

Nummer	Vraag	Antwoord
1	Wat is er vastgelegd over hybride werken? Momenteel is enkel het fysiek begeleiden (achter de voordeur) declarabel, hoe is dat geregeld voor het nieuwe contract?	In de productbeschrijving is hierover het volgende opgenomen: 'Aanbieder mag ook gedeeltelijk (tot maximaal de helft van de indicatie) digitale ondersteuning bieden, wanneer dit ondersteunend is aan het behalen van de doelen van de inwoner. De omvang is afhankelijk van de beoogde resultaten in combinatie met de persoonlijke capaciteiten en woonsituatie van de inwoner.'
2	Wat zijn de regels bij no show?	In algemene zin is het uitgangspunt dat er langdurige cliëntrelaties worden opgebouwd tussen aanbieder en cliënt waarbij er afspraken over aanwezigheid kunnen worden gemaakt met de cliënt. In het geval dat er alsnog regelmatig no-show plaatsvindt, dan is het verzoek van de gemeente Waalwijk om dit per casus te melden en te bespreken met de contractmanager van de gemeente.
3	U geeft aan dat de tarieven op prijspeil 1 januari 2026 worden gebracht. In de bijeenkomst hebben wij ook aangegeven dat volgens ons voor de tarieven 2026 het gemiddelde prijspeil over héél 2026 gehanteerd moet worden. Ook het OVA percentage heeft namelijk betrekking op de verwachte loonstijgingen van het hele komende jaar om een marktconforme loonontwikkeling mogelijk te maken. Als u uitgaat van prijspeil 1 januari 2026 kunnen de aanbieders niet de cao loonstijgingen in 2026 betalen. Ook worden nooit meer de loonstijgingen in 2026 meegenomen of ingehaald. Voor 2027 en volgende jaren wordt dan over een te laag tarief geïndexeerd.	N.a.v. de vraag in de 2de marktconsultatie heeft TransitiePartners dit nagevraagd bij de VNG en het Ketenbureau i-sociaal domein. Er is gevraagd of cao-stijgingen gedurende 2026 meegenomen dienen te worden in de tariefopbouw voor tarieven per 1-1-2026 en hoe zich dit verhoudt tot de Contractstandaarden Wmo. De reactie vanuit de VNG en het Ketenbureau is als volgt: loonstijgingen per 1 juli 2026 dienen niet verhoudingsgewijs verwerkt te worden in de tarieven per 1 januari 2026. Wanneer er per 1 januari 2026 sprake is van reële tarieven per ingangsdatum contract conform AMvB en voor 2026 hoeft er geen rekening gehouden te worden met verwachte CAO-loonstijgingen. Die worden namelijk meegenomen in de definitieve OVA over 2026, welke begin 2027 bekend wordt. Indexering vindt dus elk jaar één keer plaats, voorafgaand aan het nieuwe jaar zoals opgenomen in de Contractstandaarden Wmo. Daarbij wordt uitgegaan van het voorlopige indexcijfer (OVA én PPC) van het komende jaar, gecorrigeerd met het verschil tussen het voorlopige en het definitieve indexcijfer van het lopende jaar. De OVA en de PPC worden vastgesteld op basis van de cijfers uit het in het voorjaar van het desbetreffende jaar door het Centraal Planbureau (CPB) gepubliceerde Centraal Economisch Plan (CEP). Voor gemeenten is het voorjaar van het lopende jaar echter te laat, omdat de zorginkoop plaats vindt voorafgaand aan het jaar/de jaren waarop de inkoop betrekking heeft. Om hiermee om te gaan hanteert de VNG en de contractstandaarden een systeem met ramingen en nacalculatie en het verschil tussen raming en realisatie.
4	In de eerste reactieronde hebben wij aangegeven dat wij een reistijd van 50 uur op jaarbasis niet reëel vinden, u geeft aan dat het planbare zorg betreft, maar wij vinden een reistijd van 50 uur op jaarbasis, dus 5 minuten per reisebeweging, te laag: niet alle cliënten wonen bij elkaar in de straat en ook Waspik en Sprang-Capelle maken deel uit van dit contract.	De gemeente Waalwijk blijft bij het gehanteerde uitgangspunt. In deze inkoop Wmo betreffen de producten planbare zorg. Daarnaast gaat de gemeente er ook vanuit dat aanbieders de afspraken efficiënt plannen en dat de reistijd daarmee minimaal is. Verder betreft deze inkoop en dus ook reistijd enkel de gemeente Waalwijk. Daarmee ziet de gemeente 50 uur reistijd als een reële uitgangspunt. Dit uitgangspunt is ook getoetst door ook te kijken naar de reistijd binnen de gemeente Waalwijk a.d.h.v. google maps en te toetsen op verschillende momenten. Tenslotte heeft TransitiePartners dit uitgangspunt ook getoetst met andere regio's en gemeenten vanuit eigen onderzoeken en andere landelijke onderzoeken.
5	De formatiemix is door u aangepast, maar het is niet reëel dat u nog steeds uitgaat van 35% van de formatie in FWG 35. Hoewel de eisen van de gemeente uitgaan van Mbo 3 niveau, wordt in de praktijk door aanbieders minimaal FWG 40 ingezet. Zeker als de minder complexe casussen in het voorliggend veld of door de gemeente worden opgepakt, blijven voor de begeleiding onder dit contract alleen complexe casussen over, dit vraagt minimaal MBO 4 niveau. Ook de arbeidsmarktontwikkeling heeft een sterker effect dan u nu heeft meegewogen. Wij kunnen geen ambulante begeleider vinden voor de regio Waalwijk als zij daar in FWG 35 worden betaald, terwijl in andere regio's collega's voor hetzelfde werk (ambulante begeleiding) op het niveau FWG 40 of 45 worden betaald. Bij ons zijn alle ambulante begeleiders bovendien ingeschaald in FWG 45.	N.a.v. de input op de eerste marktconsultatie heeft de gemeente Waalwijk al besloten de verhouding aan te passen. De gemeente acht 35% FWG 35 in lijn met de eisen in de productomschrijving. TransitiePartners en de gemeente Waalwijk hebben daarbij ook gekeken naar actuele vacatures in de regio voor o.a. MBO-3 medewerkers. O.a. vacatures op de website van de vraagsteller laten zien dat ook hiervoor o.a. FWG 35 wordt gehanteerd. Dit sluit daarmee dus ook aan bij de inschaling en aandelen zoals gehanteerd in de tariefopbouw. Verder geeft u aan dat u FWG 45 hanteert, maar dit wordt toch wel echt gezien als een HBO-schaal en daarmee is dat niet geheel passend bij de functie-eisen in de productomschrijving.
6	Toename in zwaarte van problematiek en inzet medewerkers. Wij signaleren dat de aard en zwaarte van de hulpvragen de afgelopen tijd aanzienlijk zijn toegenomen. Tegelijkertijd zien wij dat cliënten met lichte problematiek steeds vaker worden doorverwezen naar het voorliggend veld. Dit betekent dat de resterende doelgroep binnen de basisbeschikking complexere zorgvragen heeft. Hierdoor is inzet van medewerkers op schaal 35 in veel gevallen niet toereikend. Vraag: Is bij het opstellen van het kostprijsonderzoek en de berekening van het uurtarief rekening gehouden met deze ontwikkeling en de noodzaak tot inzet van hoger gekwalificeerd personeel (bijv. schaal 40 of hoger)?	Ja, hiermee is rekening gehouden en is een reden voor de gemeente Waalwijk geweest om bij de eerste Nota van Antwoorden de verhouding van de functiemix en verhouding FWG 35 en FWG 40 aan te passen voor het product Individuele Begeleiding Basis.
7	Gebruik van landelijke benchmarkcijfers. In het kostprijsonderzoek wordt verwezen naar landelijke benchmarkgegevens als uitgangspunt voor tarieven en kostprijzen. Vraag: Zijn er lokale correcties of aanvullingen uit Waalwijk toegepast om tot een realistisch en passend beeld te komen?	Ja, de inhoudelijke eisen uit de inkoopdocumenten van gemeente Waalwijk zijn specifiek meegenomen bij het tariefonderzoek en dienen zoals toegelicht als basis voor de tariefopbouw. Reistijd is bijvoorbeeld op gemeente Waalwijk berekend, jaarrekeningen van lokale huidig gecontracteerde aanbieders zijn meegenomen in de toetsing van o.a. de parameter overhead en de functiemix is gewijzigd n.a.v. marktomstandigheden en signalen van aanbieders na de eerste marktconsultatie.
8	Tijdsbesteding aan opleiding, innovatie en ontwikkeling per salarisschaal. In het overzicht 'Productiviteit individueel' wordt voor medewerkers in schaal 35/40 minder tijd gereserveerd voor opleiding, innovatie en ontwikkeling dan voor medewerkers in schaal 45/50. Binnen onze organisatie hanteren wij een uniforme aanpak, waarbij voor alle medewerkers – ongeacht functieniveau – een gelijk aantal uren is gereserveerd voor scholing en kwaliteitsontwikkeling. Vraag: Is het verschil in toegekende ontwikkeltijd per schaal bewust gekozen? En zo ja, op basis waarvan is deze differentiatie gemaakt?	Ja. Uit landelijke onderzoeken en op basis van input van aanbieders blijkt dat hoger ingeschaald personeel meer tijd spendeert aan opleiding en deskundigheidsbevordering dan lager ingeschaalde functies. Er worden over het algemeen ook hogere eisen gesteld aan bij- en nascholing om deskundigheid bevorderen.
9	Verhoging balansbudget in nieuwe cao GGZ. In de nieuwe cao GGZ is het balansbudget verhoogd, wat financiële en tijdsimpact heeft op de inzetbaarheid van personeel. Vraag: Is deze wijziging, en de bijbehorende structurele impact op loonkosten en productieve uren, meegenomen in de berekeningen van het kostprijsonderzoek?	Ja, de wijzigingen zoals opgenomen in de onderhandelingsakkoorden van de verschillende CAO's zijn meegenomen in dit tariefonderzoek. Dit is benoemd in de eerste marktconsultatie.
10	Reistijd binnen de regio. In het overzicht is reistijd opgenomen. Vraag: Is bij het bepalen van de reistijd uitgegaan van een realistische inschatting voor kleinere gemeenten in de regio? Onze indruk is dat de gehanteerde reistijd aan de lage kant is ten opzichte van de werkelijke situatie.	Het gaat om de inkoop van gemeente Waalwijk en er is dus geen regio bestaande uit meerdere gemeenten. Verder verwijzen we naar het antwoord op vraag 4.