

Nr.	1. Parameter	2. Vraag	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	Reactie
1	1. Kostprijsmodel	Er is voor dit kostprijsonderzoek geen uitvraag bij aanbieders gedaan. Hoe weet HHM of wordt aangesloten bij de regionale uitvoeringspraktijk? Waarom is er gekozen om geen uitvraag te doen?	We verzoeken HHM alsnog een uitvraag te doen bij de organisaties en de parameters te berusten degelijk onderzoek.		Eén van de doelen van het voorleggen van de concept parameterwaarden aan de aanbieders is te toetsen of de parameterwaarden passen voor deze regio. Via die route maken we de tarieven dus passend voor de regio.
2	1. Kostprijsmodel	In de toelichting wordt gesproken over de gemiddeld efficiënte aanbieder. Op basis waarvan wordt bepaald of een aanbieder gemiddeld efficiënt is ja of nee? Is contact gezocht met outliars in de benchmark door HHM? of zijn afwijkende waarden niet meegenomen om tot de benchmark te komen?	Aansluiting vinden bij de regionale uitvoeringspraktijk én het oordeel van de gemeente of de doelen in huidige samenstelling worden behaald zorgt voor een gemiddeld efficiënte aanbieder.		De AMvB hanteert geen definitie voor de gemiddeld efficiënte aanbieder. 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. Eén van de doelen van het voorleggen van de concept parameterwaarden aan de aanbieders is te toetsen of de parameterwaarden passen voor deze regio. Via die route maken we de tarieven dus passend voor de regio.
3	1. Kostprijsmodel	Een groot deel van onze bezwaren en vragen gaan over de aansluiting bij de regionale uitvoeringspraktijk. We wijzen HHM erop dat het belangrijk is om te onderzoeken wat een reel tarief is voor de regionale uitvoeringspraktijk; niet wat passend is in algemene zin. We verzoeken HHM alsnog een uitvraag te doen bij de organisaties en de parameters te berusten degelijk onderzoek.	We verzoeken HHM alsnog een uitvraag te doen bij de organisaties en de parameters te berusten degelijk onderzoek.		Zie reactie bij vraagnr. 1
4	2. Maandsalaris & inschaling	Waar is de inzetmix van 93,5% van de HbH schaal op gebaseerd? Houdt de gemeente rekening met het feit dat deze functiemix de afgelopen jaren flink is toegenomen (zie bijvoorbeeld ook het onderzoek van Berenschot). En in hoeverre wordt deze stijgende functiemix vertaald in het tarief van niet alleen 2025, maar ook van de komende jaren.	Voorstel voor HbH is 95,4% van het maximale bruto uurloon (nu 17,03).	XXX meet doorlopend de periodiekmix. Deze loopt op. Momenteel zien wij het volgende: 0 -᳚,8% 1 -᳚,3% 2 -᳚2,7% 3 -᳚,5% 4 -᳚,4% 5 -᳚5,3% En wij verwachten (gezien onder andere door de arbeidsmarktproblematiek) dat deze nog verder zal stijgen.	Mede op basis van de reacties van de aanbieders past de gemeente het percentage aan van 93,5% naar 94%.
5	2. Maandsalaris & inschaling	Vanwege de minima die gelden voor het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering zijn de reële percentages hoger dan respectievelijk 8,00% en 8,33%. Voor 2025 zijn deze minimum bedragen nog niet bekend. Hoe gaat de gemeente hier rekening mee houden?	Na publicatie van de definitieve CAO de minimumbedragen doorberekenen in het tarief.	De afgelopen jaren hadden de minimumpercentages invloed op alle treden behalve trede 5. De impact is hiermee groot (+/- 45% voor VHT).	Momenteel ligt er een onderhandelaarsakkoord voor de VVT voor bij de leden. Pas als er definitieve cao's zijn kunnen we e.e.a. verwerken in de berekeningen van de VT en de EJU. Daarom hebben we de minimumbedragen voor de VT en de EJU geïndexeerd met de voorlopige OVA voor 2025.
6	2. Maandsalaris & inschaling	We lezen dat er uit wordt gegaan van 93,5% van het maximum van de HbH-salarisschaal. Dit is gebaseerd op een vergelijking met een onderzoek uit 2014 (dit is inmiddels sterk achterhaald) en een interne benchmark met kostprijsmodellen ontvangen in 2023- 2024. HHM geeft aan dat er een groei in inschaling is tussen 2021 - 2022 en 2023 - 2024 van 2,6%. Het huidige kostprijsonderzoek is voor een overeenkomst startend in 2026. Waarom verwacht HHM geen groei in inschaling terwijl eigen inzichten en onderzoek dit in het verleden wel laat zien?	Een inschaling passend bij een start van overeenkomst per 2026 creëren. Ons advies is om een uitvraag te doen bij de huidige aanbieders om de inschaling passend te maken bij de regionale uitvoeringspraktijk.	In eigen onderzoek van HHM staat dat een reden is dat er procentueel meer salarisverhoging is voor de lagere treden én de krapte op de arbeidsmarkt. De krapte op de arbeidsmarkt wordt groter de komende jaren gezien de dubbele vergrijzing en het slinken van de werkende populatie. Daarnaast staat het minimumloon (gelinkt aan de lagere schalen van de HbH-schaal) onder druk en is de kans groot dat hier weer een procentueel hogere salarisverhoging in zit.	Zie reactie bij vraag nr. 4
7	2. Maandsalaris & inschaling	We lezen dat er uit wordt gegaan van 93,5% van het maximum van de HbH-salarisschaal. Dit is gebaseerd op een intern onderzoek met kostprijsmodellen ontvangen in 2023- 2024. Daarnaast laat een tussentijds onderzoek in de gemeente een ander beeld zien. Wij kunnen ons niet vinden in de conclusie die wordt verbonden aan deze ontvangen kostprijsmodellen. Enerzijds omdat er jaarlijks een doorgroei is van medewerkers naar opvolgende loonschalen, maar wij merken ook op dat de daadwerkelijke uitkomsten van de onderzoeken een ander beeld laat zien in bepaalde regio's. In het verleden heeft HHM er bij deze regio's voor gekozen om toch vast te houden aan 93,5%, terwijl het regiobeeld anders laat zien. Op deze manier wordt mijn inziens een eigen benchmark in stand gehouden. Waarom kiest HHM ervoor om aan te sluiten bij achterhaalde cijfers? Is een nieuw onderzoek niet meer passend?	Wij stellen voor om de inschaling op te vragen bij de huidige organisaties en op basis van grootte inzet in de gemeenten de inschaling te baseren. Op deze manier past het bij de regionale uitvoeringspraktijk én vind je aansluiting bij de huidige marktomstandigheden.		Zie reactie bij vraag nr. 4
8	2. Maandsalaris & inschaling	Welke gemeenten zijn meegenomen in de benchmark? en op welke wijze sluiten deze gemeenten aan bij de gemeente Krimpen aan den IJssel? (regionale uitvoeringspraktijk)			Zie reactie bij vraag nr. 1
9	2. Maandsalaris & inschaling	We lezen dat er uit wordt gegaan van 93,5% van het maximum van de HbH-salarisschaal. Dit is niet passend bij het bieden van huishoudelijke ondersteuning in de huidige tijd. Onze ervaring is dat medewerkers langer blijven werken in de huishoudelijke ondersteuning, maar ook eerder in een hogere trede instromen door het gebrek aan personeel en concurrentie met ander branches. Wij stellen voor om de inschaling op te vragen bij de huidige organisaties en op basis van grootte inzet in de gemeenten de inschaling te baseren. Op deze manier past het bij de regionale uitvoeringspraktijk én vind je aansluiting bij de huidige marktomstandigheden.	Wij stellen voor om de inschaling op te vragen bij de huidige organisaties en op basis van grootte inzet in de gemeenten de inschaling te baseren. Op deze manier past het bij de regionale uitvoeringspraktijk én vind je aansluiting bij de huidige marktomstandigheden.		Zie reactie bij vraag nr. 4
10	5. Overhead	We lezen in de samenvattende notitie (opbouw tarieven huishoudelijke ondersteuning) hoe HHM tot een opslag op de overhead komt. Vanuit andere kostprijsonderzoeken van HHM en in de notitie waarnaar wordt gerefereerd wordt er gesproken over een percentage van 18,6%. Dit percentage sluit, zoals eerder door ons kenbaar gemaakt, niet aan bij de werkelijkheid. Wij zien de 21% die nu wordt gehanteerd als een goede stap en willen dit dan ook graag meegeven.;	Geen wijziging, maar een opmerking.		Waarvan akte.

11	5. Overhead	Voor HbH wordt uitgegaan van 1% opslag voor kapitaallasten (vastgoed). Voor een middelgrote organisatie is dit niet realistisch gezien benodigde kantoorruimte voor het management, planners, zorgadministratie, financiële administratie, zorgverkoop, control, directie en bestuur. Dit geldt voor alle thuiszorg producten, ook voor HbH. Kunt u de keuze voor 1% nader toelichten?	Voorstel is om voor HbH dezelfde opslag kantoorvastgoed te hanteren als voor de andere producten.	Voor een middelgrote organisatie is een aparte vastgoedopslag voor HbH niet realistisch gezien er kantoorruimte nodig is voor het management, planners, zorgadministratie, financiële administratie, zorgverkoop, control, directie en bestuur. Ook voor HbH is deze kantoorruimte nodig.	Het aandeel van 1% van de totale kosten voor kantoorvastgoed betreft de opbouw van de Wmo-tarieven. In het gehanteerde opslagpercentage voor HbH (gebaseerd op gegevens van meer dan 60 aanbieders van HbH) zijn de kapitaallasten voor kantoorvastgoed al meegenomen
12	7. Productiviteit	De productiviteit wordt berekend op basis van de laatste 4 jaar. Kan de gemeente aangeven waarom de laatste 4 jaar worden genomen?	Pas het verzuim aan naar het gemiddelde van de afgelopen 3 jaar.	Het is niet realistisch om te kijken naar de laatste 4 jaar omdat er nog steeds een stijgende trend zichtbaar is en er geen aanleiding is om aan te nemen dat deze gaat dalen op basis van de zichtbare trend in Vernet en op basis van een stijgende gemiddelde leeftijd onder de medewerkers. Met andere woorden, het meenemen van een veel lagere waarde van 4 jaar geleden zal geen reële kostprijs opleveren.	Er is voor een periode van 4 jaar gekozen omdat het initiële contract ook een duur van 4 jaar heeft.
13	7. Productiviteit	Voor HbH wordt gerekend met 28 uur niet-cliëntgebonden uren. Van deze uren zijn 18 uur voor scholing per FTE. Bij een gemiddelde contractgrootte van 12 uur is dit 6 uur scholing per medewerker per jaar en 3 uur 20 minuten voor bijvoorbeeld overleg. Wat is de onderbouwing van deze berekening?		Met een steeds zwaardere doelgroep is zo weinig opleiding en overleg (intervisie) per medewerker onverantwoord. Het is niet reëel om te rekenen per FTE omdat binnen HbH er zelden tot nooit full-time gewerkt wordt, daarvoor is het werk gewoonweg fysiek te zwaar en/of onhaalbaar om te plannen. Dit heeft tot gevolg dat je inefficiënte hebt in overleguren en scholing.	De onderbouwing van de 28 uur is opgenomen in de notitie over de tariefopbouw. De 28 uur is tevens in lijn met wat aanbieders van HbH gemiddeld opgeven bij een uitvraag m.b.v. de VNG-rekentool.
14	7. Productiviteit	Een algemene trend is dat de indicaties steeds lager worden in uren. Dit heeft als direct gevolg dat de reistijd toeneemt. Hoe gaat de gemeente deze trend in de kostprijs van de komende jaren verwerken?		Bijvoorbeeld: Met 2x3 uur is er sprake van reistijd tussen 2 cliënten (1 rit) wanneer dat 3x2 uur wordt is dit een verdubbeling van de reistijd en kosten.	Zie reactie bij vraagnr. 15
15	7. Productiviteit	Bij reistijd wordt uitgegaan van gemiddeld 5 reizen per week van ca. 8 minuten per rit voor 1 FTE. Bij 42 werkweken is dit gemiddeld 28 uren reistijd per jaar. Per dag worden minimaal 3 cliënten ingeroosterd i.v.m. de omvang van afgegeven indicaties. Waarom is gekozen voor maar 5 reizen per week?	Voorstel is om de reistijdparameter voor HbH van 28 uren per jaar (5 reizen per week) te verhogen naar gemiddeld 45 uren per jaar (8 reizen per week).	Een bezoek aan minimaal 3 cliënten per dag geeft 2 reisbewegingen per dag en voor een vijfdaagse werkweek geeft dat 10 reistijdmomenten per week. Rekening houdend met een vierdaagse werkweek (4*9) is 8 reisbewegingen per week realistisch.	We nemen uw voorstel over en verhogen de reistijd naar 45 uur.
16	8. Risico-opslag	In het opslagpercentage is geen rekening gehouden met een opslag voor innovatie. Waarom kiest de gemeente hiervoor?		Innovatie is de komende jaren van heel groot belang.	Voor de innovatie adviseren wij de gemeente een separate vergoeding beschikbaar te stellen, buiten het tarief. Daarmee wordt voorkomen dat het budget voor innovatie wordt uitgesmeerd over alle producten en ook aanbieders die niet investeren in innovatie daar toch middelen voor ontvangen.
17	8. Risico-opslag	Innovatie bij de 2%	Verzoek voor het aanpassen van de risico-opslag naar 3% door toevoeging van 1% innovatie	Door een aparte vergoeding via subsidies beschikbaar te stellen, is de prikkel om te innoveren lager dan wanneer deze in het tarief is verwerkt. Dit komt omdat subsidies vaak als tijdelijke en externe stimulansen worden gezien, terwijl een geïntegreerde vergoeding in het tarief een structurele en continue beloning biedt voor innovatie.	Zie reactie bij vraagnr. 16
18	9. Overige kosten	In de opbouw productiviteit wordt er bij de HbH vanuit gegaan dat er 28 uur reistijd op jaarbasis is, o.b.v. 1.878 gewerkte uren. In de uitleg die wij hebben ontvangen van uw collega Peter Bakker is uitgelegd dat hierbij is uitgegaan van 8 minuten reistijd per dag, bij een medewerker die 2 cliënten per dag helpt. Als iemand echter 1.878 uur per jaar werkt, praten we over een fulltime dienstverband van 36 uur. Om 36 uur te werken in de HbH red je het niet om slechts 2 cliënten per dag te helpen. Daarnaast zouden wij graag willen weten waarop die 8 minuten reistijd is gebaseerd qua vervoersmiddel (fiets/auto) en welk model is gebruikt om deze reistijd te berekenen (ANWB routeplanner, Google Maps, etc.)	Wij zouden graag zien dat er meer reistijd wordt vrijgemaakt voor de reistijd, op basis van 1 fte. Wellicht heeft HHM hier zelf goede informatie voor. Wij zelf komen op ongeveer het dubbele aan reistijd uit op jaarbasis o.b.v. 1 fte.	Zie punt 2. Vraag.	Zie reactie bij vraagnr. 15
19	9. Overige kosten	Het opslag van de overhead wordt bepaald op basis van de Benchmark Care (VNG rekentool 2025). Toch wordt specifiek voor HbH gesproken over 21%. Kan de gemeente aangeven waarom de Benchmark Care hier niet gevolgd wordt? HHM geeft immers in de toelichting aan dat op grond van onderzoek in andere regio's de percentages uit de Benchmark Care een goede en geaccepteerde basis vormen voor de tarieven.	Het totale overhead percentage aanpassen naar het overheadpercentage van de Benchmark Care 2024.	Zie de onderbouwing vraag 4.	Het overheadpercentage voor de VVT uit de benchmark care betreft de hele sector VVT waaronder ook zorgvormen als wijkverpleging en verpleeghuiszorg. Dergelijk vormen van zorg vragen meer 'organisatie' dan HbH.
20	9. Overige kosten	In de nieuwe CAO worden de reisvergoedingen flink verhoogd. Hoe houdt de gemeente hier rekening mee?			De aangekondigde stijging betreft de vergoeding voor het woon-werkverkeer. Vanwege het ontbreken van een vaste werkplek is er voor medewerkers HbH geen woon-werkverkeer van toepassing.
21	9. Overige kosten	We lezen dat bij de 28 uur reistijd per jaar is uitgegaan van 42 werkweken. Waarom 42 werkweken?	Graag een uitvraag bij de huidige aanbieders doen om de reistijd vast te stellen.		Na correctie voor verlof en ziekteverzuim blijven er 1.453 werkbare uren per fte per jaar over. 1.453 uur / 36 uur per week = 40,4 werkbare weken.