Nr.	1. Parameter	2. Vraag	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	5. Antwoord
1	1. Kostpijsmodel	Het kostprijsmodel gaat veelal uit van parameters van 2024. De tarieven gaan per 1-1-2026 in. Op welke wijze wordt er voor gezorgd dat de tarieven die in 2024 worden vastgesteld ook reële tarieven zijn voor 2026 en de verdere looptijd? Op welke wijze worden zaken die over 2025 bekend zijn of in aanloop na 2026 bekend worden in de tariefbepalingen meegenomen?			Dat doen we door indexatie op de beschreven wijze.
2	1. Kostpijsmodel	3.2 Advies voor indexatie. Voor het indexeren van de tarieven stelt u OVA voor. Voor 2024 heeft Gemeente Zwolle een separaat onderzoek voor de indexatie gedaan. Hieruit bleek dat OVA 6,3% voorstelde en uit het onderzoek bleek 8,72%. Dit zou meteen een achterstand betekenen bij ingang van de de nieuwe tarieven. Graag beoordelen of OVA reeel / dekkend is?	Zeker voor het verschil tussen kostprijsberekening 2024 naar 2026 beoordelen of OVA passend is?	Zie voorstel in de vraag	Door de actuele cao's te gebruiken in de basis en vervolgens te indexeren op basis van de OVA, zijn we transparant en maken we gebruik van de enige objectieve cijfers die op dit moment voorhanden zijn. De OVA is een breed erkende bron voor de ontwikkeling van de kosten van arbeid, ook voor de zorgcao's. Wij gaan ervan uit dat die ook in de komende jaren passend is.
3	1. Kostpijsmodel	Wij denken dat 64% VVT in andere producten dan ouderen niet realistisch is. We zijn benieuwd naar jullie aanscherping?	CAO-mix laten aansluiten bij de daadwerkelijke situatie.		Wij passen de CAO mix aan op basis van de meest actuele cao verdeling per product, zoals recent naar voren gekomen uit een analyse van de huidige aanbieders.
4	1. Kostpijsmodel	De CAO-mix van 7% GGZ zorgt ervoor dat GGZ aanbieders onvoldoende worden meegenomen bij de berekening van het maandsalaris (salarissen liggen hoger dan bij CAO GHZ) en zo komen we niet uit op een reëel tarief met de gestelde parameters.		Het is niet reëel dat de GGZ wordt vertegenwoordigd in de mixtarieven met maar 7%.	Zie het antwoord bij vraag #3
5	2. Maandsalaris & inschaling	Gedragswetenschapper is noodzakelijk voor inter- en supervisie	Meenemen WO minimaal 2% in functiemix bij intensief en 5% bij intensief plus	Bij alle inkoopregio's wordt het aanwenden van gedragswetenschappers gestimuleerd om zodoende via verschillende inzichten een goede kijk op de casussen te bewerkstelligen. Dit wordt gedaan voor onze jeugdbegeleiding maar ook toegepast op individuele casuistiek binnen WMO. Suicide en automutulatie zijn aan de orde van de dag en vragen om inzicht vanuit een dergelijke gedragswetenschapper (WO)	We passen de functiemix aan. Voor intensief plus is er 3% FWG 60 meegenomen, voor begeleiding intensief plus 5% FWG60.
6	2. Maandsalaris & inschaling	Aandeel van HBO in de functiemix komt op geen enkele wijze overeen met hetgeen benodigd is voor begeleiding van mensen met ASS en aanverwante problematiek.	80-90% HBO en 20-10% MBO4	Er wordt jarenlang gewerkt aan verbetering van de kwaliteit van ons personeel met als gevolg een hoog aandeel HBO. Mensen met ASS begeleiden vraagt een hoge specialistische kennis en ervaring en daar is in de regel HBO met aanvullende opleidingen voor benodigd. Het aandeel HBO (en WO) in de mix doet geen recht aan onze kwaliteitsinzet, die door de gemeente Kampen volgens mij erg wordt gewaardeerd en ook benodigd is. Terugschalen in kwaliteit is vragen om problemen in de nabije toekomst. Hier is jarenlang keihard aan gewerkt. Met deze functiemix ontstaan onwerkbare tarieven is onze grote vrees.	De opbouw van de tarieven volgt de productbeschrijvingen van de gemeente. Die zijn niet specifiek geschreven voor bepaalde doelgroepen. Daarom kan dit voorstel niet worden overgenomen.
7	2. Maandsalaris & inschaling	Reistijd voldoet niet	Reistijd 30 minuten enkele rit	Onze reistijd is 24 minuten zonder ook maar enige oponthoud. 30 minuten is de dagelijkse realiteit.	Het uitgangspunt geldt als basis van het tarief dat in alle situaties wordt gehanteerd. Dit laat onverlet dat genoemde situaties voor kunnen komen, de vraag is of dit als basis van het tarief moet gelden. Ons uitgangspunt wordt ook bevestigd door recentelijk onderzoek (KPMG - Twente 2023).
8	2. Maandsalaris & inschaling	Weglaten PNIL is onvoldoende gefundeerd	Aandeel PNIL 0,5-1%	Een lager aandeel PNIL houdt niet in, dat er geen sprake is van een aandeel PNIL. Klakkeloos weglaten, simpelweg omdat dat een keuze is, is volgens mij geen sterk argument en holt de tarieven daarmee uit. Het werken met onderaannemers (ZZP of anderszins) is een noodzakelijke, omdat er flexibel omgegaan moet kunnen worden met enerzijds wachtlijsten en anderzijds met het type zorg wat geleverd dient te worden met daarnaast ook nog een juiste persoonlijke match met cliént (met ASS)	Uit gesprekken van de gemeente met aanbieders is naar voren gekomen dat er in Kampen geen specifieke problemen op de arbeidsmarkt voor zorgpersoneel bestaan. Daarnaast is er door de langere contracten meer zekerheid voor het personeel, waardoor de medewerkers in dienst genomen kunnen worden. De inzet van PNIL wordt daarom niet noodzakelijk geacht en behoeven de eventuele meerkosten daarvan niet in het tarief te worden opgenomen.
9	2. Maandsalaris & inschaling	U geeft aan bij maandsalaris en inschaling dat er gebruik wordt gemaakt van een CAO-mix. Ik wil u erop wijzen dat in de CAO Sociaal Werk 2023-2025 in het jaar 2024 de salarisschalen nog een tweetal uitloopschalen bevatten: U1 en U2. In deze CAO is afgesproken dat vanaf 1 januari 2025 deze uitloopschalen U1 en U2 zijn toegevoegd aan de reguliere schalen. Dit betekent dat er per schaal 2 periodieknummers bij komen en de periodieknummers U1 en U2 vervallen. Ik verzoek u deze reeds overeengekomen aanpassing van de salarisschalen in de CAO Sociaal Werk per 1 januari 2025 mee te nemen in uw berekeningen.	De reeds overeengekomen aanpassing van de salarisschalen in de CAO Sociaal Werk 2023-2025 meenemen in uw berekeningen: de uitloopschalen U1 en U2 zijn toegevoegd aan de reguliere schalen, hetgeen betekent dat er per schaal 2 periodieknummers zijn bijgekomen en de periodieknummers U1 en U2 vervallen per 1 januari 2025.	Deze aanpassing in de salarisschalen is reeds overeengekomen tussen partijen bij het afsluiten van deze CAO Sociaal Werk met een looptijd 2023-2025. Derhalve dienen in uw berekening deze uitloopschalen meegenomen te worden.	Aangezien medewerkers gemiddeld elk jaar één periodiek erbij krijgen, wordt de nieuwe max per schaal in 2025 U1. De procentuele stijging van de max in 2025 t.o.v. die in 2024 varieert tussen 2,0% en 3,8%. Aangezien die stijging lager is dan de voorlopige OVA voor 2025 (4,18%), wordt dit effect voldoende gecompenseerd via de indexatie van de tarieven van 2024 naar 2025.

Nr.	1. Parameter	2. Vraag	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	5. Antwoord
10	2. Maandsalaris & inschaling	In de functiemix wordt bij alle begeleidingsproducten uitgegaan van maximaal 10 tot 20% inzet van een HBO-er. Wij zien dit niet passend bij onze doelgroep NAH en zien hierop graag een aanpassing. Een percentage van 100% inzet HBO proffesional voor een kleiner team is de realiteit.	100% HBO inzet	zie vraagstelling	De gemeente maakt geen onderscheid naar doelgroepen; derhalve worden geen specifieke functiemixen voor NAH cliënten toegepast.
11	2. Maandsalaris & inschaling	u stelt in de omschrijving van de bouwstenen dat een profesional met mbo-4 niveau werkt onder aansturing van een profesional met minimaal HBO opleiding, echter bij een klein aantal clienten is er egeen ruimte om deze variatie aan te brengen in het personeel, aangezien er altijd een HBO-er aanwezig dient te zijn. Hiermee past dit ook niet in de opbouw van de tarieven. Graag zien wij dit aangepast.	100% HBO inzet	zie vraagstelling	Voorstel wordt niet overgenomen. Onder aansturing van, betekent niet dat de HBO-er altijd aanwezig moet zijn, derhalve wordt dit voorstel niet overgenomen
12	2. Maandsalaris & inschaling	In uw kostprijsmodel is een functiemix voor begeleiding intensief MBO 4 90% en HBO 10%. De bouwstenen geven echter aan dat de begeleiding moet worden gedaan door een HBO professional of door een MOBO professional onder supervisie en begeleiding van een HBO professional. De mix 90-10 is daardoor niet haalbaar. Daarbij is de eis dat de MBO professional 3 jaar ervaring moet hebben waardoor deze niet meer in de lage schaal al zitten bij de huidige	MBO 0% /40% HBO 60%	zie vraagstelling	De functiemix voor begeleiding intensief is aangepast n.a.v. de consultatie. Zie ook het antwoord bij vraag #11.
13	2. Maandsalaris & inschaling	Zie tevens vraag 1, nu gericht op begeleiding intensief plus. De bouwsteen geeft aan dat de begeleiding door een HBO-er gedaan moet worden.	MBO 0% HBO 100%	De functiemix in het kostprijsonderzoek past niet bij de eisen in de bouwstenen	Voorstel wordt overgenomen, de functiemix wordt gecorrigeerd.
14	2. Maandsalaris & inschaling	Bij inschaling wordt uitgegaan van 93% van het maximum. De schalen van CAO SW krijgen vanaf 1-1-2025 twee tredes extra (voor 2025 zijn de de twee uitloopschalen). Worden deze meegenomen in de opbouw van de tarieven?	bij CAO SW de uitloopschalen meenemen als maximum van de schaal.	https://www.sociaalwerk-werkt.nl/cao-sociaal-werk-2023-2025/salarisschalen	Zie het antwoord bij vraag #9
15	2. Maandsalaris & inschaling	Er wordt bij de inschaling uitgegaan van 93% op basis van een KPMG onderzoek. Dit onderzoek ging uit van de opbouw van personeel van zorgaanbieders. Bij de producten begeleiding specialistisch, begeleiding intensief en begeleiding zorgmijding wordt gesteld dat het minimale opleidingsniveau MBO-4 moeten zijn en dat er sprake moet zijn van een ervaren professional. Is het toepassen 93% in dit geval nog	Wij stellen voor dat u minimaal een percentage van 96% toepast.	Doordat u als eis stelt dat er een ervaren professional van minimaal MBO-4 niveau moet worden ingezet dan gaat het uitgangspunt van het KPMG-onderzoek niet meer op. Logischerwijs is het percentage van 93% te laag. 96% vinden wij realistischer.	Ook recent onderzoek heeft de juistheid van het uitgangspunt van 93% nog eens aangetoond. Zie: **https://www.brancheorganisatieszorg.nl/wp-content/uploads/2021/05/SER-samenvatting-Beloningsrapport-AWVN-BoZ.pdf**
16	2. Maandsalaris & inschaling	Bij het product begeleiding intensief plus wordt gesteld dat het minimale opleidingsniveau HBO geschoold moet zijn. Dit zien we in de notitie van de opbouw van de tarieven niet terug. Dit is tegenstrijdig met elkaar.	Wij stellen voor dat u voor het product begeleiding intensief plus 100% HBO toepast.	Dit is conform de omschrijving van het product begeleiding intensief plus.	Zie het antwoord bij vraag #13
17	2. Maandsalaris & inschaling	Bij de functiemix wordt bij de producten begeleiding basis en begeleiding specialistisch onderscheid gemaakt tussen tijdelijk en structureel. Dit leidt ook tot een andere functiemix. Dit bevreemdt ons. Kunt u onderbouwd toelichten waarom u denkt dat dit tot een andere uitkomst moet leiden?			De gemeente heeft gekozen voor dit onderscheid omdat er iets anders wordt verwacht van de professional. Bij een tijdelijk product is de verwachting dat er in korte tijd veel bereikt wordt. Bij structureel is er op langere termijn dezelfde ondersteuning nodig.
18	2. Maandsalaris & inschaling	We zien dat er een voorlopige CAO-mix is opgesteld. Hierin heeft de VVT een prominent % terwijl er een apart segment ouderen is. Dit is absoluut niet reëel. Gezien er een apart perceel voor ouderen is.	Wij stellen voor dat de VVT (met uitzondering van Huishoudelijke Hulp) niet wordt opgenomen als onderdeel van de CAO-mix voor de percelen tijdelijk en structureel.	Dit leidt tot een reëel tarief voor desbetreffende percelen.	Zie het antwoord bij vraag #3
19	2. Maandsalaris & inschaling	We zien dat er een voorlopige CAO-mix is opgesteld. Hierin zien wij geen differentiatie per product. Vindt u dit reëel als u naar de intensievere vormen van individuele begeleiding; zoals zorgmijding kijkt?	Wij stellen voor dat er per product een CAO-mix wordt vastgesteld.	In een recent onderzoek van de tarieven binnen de WMO is door HHM onderzocht bij de gemeente Westerwolde om tarieven per product vast te stellen. Dit leidde tot significante verschillen waardoor er per product een CAO-mix is vastgesteld en hiermee de tarieven ook reëler zijn.	Zie het antwoord bij vraag #3
20	2. Maandsalaris & inschaling	Bij de producten begeleiding basis, begeleiding specialistisch en begeleiding intensief staat beschreven in de bouwstenen dat dit wordt uitgevoerd door een professional met MBO-4 opleiding onder aansturing van een professional met een HBO-opleiding. Het opstellen van het ondersteuningsplan dient opgesteld worden door een professional met een HBO-opleiding. De verhouding van de inzet van de professional met een HBO-opleiding is voor al deze producten gelijk; namelijk 10%. Vindt u het reëel dat als het product intensiever en complexer wordt dat de inzet van een professional met een HBO-opleiding hetzelfde blijft?	Wij stellen voor dat de bij de producten begeleiding specialistisch en begeleiding intensief het percentage voor een professional met een HBO-opleiding minstens 20% is.	Bij intensievere en complexere zorg zien wij in de praktijk dat de inzet van HBO'ers groter is. Ook zien wij in andere aanbesteding dat de verhouding van de inzet van professionals met een HBO-opleiding hoger is bij specialistisch t.o.v. basis en dat 20% reëeler is (bijvoorbeeld Westerwolde, Fryske Marren).	We hebben de functiemix aangepast. Bij de intensievere en complexere producten is aandeel HBO omhoog gegaan. Zie ook het antwoord op vraag #5.
21	2. Maandsalaris & inschaling	CAO VVT is geen gebruikelijke CAO voor specialistische ambulante begeleiding Wmo anders dan Huishoudelijke Hulp.	Voor specialistische ambulante begeleiding alleen CAO SW, GHZ en GGZ gebruiken.	CAO VVT geeft een vertekend beeld als het gaat om specialistische begeleiding. Aangezien Huishoudelijke ondersteuning een apart product is, is ons verzoek om deze CAO alleen te gebruiken voor het bepalen van de kostprijs Huishoudelijke ondersteuning, niet voor die van specialistische begeleiding.	Zie het antwoord bij vraag #3

Nr.	1. Parameter	2. Vraag	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	5. Antwoord
22	2. Maandsalaris & inschaling	Functieschalen per bouwsteen (Notitie opbouw tarieven) komen niet overeen met de inhoudelijke beschrijving (omschrijving bouwstenen segmenten Dagbesteding, Dagbesteding Plus, Tijdelijk en Structureel). Ons verzoek is om de functieschalen per bouwsteen te laten aansluiten bij de inhoudelijke omschrijving.	Functieschalen per bouwsteen (Notitie opbouw tarieven) laten aansluiten bij het benodigde functieniveau zoals beschreven in document Omschrijving Bouwstenen. Dagbesteding Basis: 50 % 40/6; 40 % 45/7 en 10 % 50/8 Dagbesteding Plus: 90 % 45/7 en 10 % 50/8 Begeleiding Basis: 90 % 45/7 en 10 % 50/8 Specialistisch: 50 % 45/7 en 50 % 50/8 Intensief: 10 % 45/7 en 90 % 45/8 Intensief Plus: 90 % 50/8, 10 % 55/9 Zorgmijding: 75 % 50/8, 25 % 55/9	In de omschrijving wordt gesproken over 'Minimaal MBO-4' (Dagbesteding Basis, Dagbesteding Plus, Begeleiding Basis en Begeleiding Specialistisch) en over minimaal HBO (Begeleiding Intensief, Begeleiding Intensief Plus en Begeleiding Zorgmijding). De tariefopbouw in de Notitie opbouw tarieven, waarin wordt uitgegaan van een lager ingeschaalde functiemix, sluit hier niet bij aan. Wij onderschrijven de expertise die minimaal nodig is zoals beschreven in document Omschrijving bouwstenen.	De functiemixen zijn naar aanleiding van de consultatie aangepast. In de bouwstenen staat: de professional met MBO-4 niveau (of een ervaren professional met mimimaal 3 jaar ervaring en een afgerond MBO-3 opleiding. Er is besloten om schaal FWG30 uit de functiemix te halen.
23	2. Maandsalaris & inschaling	Aansluitend op bovengenoemd punt (inschaling): is er voldoende aandacht voor aansluiting van de inschaling bij de bewegingen die we de komende jaren binnen het sociaal domein gaan maken en die al gaande zijn?	Zie bovengenoemd voorstel	Aansluitend bij de beweging in het Sociaal Domein: Vanuit het voorliggend veld wordt steeds meer hulp wordt geboden aan inwoners met lichte of met enkelvoudige problematiek. Dit is een gewenste beweging. Specialistische begeleiding en dagbesteding wordt daardoor alleen ingezet bij meer complexe problematiek. Daarnaast vraagt de beweging van opvang naar wonen meer specialistische kennis van ambulante hulpverleners dan voorheen. Meer mensen met complexe problematiek worden thuis geholpen in plaats van in een verblijfsvoorziening. Deze ontwikkelingen vragen meer deskundigheid van ambulante hulpverleners. Meer deskundigheid betekent ook hogere inschaling.	De gemeente verwacht niet dat deze ontwikkeling al doorwerken in de uitgangspunten voor de opbouw van het tarieven; mogelijk wel in de verdeling van de verschillende producten (minder 'lichte' en meer 'zware' producten)
24	2. Maandsalaris & inschaling	Waarom wordt voor de vaststelling van een tarief voor 2025 uitgegaan van het gemiddelde salaris over geheel 2024?	Het salaris zoals dat geldt vanaf 12 oktober 2024 is o.i. dan ook de meest zuivere grondslag voor een berekening van het tarief voor 2025.	In de CAO vvt vindt nog een laatste loonsverhoging plaats op 1 oktober 2024. Dit salaris nemen voor de brekenening is o.i. de meest zuivere grondslag voor een berekening van het tarief voor 2025. Zeker omdat deze cao eindigt op 31-12-24 en de loonontwikkelingen daarvan nog niet bekend zijn. Als de huidige methodiek wordt gehanteerd wordt er vanaf het begin van het contract al een gat gecreeerd wat later niet meer wordt rechtgetrokken door een indexering conform OVA.	We hebben een gewogen gemiddelde salaris per cao berekend. De verschillende salarisstijgingen bij elke cao zijn naar rato meegenomen in de gewogen gemiddelde salaris. (rekenvoorbeeld: een salarisstijging per juni wordt voor 7 maanden meegerekend en daarnaast 5 maanden salaris zonder die stijging (januari t/m mei)). De indexatie vindt binnen de gemeente plaats door middel van de OVA (en ppc). Deze index kijkt naar hele jaarblokken. Daarom moet er bij de indexatie ook over hele jaarblokken gekeken worden (anders wordt er dubbel gerekend).
25	2. Maandsalaris & inschaling	Er is uitgegaan van 93% van de hoogste trede van de aangegeven salarisschaal (93,5 voor HO op HV5). Wij zijn benieuwd op basis waarvan jullie dit uitgangspunt reëel achtte voor de specifieke situatie in de deze gemeenten?	Wij verzoeken jullie rekening te houden met de doorstroom voor de bepaling van de inzetmix voor het jaar 2025 en de volgende jaren. Daarnaast is ons verzoek om de inzetmix te baseren op het gewogen gemiddelde van alle aanbieders.	Het toepassen van 93,5% van de max. periodiek van uitkomsten elders is in onze ogen irreëel voor de beoogde looptijd van dit traject.	In dit onderzoek is er gekozen om geen uitvraag te doen naar de lokale gemiddelde inschaling. Wij achten de 93% van de max echt een reële schatter voor de inschaling, ook in de gemeente Kampen. Dit vertegenwoordigt een gemiddelde in- en uitstroom aan personeel. Het klopt dat we elders voor HO dit percentage op 93,5% zetten, vanwege de genoemde invloed van de salarisstijgingen. Dit wordt ook overgenomen in Kampen.
26	2. Maandsalaris & inschaling	Hoe is bepaald dat het gebruik van productomschrijvingen en uitkomsten elders voldoende strookt met de opdracht zoals deze voorligt in Kampen om dit te gebruiken in het kostprijsonderzoek?	Wij zien graag cijfers die zijn gebaseerd op de situatie in Kampen		De productbeschrijvingen zijn tot stand gekomen in gesprekken met aanbieders en vervolgens vertaald naar de functiemix in de opbouw van het tarief. Daarmee is naar onze opvatting de situatie in Kampen juist het uitgangspunt geweest.
27	2. Maandsalaris & inschaling	Er wordt gerefereerd aan een onderzoek van KPMG van 2014. Dit is 10 jaar geleden. Hoe is dit in een compleet veranderde wereld nog relevant te noemen?			Zie het antwoord bij vraag #15
28	2. Maandsalaris & inschaling	Schaal 40 is niet in gebruik binnen de sector. Op basis van de functiewaardering (o.a. samenwerking, verantwoordelijkheid is 45 passend)	Graag alleen schaal 35 en 45 hanteren.		Schaal 40 is gewoon onderdeel van de cao GGZ. Het is ons niet bekend dat deze schaal niet meer zou worden toegepast. Ook bij nazoeken vinden geen argumentatie voor deze stelling. Daarom wordt dit punt niet overgenomen
29	2. Maandsalaris & inschaling	Waarom wordt er voor structureel en tijdelijk ander personeel/inschaling meegenomen in de kostprijsberekening? (Zie toelichting)	Graag toelichten of gelijk trekken		Zie het antwoord op vraag #17
30	2. Maandsalaris & inschaling	Voor het product Begeleiding intensief plus wordt minimaal afgeronde HBO-opleiding geëist. Maar de kostprijsberekening is gebaseerd op 80% MBO en 20% HBO.	Graag opleidingseisen en kostprijs op elkaar afstemmen.		Dat klopt, en passen we aan zie het antwoord bij #13
31	2. Maandsalaris & inschaling	Onze medewerkers voor Wmo begeleiding kunnen een beroep doen op een gedragsdeskundige, maar dit is niet opgenomen in de	GD opnemen in de functiemix	Wij zien de meerwaarde in de toevoeging van deze functie bij onze doelgroep.	Bij de producten Begeleiding Intensief en Begeleiding Intensief Plus is schaal FWG60 toegevoegd. Zie het antwoord bij vraag #5.
32	2. Maandsalaris & inschaling	In de presentatie staat bij opleidingsmix vanaf begeleiding specialistisch dat er ook een deel van MBO4 onder FWG 40 valt, maar al onze begeleiders MBO4 zitten in FWG 45, want wij leveren specialistische zorg. Waarop zijn deze verhoudingen gebaseerd door de gemeente en kan dit worden aangepast?	Vanaf begeleiding specialistisch is FWG40 niet van toepassing ons inziens bij de gevraagde inzet/het product, dus graag aanpassen naar FWG45.		De gekozen functiemix is gebaseerd op de productcatalogus van de gemeenten en past bij een algemeen beeld dat elders in het land ook wordt gezien. De specifieke situatie bij een aanbieder kan een andere zijn, maar dat maakt nog niet dat de keuze van de gemeente niet kloppen bij de gevraagde dienstverlening.

Nr.	1. Parameter	2. Vraag	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	5. Antwoord
33	2. Maandsalaris & inschaling	Het is onduidelijk met welk salaris de gemeente nu precies rekent, waardoor we onvoldoende verbetervoorstellen op de parameters kunnen maken.			De salarissen worden op basis van de functiemix en de cao-mix per product berekend. Daarbij wordt voor elke schaal in elke cao een gemiddeld salaris berekend dat over heel 2024 van toepassing is. Dat gebeurt op basis van de meest actuele versie van elke cao.
34	2. Maandsalaris & inschaling	Hoe denk de gemeente dat met de voorgestelde functiemix recht wordt gedaan aan de taken die zorgaanbieders krijgen toebedeeld? Gezien de steeds zwaarder wordende zorg lijkt een afname van hoger geschoold personeel niet op zijn plek.	basis (structureel): MBO 3: 0% MBO 4(40/6):50% MBO 4 (45/7):35% HBO (50/8):15% HBO (55/9):0% basis (tijdelijk): MBO 3: 0% MBO 4(40/6):40% MBO 4 (45/7):40% HBO (50/8):20% HBO (55/9):0% specialistisch (structureel): MBO 3: 0% MBO 4(40/6):40% MBO 4 (45/7):30% HBO (50/8):30% HBO (55/9):0% specialistisch (tijdelijk): MBO 3: 0% MBO 4(40/6):30% MBO 4 (45/7):40% HBO (50/8):30% HBO (55/9):0% intensief: MBO 3: 0% MBO 4(40/6): 30% MBO 4 (45/7):30% HBO (50/8):40% HBO (55/9):0% intensief (plus): MBO 3: 0% MBO 4(40/6): 10% MBO 4 (45/7):40% HBO (50/8): 40% HBO (55/9): 10% Zorgmijding: MBO 3: 0% MBO 4(40/6): 0% MBO 4 (45/7):30% HBO (50/8):45% HBO (55/9): 25%	Gezien de trent van steeds zwaarder worden casussen doordat minder zware casussen worden opgepakt door het voorliggende veld vinden wij de functiemix niet passend. De gemeente heeft jaren lang in aangedrongen op HBO opgeleid personeel en op een ondergrens van MBO 4. Dit heeft een reden en die reden is niet opeens weg in een nieuwe contractering. De MBO -3 functies zijn niet geschikt voor ambulante functies waarin alleen gewerkt wordt. in het opleidingprogramma van MBO-3 wordt benoemd dat werknemers worden opgeleid voor woongroepen en dagbesteding. het is vreemd dat dit dan in de functiemix voor ambulante functies wordt opgenomen. de steeds complexere casussen vragen om meer analystisch vermogen en helicopterview. dit wordt verkregen door get inzetten van HBO geschoolde medewerkers. Zij worden hier voor opgeleid. De MBO medewerkers krijgen dit in hun opleidingen veel mider mee en dit is terug te vinden in hun opleidingsprogramma's.	De tarieven worden bepaald op een moment in de tijd en gekoppeld aan de beschreven producten. Er kan altijd aanleiding zijn tot aanpassingen, zowel van producten als van de opbouw in de tarieven, bijvoorbeeld bij substantiële wijzigingen in de uitvoeringspraktijk op basis van veranderende hulpvragen. Echter, we kunnen mogelijke ontwikkelingen niet nu al vertalen. Daarom zien wij in deze vraag geen aanleiding tot aanpassing van de functiemix.
35	3. Opslagen	Waarom heeft de gemeente niet alle opslagen meegenomen uit de CAO's?	Alle opslagen meenemen	In hoofdstuk 2.3 stelt de gemeente dat de opslagen rechtstreeks van de cao's zijn afgeleid, er zijn echter opslagen overgeslagen, kijk bijvoorbeeld naar Loopbaanbudget en jubileum percentage.	Dit betreft incidentele en relatief geringe opslagen. Deze zijn niet apart in de opbouw verwerkt. Wij zien deze mogelijke extra uitgaven als varianten die bij alle parameters kunnen voorkomen; sommige aanbieders hebben er meer mee te maken dan anderen. Daarom is naast de parameters van de kostprijs ook een risico-opslag opgenomen. Die dient ter aanvulling op die kostprijselementen die bij een aanbieder incidenteel hoger kan uitvallen dan in de opbouw is meegenomen.
36	3. Opslagen	Waar is het percentage van 0,3 % ORT op gebaseerd?	% ORT aanpassen naar 10,7 % voor de producten Begeleiding Intensief, Begeleiding Intensief Plus en Zorgmijding	Er wordt toegelicht dat uitgangspunt is dat van elke 100 uur hulpverlening, 3 uur ORT is. Dat is 3 % en geen 0,3 %. Daarnaast: In een ander onderzoek van HHM naar kostprijs van een vergelijkbaar ambulant product in Friesland is uitgegaan van een ORT van 10,7 %. Dat is een fors verschil met Kampen.	het gekozen percentage komt voort uit de inschatting dat slechts een gering aandeel van de totale begeleidingsinzet wordt geleverd buiten de reguliere werkuren. Dat kan elders anders zijn.
37	3. Opslagen	Is er rekening gehouden met de LBB opslagen binnen de CAO SW?			Loonbestanddelen waarbij geld en tijd kunnen worden uitgeruild, zijn overwegend vertaald naar tijd (component verlof) om de verschillen tussen de cao's te kunnen verwerken. Zie ook het antwoord bij vraag #35
38	4. Sociale lasten	Tijdens de ambtelijke werksessie is naar voren gekomen dat de arbeidsmarkt in de regio Kampen in mindere mate onder druk staat. Hierdoor is er in deze regio een lager aandeel PNIL ten opzichte van de rest van het land. Gezien deze waarneming, is er gekozen om geen opslag voor PNIL mee te nemen in de opbouw van het tarief. Dit is een waarneming voor het huidige moment. Het contract gaat in per 1-1-2026 en kent een minimale looptijd van 4 jaar. Is er gekeken wat de arbeidsmarkontwikkeling is voor 2026-2029?			Zie het antwoord bij vraag #8
39	4. Sociale lasten	Pensioenkosten, hoe is de 8,7% bepaald? Onze pensioenpremie bedraagt 25,80%. (na aftrek van franchises 20%, wg deel 10%)	Als iedereen pensioenpremie aandraagt kan wellicht een realistisch beeld worden gegeven van de premie of in ieder geval beter worden gecheckt of de 8,7% reeel is.	Ons pensioenpremie is 25,8% (na aftrek van franchises is werkgeversdeel 10%).	De pensioenpremie is opgenomen in de component werkgeverslasten, gebaseerd op de actuele percentages van PFZW en berekend aan de hand van het rekensalaris per product.
40	4. Sociale lasten	Hoe is het werkhervattingskas percentage bepaald? Dit is voor grote organisaties afhankelijk van WIA/WAO schade. Dit leidt bij ons tot een percentage van 1,51%			Wij gaan uit van een gemiddeld percentage.
41	4. Sociale lasten	Verzoek aan de Regio om het gemiddelde percentage pensioenpremie van 8,7% te wijzigen.	Aanpassing naar 13,40%	Wij rekenen met een percentage van 13,40% voor de werkgever.	Zie het antwoord op vraag #39
42	5. Overhead	Kan worden onderbouwd waarom 1% voor kantoorvastgoed een reëel percentage is?			Dit is een ooit onderbouwd (geen specifieke bron beschikbaar) ervaringsfeit, dat we al jaren op veel plaatsen hanteren zonder dat er tegenargumentatie beschikbaar komt. Het is niet voor niets dat de rekentool van de VNG voor deze factor geen benchmarkwaarde biedt, aanbieders verschillen fors van elkaar als het gaat om de wijze waarop het vastgoed is georganiseerd. In vele kostprijstrajecten die we zelf doen en die door anderen worden uitgevoerd, zijn wij geen alternatieve redenering

Nr.	1. Parameter	2. Vraag	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	5. Antwoord
43	5. Overhead	Kan overhead worden opgehoogd?	30 % opslag overhead rekenen bij de producten Dagbesteding (S en T, Basis en Plus) en Begeleiding (S en T, Basis, Specialistisch, Intensief, Intensief Plus en Zorgmijding) en Kortdurend Verblijf.	Doordat CAO VVT is meegenomen bij de producten dagbesteding en begeleiding, geeft dit een vertekend beeld van de overhead. Daarnaast merken we dat samenwerking en partnerschap steeds meer noodzakelijk en belangrijk is. Bijvoorbeeld samenwerking met de sociale basis, maar ook bij het bundelen van expertise. Dit vraagt veel overleg en afstemming. Daarom ons verzoek om de	We hebben de CAO verdeling aangepast op basis van de actuele gegevens. Hierdoor zijn alle overheadpercentages verhoogd, doordat de VVT in mindere mate is meegenomen.
44	5. Overhead	Onze ervaring leert dat het percentage voor overhead na uitvraag bij de aanbieders in alle regio's hoger ligt dan het door bureau HHM geadviseerde percentage. Als landelijk aanbieder kunnen wij zo een aantal voorbeelden in het land noemen van gemiddelde overheadpercentages uit hun eigen rapporten die zijn gebaseerd op uitvragen bij zorgaanbieders in de desbetreffende regio's. Deze regionale percentages hebben betrekking op bijna 40 gemeenten. Deze regionale uitkomsten worden nooit geverifieerd omdat dit veelal geen onderdeel is van de opdracht. Door vast te houden aan het eigen lage interne benchmark percentage van 18,6% voor HO aanbieders, verandert de benchmark nooit. Dit terwijl de uitkomst na uitvraag bij aanbieders altijd hoger ligt. Wij missen hoe aantoonbaar wordt gemaakt hoe dit percentage is opgebouwd.	We maken hierbij bezwaar tegen het gehanteerde overheadpercentage voor HO en verzoeken u het percentage in lijn te brengen met de gemiddelden die bureau HHM zelf heeft onderzocht in andere regio's, zijnde tussen de 22,3% en 24,5%. Wij vernemen graag uw onderbouwde reactie.		Onlangs heeft HHM haar eigen interne benchmark nog aangepast op basis van analyse van vele ingevulde rekentools. De vorige uitkomst was lager dan de recente analyse laat zien. **Op de website van HHM is een notitie hierover te lezen.**
45	5. Overhead	Waar is de 1% voor kosten kantoorvastgoed van afgeleid?			Zie het antwoord bij vraag #42
46	5. Overhead	Wij zijn benieuwd naar overhead % na correctie VVT? (huidige is voor ons niet volledig kostendekkend)			We hebben de CAO verdeling aangepast op basis van de actuele gegevens. Zie het antwoord op vraag #43
47	5. Overhead	Verzoek aan de Regio om de overhead te verhogen. De overhead van de GGZ ligt hoger en dat er een gemiddelde wordt getrokken uit de verschillende sectoren is niet reëel.		Wij zijn een landelijke organisatie en de overhead ligt bij ons een stuk hoger (ook doordat wij veel verschillende contracten hebben met vele opdrachtgevers).	Het klopt dat de gemiddelde overhead voor de sector GGZ hoger is, dat herleiden we uit de cijfers uit de benchmark care zoals die in de VNG rekentool zijn opgenomen. Op basis van de (geactualiseerde) cao-mix komen we tot een aangepaste opslag in de tarieven die horen bij de producten die door organisaties vanuit meerdere branches worden
48	5. Overhead	Waarom is er gekozen om HbH en VVT toe te voegen in de berekening overheadkosten obv de cao-mix per product? Aanbieders van begeleiding zullen geen VVT en HbH bieden. Dit komt voor in het segment ouders en dit is dus apart belegd.	Maakt per productgroep een cao mix zodat er een goede afspiegeling komt van de cao's per productgroep. VVT en HbH vertroebelen de cijfers enorm.		De specifieke HbH overhead is alleen meegerekend bij de HO in deze aanbesteding, zie daarvoor ook het antwoord op vraag #44. Voor de overige producten is het overhead percentage aangepast n.a.v. de geactualiseerde cao-mix.
49	6. PNIL	Kan er rekening worden gehouden met PNIL inzet?	5 % PNIL inzet	De arbeidsmarkt in Kampen staat zeker onder druk en komt steeds meer onder druk te staan. PNIL is onwenselijk maar soms noodzakelijk.	Zie het antwoord bij vraag #8
50	6. PNIL	Er wordt gesteld dat PNIL 0% is, vanwege dat Kampen (nog) niet met krappe arbeidsmarkt te maken heeft. PNIL wordt niet alleen ingezet bij krappe arbeidsmarkt, maar ook voor plots kortdurend verzuim dat niet door team kan worden opgevangen. Kan er daarom voor een (klein) percentage PNIL worden gekozen?	Graag een percentage PNIL invoeren.	Obv cijfers van de eerste maanden van 2024 zien wij 3,6%	Zie het antwoord bij vraag #8
51	6. PNIL	Verzoek aan de Regio om PNIL opslag te verwerken in de tarieven. Gezien de verwachte arbeidsmarktkrapte die in de toekomst zal ontstaan. Feit dat het nu nog geen probleem is in gemeente Kampen, wil niet zeggen dat het tijdens de looptijd van de overeenkomst niet aan de orde zal zijn.	In een ander Wmo kostprijsonderzoek van HHM werd de parameterwaarde van 2,1% aangehouden, maar wij zouden een opslagpercentage van 2,67% willen voorstellen, zoals ook bij Centraal Gelderland. En waarbij is gekeken naar de CAO.	Onze organisatie valt onder de CAO GGZ.	Zie het antwoord bij vraag #8
52	7. Productiviteit	Is 9 reisbewegingen per week per FTE reeel?	12 reisbewegingen per week	Dit zou betekenen dat de gemeente verwacht dat er door een proffesional 14 huisbezoeken per week zijn per FTE. Wat inhoudt dat de gemiddelde afspraak en indicatie 2 uur per week zou zijn. En er dus ruimte is voor die indicatie voor 1 huisbezoek per week.	De eerste en laatste 20 minuten die gerekend worden van/naar de klant, reken we onder woon-werkverkeer, onderdeel van de overhead. De onderbouwing in de notitie van HHM gaat uit van een gemiddelde en wordt bij alle cliënten toegepast. Dit zal niet bij elke client van elke aanbieder passend zijn, maar blijkt in de praktijk een prima uitgangspunt voor de tarieven (zie ook de rapportage van KPMG voor Twente over productiviteit)
53	7. Productiviteit	Reistijd, onze medewerkers zien vaak 5 a 6 clienten per dag. Dit kan niet met 9 reisbewegingen per week. De clienten zijn geen buren van	Graag realistisch aantal reisbewegingen gebruiken.		Zie het antwoord bij vraag #52
54	7. Productiviteit	Indirect clientgebonden tijd, onze begeleiders besteden veel client aan de tijd niet bij de client. Bijvoorbeeld contacten om netwerk te mobiliseren, voorliggend veld betrekken/ gebruik ervan stimuleren, contacten met medisch specialisten etc. Zie aparte mail / toelichting.	Voor deze tijd lijkt geen ruimte te zijn ingepland. Graag alsnog opnemen. Of mogelijk maken dat indirect clientgebonden tijd gedeclareerd mag worden.	Full time begeleider > 20 afspraken	De inschatting van de indirect cliëntgebonden tijd, waar in deze vraag op wordt gedoeld, is nogmaals besproken met de gemeente en aangepast voor de begeleidingsproducten waar die inzet kan worden verwacht.
55	7. Productiviteit	No show wordt alleen beperkt bij product zorgmijding vergoed. Speelt ook bij de andere begeleidingsproducten. Juist bij GGZ doelgroep speelt no show sterk.	No show bij alle begeleidingsproducten meenemen.	Huidige no-show op begeleiding is in Kampen 8,6% van de client afspraken!	De gemeente Kampen gaat ervan uit dat er goede afspraken gemaakt worden met de cliënt, zodat 'no show' zoveel mogelijk wordt beperkt. Om toch eventuele no-show op te vangen nemen wij een compensatie op. Wij nemen 1% no show op voor begeleiding individueel. Voor begeleiding specialistisch nemen we 2% op en voor begeleiding intensief en begeleiding intensief plus 3%. Voor Hulp bij het Huishouden geldt hier 0,5%.
56	7. Productiviteit	Groepsgerichte begeleiding lijkt niet mogelijk binnen voorgestelde pxq financiering. Zie ook inhoudelijke onderbouwing in aparte mail	Graag oplossing voor zoeken.		Individuele begeleiding mag groepsgericht vorm gegeven worden. Het tarief wordt dan naar rato berekend.

Nr.	1. Parameter	2. Vraag	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	5. Antwoord
57	7. Productiviteit	Parameter samenwerkingstijd (indirecte tijd) wordt nu onvoldoende meegenomen in dit kostprijsonderzoek, terwijl de gemeente hier wel op aanstuurt.	Samenwerkingstijd opnemen als parameter		Voorstel wordt niet overgenomen. Samenwerkingstijd zit verwerkt in de overhead.
58	7. Productiviteit	Het is voor ons niet helder of het balansbudget cao GGZ voldoende is meegenomen in deze parameterwaarden. Verzoek aan de gemeente om dit duidelijk te weergeven en als het niet is opgenomen dan graag nog meenemen in de berekening.	Balansbudget cao ggz meenemen.		Zie het antwoord bij vraag #37
59	8. Risico-opslag	Het risico-opslagpercentage van 2% is onvoldoende. Verzoek aan de gemeente om dit te verhogen.	Wij rekenen zelf met een risico-opslag percentage van 5% inclusief innovatie. Graag aanpassen naar dit percentage.	Om een gezonde organisatie te blijven is 5% nodig, ook gezien de indexeringsmethodiek de OVA betreft. Daarmee ontvangen we geen compensatie over het jaar waarin de gemaakte productie is gedraaid en dan is een hoger risico-opslag percentage van belang.	Een risicopercentage van 2% wordt als voldoende geacht. Het gekozen risicopercentage van 2% wordt ook in andere regio's als gemiddeld passend beschouwd. Bovendien geldt deze opslag niet ter dekking van elk denkbaar risico; daarvoor heeft elke organisatie een eigen verantwoordelijkheid in de bedrijfsvoering, waarin onderkende risico's worden gemitigeerd.
60	9. Overige kosten	Ook voor ambulante begeleding is gespreksruimte nodig.	Opslag op salariskosten personeel van 0,3%	Kosten voor onze gespreksruimten is circa 50k€ en daarmee een toeslag van 3% op de totale personeelskosten. Aandeel cliënten Kampen WMO is 6%, dus is 3k€ direct daaraan toe te rekenen. Houdt in een opslag in de opbouw tarieven van 0,3% op de personeelskosten (Salaris en lasten).	Bij ambulante ondersteuning wordt uitgegaan van bezoek aan de cliënt (zie ook de reistijd). Het is aan de aanbieder om te kiezen op welke wijze zij de begeleiding organiseert.
61	9. Overige kosten	Er is geen vergoeding opgenomen voor no show, omdat Kampen ervan uitgaat dat er goede afspraken gemaakt worden met de cliënt, zodat 'no show' zoveel mogelijk wordt beperkt. Wij delen de opvatting dat er over 'no show' goede afspraken gemaakt moeten worden met de cliënt. De praktijk laat echter zien dat 'no show' desalniettemin voorkomt, zeker bij cliënten met meer complexe problematiek.	In de tarieven een opslag opnemen voor 'no show' van bijvoorbeeld 2% (conform lopend kostprijsonderzoek Wmo Regio Amersfoort). Een andere mogelijkheid is om no-show niet in het tarief op te nemen, maar onder voorwaarden afzonderlijk declarabel te maken (conform lopend kostprijsonderzoek door eveneens bureau HHM in opdracht Wmo gemeente Barneveld).	Ondanks goede afspraken met de cliënt laat de praktijk zien dat 'no show', zeker bij cliënten met meer complexe problematiek, blijft voorkomen. Deze factor dient aldus meegenomen te worden. Ook bij recente kostprijsonderzoeken in opdracht van de gemeente Barneveld en in opdracht van de Regio Amersfoort is dit meegenomen (zie kolom 3).	Zie het antwoord op vraag #55
62	9. Overige kosten	Uitgaan van 'goede afspraken die gemaakt worden met de client' is niet de realiteit. In de werkelijkheid is er wel degelijk sprake van No Show (15%) en we zouden dan ook graag zien dat hier een percentage wordt meegenomen in de tariefsopbouw.	0,15	zie vraagstelling	Zie het antwoord op vraag #55
63	9. Overige kosten	De genoemde vervoerskosten zijn totaal niet dekkend voor de kosten in werkelijkheid, hiermee moeten wij als zorgaanbieder toeleggen. Een enkele taxirit ligt tussen de 25 (loper) en 34 (rolstoel) voor een enkele rit, per dag gaan deze kosten dus naar 50 a 70 euro. Kunt u deze tarieven aanpassen of als gemeente zelf het vervoer gaan organiseren	50 tot 70 euro per dag	zie vraagstelling	De gemeenten baseren zich op de tarieven die de NZa vaststelt voor het vervoer van en naar dagbesteding onder de Wlz. Daarin worden meerdere uitvoeringsvarianten verwerkt. De keuze voor een aanbieder voor een wijze van bedrijfsvoering staat daar los van.
64	9. Overige kosten	Een vraag over het stuk ziekteverzuim op pagina 11. Daar wordt over een VVT ziekteverzuim% van 8,74% gesproken. Daarna wordt er rekening gehouden met de CAO-mix en dan komt u tot een aftrek van ziekteverzuim van 8,1%. Wij zijn benieuwd naar de onderbouwing van deze redenering. Blijkbaar is er ergens een functieschaalindeling op ziekteverzuim beschikbaar. Zou u deze met ons kunnen overleggen?			In de rapportage is beschreven op welke wijze het verzuim in de productiviteit is berekend. Daarbij maken we gebruik van de benchmarkcijfers die door Vernet zijn verzameld op het niveau van de veiligheidsregio.
65	9. Overige kosten	Wanneer mag no show worden gedeclareerd?	n.v.t.	de gemeente spreekt van " beperkte mate", waarop wordt dit getoetst?	No show mag niet apart gedeclareerd worden. Er is wel rekening mee gehouden met no show in het tarief. Zie vraag #56
66	9. Overige kosten	Zou de gemeente de reiskosten voor overige ambulante dienstverlening apart kunnen benoemen?	20 minuten reisbewegingen(uit 2.6) × 60km per uur gemiddeld =20km per reisbeweging is 10km per declarabel uur. Dienstreizen kosten gemiddeld 0,35 dus €3,50 per uur voor dienstreizen. Woon werk verkeer onderzoeken d.m.v. onderzoek	Het gebruikte overheadspercentage van hoofdstuk 2.5 wordt de VNG tool gebruikt als basis voor het overheadspercentage. De VNG tool benoemd reiskosten buiten dit percentage, reiskosten onder dit percentage benoemen is dus niet conform het reele tarief.	Het voorstel wordt niet overgenomen door de gemeente. De reiskosten kunnen niet apart gedeclareerd worden, dit valt onder de overhead.
67	9. Overige kosten	In de presentatie van de inkoopstrategie staat aangegeven dat er mogelijk een verandering komt in de SROI opgave. Mogelijk moet er een x% worden toegepast voor bouwblokken MVO activiteiten. Als dit wordt toegepast dan is er sprake van aanvullende kosten als gevolg van door de gemeente gestelde verplichtingen. Op welke wijze wordt dit verwerkt in de opbouw van de tarieven als dit wordt toegepast?	Wanneer dit wordt toegepast stellen wij voor dat ditzelfde x% als aanvullende toeslag wordt opgenomen in de tariefberekening; omdat er sprake is van een aanvullende kosten als gevolg van door de gemeente gestelde verplichtingen.		De SROI verplichting betreft vooral het maken van keuzes door de aanbieders, met het oog op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit past bij goed werkgeverschap en hoeft niet perse tot meer kosten te leiden. Indien dat wel het geval is en de gemeente die eventuele kosten via het tarief zou vergoeden, schiet de SROI bepaling zijn doel voorbij.
68	9. Overige kosten	Voor No-Show wordt aangegeven dat dit eventueel in beperke mate kan worden gedeclareerd.	Wij stellen voor dat alle gevallen van no-show kunnen worden gedeclareerd.	Alle kosten die zorgaanbieders maken dienen onderdeel te zijn van de tariefsbepaling. Dus in beperkte mate in niet reëel.	Voorstel wordt niet overgenomen door de gemeente. Zie het antwoord op vraag #56.
69	9. Overige kosten	Voor No-Show wordt aangegeven dat dit eventueel in beperke mate kan worden gedeclareerd voor het product begeleiding zorgmijding.	Wij stellen voor dat dit ook geldt voor begeleiding intensief en begeleiding intensief plus.	Voor deze producten geldt dat er ongeplande contact momenten plaatsvinden. Dit is niet gepland en daarmee neemt de kans op no-show substantieel toe. Het niet kunnen decalareren van deze uren leidt tot een tarief die niet reëel	Voorstel wordt niet overgenomen door de gemeente. Ongeplande contactmomenten komen voor wanneer de cliënt ondersteuning nodig heeft, het is niet voor de hand liggend dat de cliënt dan niet thuis is.

Nr.	1. Parameter	2. Vraag	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	5. Antwoord
70	9. Overige kosten	Kan no show bij alle producten worden gedeclareerd?	Voor alle producten no show van 30 minuten declareren, waarbij organisaties zich eraan commiteren no-show zoveel mogelijk te beperken.	No show is onwenselijk maar komt helaas voor bij alle vormen van hulpverlening. Als hulporganisatie doen we alles om no show te voorkomen, maar helemaal voorkomen kan niet. Mensen worden soms zo door problemen in beslag genomen dat ze afspraken vergeten. Dit gebeurt niet alleen bij mensen die zorg mijden. Het zou in onze optiek niet terecht zijn om het risico en de kosten voor no show alleen bij de hulpvorganisatie te leggen.	Zie het antwoord bij vraag 68.
71	9. Overige kosten	Bij onze doelgroep kan no-show niet altijd worden voorkomen. Kan de gemeente het standpunt om geen no-show vergoeding in te calculeren heroverwegen?	No-Show vergoeden tot 3x per jaar.	Wij werken met inwoners met een psychische kwetsbaarheid.	Voorstel wordt niet overgenomen. Zie het antwoord op vraag #56.
72	9. Overige kosten	Is er bij de uren bereikbaarheidsdienst naast de compensatie-uren vanuit de CAO ook rekening gehouden met: wanneer iemand de bereikbaarheidsdienst belt en de medewerker vervolgens de telefoon moet opnemen zijn dit werkuren. Naast de uren compensatie voor het dragen van de telefoon komen er ook nog ingezette uren uit per melding.			De ingezette uren per melding vallen onder de declarabele uren.
73	pagina 4, tarieven wmo consultatie versie	Wat verstaat u onder gemiddeld efficient georganiseerde aanbieder?			Zie hiervoor de notitie op de website van HHM als het specifiek gaat over de HO (zie het antwoord bij vraag 44). Voor het overige zoeken we aansluiting bij de jurisprudentie rond reële tarieven.
74	pagina 5, tarieven wmo consultatie versie	Welke landelijke benchmarks refereert u hier aan? En welke vergelijkbare trajecten? Waren de productomschrijvingen gelijk? En werd hier ook gewerkt met segmenten?			De gebruikte landelijke benchmarks hebben vooral betrekking op de benchmark care in de rekentool van de VNG en op de verzuimcijfers die door Vernet worden bijgehouden. Daarbij is er geen discussie over definities. Verder wordt zowel bij de functiemix als bij de productiviteit gebruik gemaakt van uitkomsten van vergelijkbare trajecten elders (rapportages van HHM, van Berenschot, van PPRC, van Transitiepartners, etc.), waarbij uiteraard wel wordt bezien in hoeverre voorliggende keuzes in de producten noodzaken tot aanpassen van die uitkomsten aan de regionale situatie in Kampen. Deze schriftelijke ronde heeft mede tot doel om te toetsen of dat laatste zorgvuldig is gedaan.