van een percentage van **2%**. De risico-opslag bevat geen opslag voor innovatie; voor het stimuleren van innovatie zijn andere oplossingen effectiever.

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 DUO-gemeenten (bandbreedte € 0,26 – € 0,83). 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	€ 42,47 per uur

1

2

3



Bijlage 1. Printscreen rekenmodel

Berekening tariefopbouw Huishoudelijke Ondersteuning			
Max. maandsalaris opleidingsmix	heel 2025	€ 2.810,90	
Inschaling als % van max	94,05%	€ 31.725,34	
ORT	0%	€ -	
Vakantiegeld	8%	€ 2.609,96	
Eindejaarsuitkering	8,33%	€ 2.756,01	+
Bruto loonkosten		€ 37.153,08	
Werkgeverslasten	26,96%	€ 10.014,74	+
Bruto loonkosten incl werkgeverslasten		€ 47.167,82	
Opslag overhead	21,2%	€ 9.980,71	
Risico-opslag	2,0%	€ 1.142,97	
Totale kosten		€ 58.291,50	
Declarabele uren	1.389		+
Uurtarief		€ 41,97	
Reiskosten per uur	€ 0,50		
Tarief	heel 2026	€ 42,47	

cao VVT 2025-2026			
12 x €2.811 x 94,1%			
HbH 5 / 5+ =	43,42%	€31.725 x 0,0%	aandeel HbH 5 / 5+
€ 2.698,46		€31.725 x 8%	€ 2.609,96 minimumwaarde
€ 2.809,77		€31.725 x 8,33%	€ 2.756,01 minimumwaarde
€ 61,77		€31.725 + €2.610 + €2.75	€ 61,77 extra voor aandeel HbH 5 / 5+
€37.153 x 26,96%			
€37.153 + €10.015			
€47.168 x 21,16%			
(€47.168 + €9.981) x 2,00%			
zie opbouw declarabiliteit			
€58.292 ÷ 1.389			
€41,97 + €0,50			

PS. Bij narekening kan afronding tot kleine verschillen leiden. De analyse van de rekentools leidt tot meer decimalen dan in dit screenshot getoond.