

Nr.	1. Parameter	2. Vraag	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	Reactie
1	1. Kostprijsmodel	In de opzet van het kostprijsmodel wordt impliciet uitgegaan van organisaties die alleen diensten aanbieden die door de WMO worden bekostigd. Hoe wordt rekening gehouden met organisaties die meerdere soorten dienstverlening bieden, en dan vooral diensten die uit andere bronnen worden bekostigd? Op welke wijze worden met name de indirecte en overheadkosten (gebouwen, directie, verzekeringen etc) toeerekend aan de WMO tarieven?	Graag toelichten		De gemeente dient een tarief te hanteren dat passend is voor de gevraagde diensten. Daarbij wordt er geen onderscheid gemaakt naar bedrijfskeuzes en financieringsvormen van verschillende aanbieders, dat is een keuze van de aanbieder zelf.
2	1. Kostprijsmodel	In de op dit moment geldende systematiek wordt bij Dagbesteding onderscheid gemaakt tussen de categorieën Licht, Midden en Zwaar. Wat is de achterliggende reden om in het nieuwe kostprijsmodel de categorie Midden niet meer te gebruiken?	Graag toelichten		Antwoord van gemeenten: De gemeenten kiezen ervoor om het Normenkader Begeleiding van bureau HHM te hanteren als basis voor de inzet. In dit normenkader maakt HHM onderscheid tussen twee categorieën (1 tot 4 dagdelen en 5 tot 9
3	1. Kostprijsmodel	In tabel 9 wordt de gemiddelde groepsomvang berekend. Begrijpen wij het goed dat dat betekent dat er per groep 'Basis' met gemiddeld 7,5 cliënt, wordt gerekend met 1 personeelslid? Als dit inderdaad zo is, dan is dat een afwijking van de situatie in de praktijk. In onze situatie is het noodzakelijk dat er minimaal 1,5 personeelsleden per 7,5 cliënt aanwezig zijn. Deze inzet is niet alleen noodzakelijk voor het begeleiden en activeren van cliënten, maar ook voor hulp bij eten, toiletgang, hulpverlening bij onwelukies, toezicht etc.	Personeelsinzet verhogen naar minimaal 1,5 personen per groep van 7,5 cliënt	Gebaseerd op de noodzakelijke werkwijze en personeelsinzet in onze organisatie	De groepsomvang is inderdaad weergegeven per betaalde begeleider.
4	1. Kostprijsmodel	Het is jammer dat in bijlage 1 het rekenvoorbeeld nog niet is opgenomen. Op basis van de teksten en de tabellen is het erg lastig om een goed beeld te krijgen van de wijze waarop uiteindelijk de tarieven tot stand komen. Een rekenvoorbeeld met (fictieve) bedragen, zou erg behulpzaam zijn. Het zou m.n. verduidelijkend zijn als het (rekenkundig) verband tussen salariskosten, productiviteit (tabel 7), gemiddelde groepsomvang (tabel 9) en inzet groepsbegeleiding (tabel 11) wordt toelicht.	Rekenvoorbeeld opnemen		In de definitieve versie van de notitie is het rekenvoorbeeld toegevoegd.
5	1. Kostprijsmodel	Bij de berekening van de kostprijs wordt geen rekening gehouden met financieringslasten zoals rente op vreemd vermogen. We realiseren ons dat deze kosten erg kunnen variëren tussen verschillende organisaties omdat de financieringsstructuur en de hoogte van het vreemd vermogen kunnen wisselen. Maar het lijkt ook niet terecht om helemaal geen rekening te houden met deze lasten.	Voorstel is om een normatieve relatie te leggen tussen het aantal cliënten en de hoogte van het vreemd vermogen. Wellicht dat op basis van een vergelijking tussen verschillende instellingen een benchmark kan worden gevonden.		Genoemde financieringslasten zijn onderdeel van de (materiele) overhead, derhalve nemen wij deze niet mee als los component.
6	1. Kostprijsmodel	Bij instellingen die hun activiteiten hebben ondergebracht in een BV, VOF of eenmanszaak lijkt het ook logisch om in de kostprijs een normatieve vergoeding op te nemen voor de verschaffers van het eigen vermogen, zoals vennoten en eigenaren.	Voorstel is om een normatieve relatie te leggen tussen het aantal cliënten en de hoogte van het eigen vermogen. Wellicht dat op basis van een vergelijking tussen verschillende instellingen een benchmark kan worden gevonden.		De gemeenten maken geen onderscheid naar typen bedrijfsvoering, derhalve wordt het voorstel niet overgenomen
7	1. Kostprijsmodel	In sheet 7 van de presentatie worden de kostprijscomponenten toegelicht, hier wordt ook aangegeven een opslag voor de bezettingsgraad toe te passen. Ik zie een opslag of een toelichting hierop echter niet terug komen in de notitie over de opbouw van de wmo tarieven. Kan dit verder toegelicht worden hoe dit meegenomen is in de opbouw van de kostprijs/tarieven?	nvt	nvt	De bezettingsgraad is onderdeel van verblijfstarieven; dat is hier niet aan de orde. Er is wel gekozen om te rekenen met een gemiddelde groepsomvang.
8	1. Kostprijsmodel	Stop met het hanteren van tarieven gebaseerd op gemiddelden over de diversen verschillende soorten zorg. Stel gedifferentieerde tarieven op, zodat GGZ zijn eigen tarief heeft. Of stel een max-tarief op en geef een tariefskorting per zorgsoort hierop, zodat in ieder geval iedere zorgsoort een passende vergoeding krijgt.	Wij zijn geen voorstander van het toepassen van gemiddelden. Maak gedifferentieerde tarieven voor de diverse zorgsoorten of een max-tarief met een tariefskorting specifiek voor de zorgsoort. Dus aparte tarieven voor de GGZ.	Door de gehanteerde systematiek van het uitmiddelen van alle parameters worden wij als GGZ altijd de dupe, aangezien wij bij vrijwel alle parameters aan de bovenkant zitten. Door het uitmiddelen wordt het over geheel genomen alles naar beneden gedownsizeerd waardoor wij als GGZ nooit datgene kunnen leveren wat nu theoretisch wordt berekend. Terwijl de aanbieders waarbij de parameters telkens lager zijn, een	Voorstel wordt niet gevolgd. De gemeenten kiezen ervoor om geen tariefsdifferentiatie per cao te hanteren.
9	2. Maandsalaris & inschaling	In het kostprijsmodel wordt gerekend met een gewogen gemiddelde van salarissen uit verschillende CAO's. Dagbesteding valt echter onder de CAO Sociaal Werk. Waarom wordt deze CAO ook niet meegenomen in de CAO-mix?	Nagaan of CAO Sociaal Werk ook geen deel zou moeten uitmaken van de CAO-mix		Op grond van een nadere analyse van cao's van de huidige aanbieders hebben we de verdeling gemaakt voor de cao's. We voegen 15% van de CAO Sociaal Werk toe naar aanleiding van de reactie van de aanbieder
10	2. Maandsalaris & inschaling	Welke factoren bepalen of de functiemix Ind Beg basis of Ind Beg specialistisch wordt toegepast?	De functiemix ind Beg basis laten vervallen.	Door de huidige ontwikkeling m.b.t. afschalen naar voorliggend veld, zijn alle maatwerktoekenningen specialistisch geworden. Deze casussen vragen specialistische en hoogopgeleide medewerkers.	Antwoord van gemeenten: De productomschrijvingen van de gemeenten zijn aangevuld op de differentiatie tussen basis & specialistisch. Nadere toelichting is terug te vinden in het inkoopdocument voor Wmo Begeleiding.
11	2. Maandsalaris & inschaling	De functiemix Ind. Beg basis is niet passend bij de complexiteit van de doelgroep. Functieschaal 30 en 35 komen niet voor bij Individuele begeleiding.	De functiemix aanpassen, waarbij schaal 30 en 35 komen te vervallen of de functiemix Ind. Beg. basis laten vervallen (Zie hierboven)		Naar aanleiding van deze vraag heeft nadere analyse plaatsgevonden, onder andere van actuele vacatures in deze regio. Op basis daarvan is het aandeel van FWG30/schaal4 in de opbouw van de tarieven geschrapt en toegevoegd aan
12	2. Maandsalaris & inschaling	De functiemix Beg groep basis is niet passend bij de doelgroep die wij bedienen (NAH). Het is niet duidelijk wanneer Beg groep basis of specialistisch wordt toegepast.	Voor maatwerkvoorzieningen is de functiemix van Beg Groep basis niet passend. Wanneer deze functiemix wordt toegepast voor maatwerkvoorzieningen, kan FWG 30 vervallen	Nagenoeg alle toegekende beschikkingen voor maatwerk, vragen specialistische en hoogopgeleide medewerkers. Functieschaal 30 is hierbij niet passend en wordt niet toegepast.	De productomschrijvingen van de gemeenten zijn aangevuld op de differentiatie tussen basis & specialistisch. Op basis van de reacties van de aanbieders, hebben we de functiemix aangepast. Zie het antwoord bij vraag 11.
13	2. Maandsalaris & inschaling	De inschaling van 93% van het maximum salaris is niet reëel	Percentage verhogen tot 95%	Ons personeel heeft veel ervaring en is lang in dienst, Wij kennen weinig personeelsverloop, waardoor zij veelal op het maximum van de schaal zitten.	Voorstel wordt niet overgenomen; we gaan niet uit van de praktijk van één aanbieder.
14	2. Maandsalaris & inschaling	De inschaling voor ambulant Basis is aan de lage kant. Wordt er rekening gehouden met onder druk staande beloning ambulante medewerkers GHZ?	In de verdeling voor ambulant basis meer toewijzing naar schalen 40, 45 en 50	In de GHZ staat de beloning van ambulante medewerkers onder druk. De functieweging van een medewerker niv 4 in ambulante setting wordt een schaal hoger ingeschaald dan in de setting dagbesteding en wonen vanwege hun ambulante karakter. Aan ambulante medewerkers worden andere eisen gesteld. In de GHZ ambulant XXX wordt dan ook alleen gewerkt met niv3, 13%, niv 4 67% en NIV 6 (HBO)	Op basis van de reacties van de aanbieders hebben we de functiemix aangepast, zie het antwoord bij vraag 11.
15	2. Maandsalaris & inschaling	Met welke opleidingseisen is er rekening gehouden met betrekking tot de inschaling in de verschillende FWG schalen?	Verzoek om uit te vragen hoe de zorgaanbieders de begeleiders inschalen op de verschillende begeleidingsproducten	Uit de uitleg komt onvoldoende naar voren welke (opleidings)eisen gekoppeld worden aan de verschillende schalen. Daarnaast wordt er aangegeven dat de indeling is gebaseerd op diverse bronnen, maar niet hoe deze toepasbaar zijn op het werkgebied van de Brabantse Wal.	We hebben een verbinding van salarissen en opleidingsniveau toegevoegd in de notitie
16	2. Maandsalaris & inschaling	Welk cao is aangehouden bij de zorgcao schalen in tabel 3?	Verzoek voor een duidelijke onderbouwing welke functiewaardering voor de verschillende producten is genomen.	Er wordt aangegeven in tabel 3 welke schalen uit de zorgcao's en uit de cao SW aan de orde zijn bij de verschillende producten. Er is echter maar één schaal aangegeven voor de zorgcao's.	De cao's zijn naar verhouding meegerekend. De cao-verhoudingen zijn weergegeven in tabel 2.
17	2. Maandsalaris & inschaling	Overige vraag voor de gemeente, m.b.t. concept productbeschrijvingen. Waar onderscheid de inzet basis en specialistische begeleiding zich in? Behalve een toelichting over hogere inschaling, missen wij een inhoudelijke omschrijving/toelichting. Verzoek om dit verder toe te lichten.	Uitgebreidere toelichting, zodat ook duidelijker wordt welke functies hiervoor ingezet moeten worden en over welke doelgroep er gesproken wordt.		Zie antwoord bij vraag 10.

18	2. Maandsalaris & inschaling	Op pagina 8 wordt aangegeven dat 93% van het maximum in een schaal wordt gehanteerd. Interpreteer ik het juist dat van de getoonde schalen in tabel 3 op pagina 9, 93% van het maximum in de schaal wordt gehanteerd? En dus niet wordt uit gegaan van de tredes die in deze tabel bij de schalen benoemd staan?	nvt	nvt	Dat klopt, we rekenen met 93% van het maximum in schaal.																								
19	2. Maandsalaris & inschaling	Ons personeel dat werkzaam is op de begeleiding groepen zit veelal aan het eind van hun schaal. 93% van het maximum van de schaal hanteren lijkt daarmee te laag, kan dit aangepast worden naar 95%?	Voor de inschaling 95% hanteren van het maximum van de betreffende schaal	Onze medewerkers zijn vrij honkvast, 50% van het personeelsbestand dat wmo zorg levert is langer dan 20 jaar in dienst, zelfs 60% is langer dan 15 jaar in dienst. 95% zou daarom een beter passend percentage zijn wat rechtdoet aan de werkelijke gemiddelde tredesinschaling.	Wordt niet overgenomen; zie het antwoord bij vraag 13.																								
20	2. Maandsalaris & inschaling	Bij individuele begeleiding specialistisch wordt uitgegaan van 35% in schaal 40 en 35% in schaal 45 en 20% in schaal 50% en 10% in schaal 55. Wij herkennen deze indeling niet en hebben geen medewerkers in dienst die in schaal 40 deze werkzaamheden uitvoeren.	wij stellen voor 0% schaal 40; 50% schaal 45, 40% schaal 50 en 10% schaal 55	wij werken niet met medewerkers in schaal 40 in individuele begeleiding.	Genoemde indeling is ontstaan op basis van een breed beeld van de praktijk bij Wmo-begeleiding in Nederland en besproken met de gemeenten die de praktijk in deze regio kennen. Er zijn verschillen tussen aanbieders zodat de indeling niet voor alle aanbieders passend is, maar dat maakt niet dat de indeling niet reëel is als basis voor het tarief. Zie de aanpassing bij vraag 11, die raakt niet aan deze suggestie.																								
21	2. Maandsalaris & inschaling	inschaling schaal verdeling bij dagbesteding specialistisch	wij stellen voor 10% schaal 35; 20 % in schaal 40; 40% schaal 45, en 30% schaal 50		Aanbieder geeft geen onderbouwing aan waarom de voorgestelde functiemix niet passend zou zijn. Wij zien geen aanleiding dit aan te passen.																								
22	2. Maandsalaris & inschaling	Bij salarisoniveau ind. begeleiding specialistisch wordt 20% FWG50 gehanteerd. Welke cao wordt hiervoor gebruikt?	Hogere inschaling voor individuele begeleiding specialistisch	Ons personeel is allen in FWG50 van de GGZ cao ingedeeld (dit door onze expertise op gebied van middelengebruik). Dit komt niet overeen met salarisschalen gebruikt bij individuele begeleiding.	We gebruiken de cao's naar verhouding zoals genoemd in tabel 2 van de notitie. Zie ook het antwoord bij vraag 20.																								
23	2. Maandsalaris & inschaling	In tabel 3, opbouw tarieven Bwal begeleiding wordt ervan uitgegaan dat 20 % van de individuele begeleiding Basis en Begeleiding groep basis wordt gegeven door medewerkers in schaal 30/4.	Begeleiding individueel basis: 85% 45/7 en 15% 50/8. Begeleiding individueel specialistisch: 35% 45/7, 65% 50/8 en 10% 55/9. Begeleiding groep basis 40% 35/5, 35% 40/6, 25% 45/7 en 10% 50/8.	Verklaring inzet lagere niveau's in de begeleiding individueel kan zijn dat de Brabantse Wal gemeenten in de HO geen maaltijdondersteuning inzetten en hiervoor een indicatie begeleiding indiceren. Op deze indicatie wordt geen begeleiding gegeven maar gekookt en voor een maaltijd gezorgd. Dat kan door medewerkers niveau 3 (FWG 30-35) in de routes van de wijkverpleging. In de VVT bestaan er geen functies voor begeleiding groep/individueel in FWG 30. FWG 30 is de helpende B+ (MBO niveau 2 met medicatietoediening). Minimale inzet voor begeleiding groep is schaal FWG 35 (oude opleiding verzorgende C/MBO niveau 3 laag) of de 3-IG-er in FWG 40, daarnaast niveau MBO-4, FWG 45. De minimale inzet voor begeleiding individueel is FWG 45 (MBO-4) opleiding. De HBO-opleiding thuisbegeleider zit in FWG 50.	Zie het antwoord bij vraag 11 en 12.																								
24	3. Opslagen	Waar is er rekening gehouden met een onregelmatigheidstoelag?	We verzoeken een percentage op te nemen voor een onregelmatigheidstoelag	Zoals aangegeven bij de productbeschrijvingen van de Brabantse Wal is de begeleiding niet altijd planbaar. We kunnen er daarom niet vanuit gaan dat er begeleiding, op afstand, plaatsvindt binnen de kantoortijden. We verzoeken daarom rekening te houden met een onregelmatigheidstoelag bij de opslagen.	De gemeenten vragen niet van de aanbieders dat deze de Wmo-begeleiding aanbieden buiten de reguliere werkuren. Daarom is geen ORT in het tarief verwerkt.																								
25	3. Opslagen	Kunnen jullie concreet maken wat jullie onder het rekensalaris verstaan?	nvt	nvt	We hanteren de salarissen uit de betreffende cao's per product. We rekenen met het gemiddelde salaris over heel 2024, en vermeerderen dat met de voorlopige OVA. De combinatie van cao's en salarisschalen per product leidt tot een rekensalaris in de tariefsberekening van dat product.																								
26	3. Opslagen	Ik mis nog een opslag voor ORT. Kan deze toegevoegd worden?	Opslag van 1,6% ten opzichte van het brutoloon hanteren voor ORT.	Medewerkers op de dagbesteding ontvangen gemiddeld 1,6% ORT, dit is berekend op gerealiseerde cijfers 2023 en 2024. Deze personeelskosten zijn nu niet meegenomen in de opbouw van de tarieven, maar dit zou wel moeten.	zie het antwoord bij vraag 24.																								
27	5. Overhead	Terecht wordt gesteld dat de overheadopslag ingewikkeld is en tot discussie kan leiden. Juist die vaststelling zou er voor pleiten om duidelijk te maken welke kosten gedekt moeten worden uit de overhead opslag. Uiteraard is het begrijpelijk dat deze opsomming niet limitatief kan zijn, omdat er per organisatie altijd sprake zal zijn van specifieke kosten, maar nu wordt alleen gesproken over (personeel)overhead en overige kosten, zonder dat duidelijk is waarmee rekening wordt gehouden.	Graag deze opslag uitwerken door het vermelden van de meest voorkomende kostensoorten die onder 'overhead' vallen.		In bijlage 2 van de nieuwe notitie hebben we deze kostensoorten verder toegelicht. Ook verwijzen naar het instrument van de VNG ('rekentool') waarin een toelichting is gegeven op de benchmarkwaarden die door Berenschot zijn berekend.																								
28	5. Overhead	Mede als gevolg van de vorige opmerking, is het lastig om een oordeel te vormen over de hoogte van het berekende overheadpercentage. Ondanks dat in deze overheadkosten geen dekking hoeft te worden gevonden voor locatiekosten, zoals huur, afschrijving, onderhoud (daarvoor worden, naar wij begrijpen, immers de aparte NHC- en NIC-componenten opgenomen in het kostprijs(tarief) is een percentage van 29% (veel) te laag.	Percentage verhogen	De administratieve kosten alleen al (zoals kosten digitaal rapportagesysteem, kosten accountantscontrole, kosten kwaliteitsaudit, salarisbureau, boekhouding, opstellen cijfers etc.) zijn in onze organisatie ruim 17% van de salariskosten.	Zie het antwoord bij vraag 27. Bij dagbesteding is inderdaad een separate opslag voor de kosten van de locatie opgenomen; dus buiten de overhead.																								
29	5. Overhead	Voor individuele begeleiding is een percentage van 31,2% berekend. Volgens onze berekening zou dit 31,5% moeten zijn o.b.v. de verstrekte informatie. Wij verzoeken u dit aan te passen.	31,5% overhead voor individuele begeleiding	<table><tr><td>VT</td><td>26,0%</td><td>20%</td><td>4,0%</td></tr><tr><td>GGZ</td><td>28,8%</td><td>20%</td><td>10,0%</td></tr><tr><td>GHZ</td><td>28,0%</td><td>40%</td><td>10,0%</td></tr><tr><td>SW</td><td>26,5%</td><td>10%</td><td>10,0%</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td>30,30%</td></tr></table>	VT	26,0%	20%	4,0%	GGZ	28,8%	20%	10,0%	GHZ	28,0%	40%	10,0%	SW	26,5%	10%	10,0%				30,30%	Bij de berekening van de zorgaanbieder zit een fout in de cao-verdeling. De percentages GGZ en GHZ zijn verwisseld. GGZ is 35%, GHZ 40%. Met deze verhoudingen komen we uit op 31,2%				
VT	26,0%	20%	4,0%																										
GGZ	28,8%	20%	10,0%																										
GHZ	28,0%	40%	10,0%																										
SW	26,5%	10%	10,0%																										
			30,30%																										
30	5. Overhead	Toevallig zijn wij ook betrokken bij het tarievenonderzoek Jeugd van de gemeenten Capelle ad IJssel en Krimpen ad IJssel. Daar wordt voor het bepalen van de overhead percentages net als hier, ook gekeken naar de sectorale benchmarkwaarden zoals door Berenschot onderzocht en verwerkt in de Voorlopige versie rekentool Wmo 2025: begeleiding en HH. Enige verschil is dat daar 1,5% wordt toegevoegd voor vastgoed en hier 1%. Je zou dan een verschil van 0,5% verwachten per sector. Dat is echter niet het geval. Kunnen jullie die afwijkende verschillen toelichten?		<table><tr><th></th><th>Jeugd Capelle/Krimpen</th><th>Wmo Brabantse Wal</th><th>verschil</th></tr><tr><td>GGZ</td><td>35,90%</td><td>35,00%</td><td>0,90%</td></tr><tr><td>GHZ</td><td>29,40%</td><td>28,50%</td><td>0,90%</td></tr><tr><td>SW</td><td>36,10%</td><td>35,10%</td><td>1,00%</td></tr><tr><td>VVT</td><td>27,70%</td><td>26,90%</td><td>0,80%</td></tr><tr><td>JZ</td><td>35,90%</td><td>n.v.t.</td><td></td></tr></table>		Jeugd Capelle/Krimpen	Wmo Brabantse Wal	verschil	GGZ	35,90%	35,00%	0,90%	GHZ	29,40%	28,50%	0,90%	SW	36,10%	35,10%	1,00%	VVT	27,70%	26,90%	0,80%	JZ	35,90%	n.v.t.		In de notitie voor de Brabantse Wal staat dit niet goed beschreven. Het betreft geen toevoeging in de opslag, maar er is een aandeel van 1% opgenomen voor de kosten voor kantoorvastgoed. Het verschil met de Jeugdhulp is dat we daar uitgaan van een aandeel van 1,5%, omdat er bij de Jeugdhulp meer begeleiding/behandeling op locatie van de aanbieder plaatsvindt. We corrigeren de beschrijving in de definitieve versie van de notitie.
	Jeugd Capelle/Krimpen	Wmo Brabantse Wal	verschil																										
GGZ	35,90%	35,00%	0,90%																										
GHZ	29,40%	28,50%	0,90%																										
SW	36,10%	35,10%	1,00%																										
VVT	27,70%	26,90%	0,80%																										
JZ	35,90%	n.v.t.																											
31	6. PNIL	De opmerking dat 'gemeenten geen signalen hebben ontvangen van aanbieders over de inzet van PNIL' begrijpen wij niet. Wat voor soort signalen zouden dat kunnen zijn en waarom zouden die moeten worden afgegeven aan de gemeenten? Feit blijft dat wel degelijk sprake kan zijn van PNIL, m.n. ZZP-ers. De gemiddelde kosten voor ZZP-ers liggen hoger dan de kosten van personeel in loondienst.	Rekening houden in de kostprijs met een PNIL component		De gemeenten hebben aangegeven dat zij in de afgelopen periode niet hebben gezien dat de aanbieders in de regio een grotere inzet van PNIL hebben. Daarnaast is sinds begin dit jaar beweging bij PNIL, vanwege het opheffen van het handhavingsmoratorium. Derhalve is er geen aanleiding hiervoor geen component op te nemen in het tarief.																								
32	7. Productiviteit	Wat maakt dat er in een andere regio met meer niet-clientgebonden uren wordt gerekend dan in de Brabantse Wal?	Hanteer voor niet-clientgebonden uren 150 uur en voor indirect clientgebonden tijd 130 uur	De hoeveelheid uren opleiding, intervisie, administratie etc verschilt niet per regio.	We hebben het aantal uren indirect cliëntgebonden tijd opgehoogd naar 150 uur voor individuele begeleiding.																								
33	7. Productiviteit	U geeft aan dat er geen opslag voor no-show in het tarief voor de begeleiding is verwerkt wegens het ervan uitgaan dat er 'goede afspraken worden gemaakt'.	Er dient wel opslag voor no-show in het tarief voor de begeleiding verwerkt te worden.	Bij een no-show kan de begeleider niet (altijd) de uren op een andere manier invullen. Hoe goed we ook afspraken maken met cliënten, kunnen we een no-show niet altijd voorkomen middels goede afspraken. Het is niet reëel geen opslag op te nemen voor no-show als deze uren niet declareerbaar zijn.	Aangezien de gemeente in het huidige contract geen problemen rond no-show zijn tegengekomen in de diverse gesprekken en hiervoor ook nu in het tarief geen toeslag in het tarief is verwerkt, zien we geen aanleiding dit nu anders te beoordelen.																								

34	7. Productiviteit	In hoeverre is de gestelde 136,5 uur per jaar reistijd reëel? Is hierbij rekening gehouden met de Brabantse Wal als werkgebied of is hierbij gekeken naar andere werkgebieden?	Wij verzoeken u een tariefonderzoek uit te vragen bij de zorgaanbieders in de Brabantse Wal, zodat er gerekend wordt met juiste en actuele cijfers.	Als we de 136,5 uur gemiddeld per jaar over 42 werkweken met gemiddeld 13 cliënten per week berekenen (bij fulltime dienstverband) zou er sprake zijn van een gemiddeld begeleidingsmoment van 2,5 ~ 3 uur. In de praktijk ligt dit lager, waardoor er meer beweging is van de begeleider van en naar cliënten.	We gaan uit van werkweek waarin op 4 dagen er gemiddeld 4 cliënten per dag bezocht worden, en op de vijfde dag 2 cliënten. Dat resulteert in gemiddeld 13 dienstritten per week. De eerste rit van huis naar de cliënt is woon-werkverkeer, daarna volgen er 3 dienstritten, en de laatste rit is ook weer woon-werkverkeer.
35	7. Productiviteit	Voor het ziekteverzuim maakt u gebruik van de vernet verzuimcijfers, gemeten van het kwartaal 1 in 2020 tot en met kwartaal 4 in 2023. Hiervan neemt u het gemiddelde verzuimpercentage van 8,80%.	Wij verzoeken u uit te gaan van het verzuim bij de huidige zorgaanbieders of rekening te houden met een reëel gemiddeld verzuimpercentage die recht doet aan de huidige situatie.	De gebruikte cijfers door HHM zijn sterk verouderd. Wij verzoeken HHM uit te gaan van de cijfers van 2024 en deze te vergelijken met de cijfers van de zorgaanbieders in de Brabantse Wal om te beoordelen of dit een reëel percentage is.	We gebruiken de meest recente beschikbare cijfers van de veiligheidsregio. Dat lijkt ons een beter voorspeller voor de komende periode dan actuele cijfers van de aanbieders; die vaak grote verschillen laten zien en bovendien een volatiel beeld te zien geven (veel schommelingen van maand tot maand).
36	7. Productiviteit	In Tabel 10 en 11 zijn de berekeningen voor de inzet weergegeven. Is dit voor basis en specialistisch gelijk?			Dat klopt, het aantal uren inzet is gelijk voor basis en specialistisch.
37	7. Productiviteit	Het aantal ritten per week is te laag. Dit is niet in verhouding tot het gemiddelde consulttijd specialistische begeleiding.	op basis van onze ervaring gaan wij uit van 15 km per cliënt en hebben onze begeleiders gemiddeld tussen de 20 - 30 reisbewegingen per week.	De berekening van jullie gaat uit van 13 ritten per week. Het gemiddeld declarabele uren per week 27 (1135/42). Bij 13 ritten is dit gemiddeld 2 uur per consult. Dit is wellicht gebruikelijk bij verpleging, maar niet bij de specialistische begeleiding. Dit zijn vaak meerdere en kortere consulten. Voor het aantal ritten in relatie tot specialistische begeleiding moet worden gerekend met gemiddeld 1 uur consulten.	Zie het antwoord bij vraag 35, we gaan uit van gemiddeld 18 cliëntbezoeken per week, waarbij er 13 cliëntritten aan de orde zijn. De uitkomst landt in het gemiddeld verlies aan reistijd, waarbij aantal reisbewegingen (minder bij digitale contacten) en gemiddelde afstand variëren. Bij zijn van mening dat de afrek van 136,5 uur per fte per jaar voor dienstreistijd bij ambulante begeleiding een goede basis voor het tarief vormt, mede op basis van uitkomsten van onderzoek (bijvoorbeeld in Rotterdam en in de regio Twente).
38	7. Productiviteit	De reisafstand van 5 km is in deze dergelijke regio niet realistisch.	op basis van onze ervaring gaan wij uit van 15 km per cliënt en hebben onze begeleiders gemiddeld tussen de 20 - 30 reisbewegingen per week.	Waarom nemen jullie slechts 5 km als afstand per reisbeweging? De berekening van de reiskosten vinden wij verre van realistisch. Het is een landelijke regio waardoor de afstanden veel groter zijn. Niet iedereen woont in dezelfde gemeente/wijk. Hoe efficiënt je het ook tracht te organiseren, het is een gegeven dat er veel reistijd en reiskosten mee gemeoid zijn.	zie het antwoord bij vraag 37.
39	7. Productiviteit	Het aantal niet cliëntgebonden uren zijn te laag voor alle randactiviteiten die van de begeleider wordt verwacht. Nogmaals, dit kan bij andere zorgsoorten en zorgactiviteiten passend zijn maar niet voor de specialistische GGZ.	30 uur per jaar voor scholing en 168 uur om je werk te organiseren, overleg, etc	De niet cliëntgebonden uren die gebaseerd zijn op 30 uur voor scholing/intervisie en 100 uur voor administratie, overleg en pauzes, vinden wij heel erg laag. Wij missen hierin de tijd die medewerkers nodig hebben om hun werk te organiseren. Naast scholing, administratie en pauzes zijn er vele andere taken die zij moeten uitvoeren, die niet direct met de cliënt te maken hebben, maar om hun werk te organiseren in een organisatie die moet verantwoorden en monitoren. Daarbij zien wij een trend dat gemeentes steeds vaker indicaties afgeven met een kortere looptijd, soms zelfs slechts voor 3 of 6 maanden tijd. Daarmee wordt de administratieve last fors verhoogd doordat er vrijwel altijd een verlenging moet worden aangevraagd. Voordat je een dergelijke verlenging kunt aanvragen, dien je ook al te evalueren. Hier komt ook het tijdschrijven bij voor een medewerker in de systemen van de organisatie zoals je anders installeert, het declareren van hun reiskosten in de systemen, etc etc.	Zie het antwoord bij vraag 32. Er is geen sprake van een product 'specialistische GGZ' en de looptijd van de indicaties valt buiten de orde van dit tariefstraject.
40	7. Productiviteit	De indirecte cliëntgebonden tijd komt nu neer op 4 minuten per cliënt. Dat is geheel onrealistisch	We zien dat onze medewerkers alleen al per cliënt 20 minuten nodig hebben voor verslaglegging.	Het is bij de specialistische begeleiding niet mogelijk om alle indirect cliëntgebonden tijd met de cliënt samen te doen. Alleen al de administratie tijd is vele malen groter. Het opstellen van begeleidingsplannen en evaluatie neemt al veel meer tijd in beslag dan voorzien. Daarnaast wordt de cliënt regelmatig in het team overlegd mbt risico-inventarisatie en op- en afschaling voor de komende week.	Zie het antwoord bij vraag 32.
41	7. Productiviteit	Met het verhogen van het aantal ritten of de reisafstand moet vanzelfsprekend tevens de reistijd worden aangepast.	op basis van onze ervaring gaan wij uit van 20-30 minuten per enkele rit en hebben onze begeleiders gemiddeld tussen de 20 - 30 reisbewegingen per week.		Zie het antwoord bij vraag 37.
42	7. Productiviteit		Voor indirect cliëntgebonden tijd wordt 75 uur gehanteerd. Wij zouden graag zien dat dit meer aantal uur is.	Wij maken binnen (aanbieder) gebruik van digitaal ondertekenen van begeleidingsplannen. Binnen Brabantse Wal mag deze niet gebruikt worden waardoor veel tijd kwijt is aan het uitprinten van begeleidingsplan, laten tekenen door de cliënt en vervolgens weer in scannen. Geen van onze ambulante begeleiders heeft een vaste locatie waaruit zij werken, hierdoor meer indirecte tijd kwijt dan in andere regio's.	Antwoord van gemeenten: Het proces rondom het ondersteuningsplan is gewijzigd. Dit biedt meer ruimte voor zorgaanbieders voor wat betreft het ondersteuningsplan en akkoord hierop van cliënt. Nadere toelichting is terug te vinden in Programma van Eisen.
43	8. Risico-opslag	De risico-opslag van 2% ervaren wij als veel te laag. M.n. in de situatie waarin de onderneming die de WMO diensten aanbiedt in de vorm van een eenmanszaak of VOF wordt gevoerd, dient rekening gehouden te worden met een risico-opslag van tenminste 10%, zodat een weerstandvermogen kan worden opgebouwd.	Parameter verhogen naar 10%		De gemeenten maken geen onderscheid naar verschillende vormen van bedrijfsvoering, dat is een keuze van de organisatie. De 2% opslag voor risico is bedoeld om een weerstandvermogen op te kunnen bouwen, niet ter dekking van alle denkbare risico's. Daarvoor verwacht de gemeente goed werkgeverschap/ondernemerschap. Derhalve wordt niet punt niet overgenomen.
44	8. Risico-opslag	Onduidelijk is waarover het risico-opslagpercentage van 2% wordt berekend? Alleen over de salariscomponent of over de totale kostprijs?	Graag verduidelijken.		Het risico percentage wordt berekend over de totale kosten; dus bruto loonkosten incl. werkgeverslasten vermeerderd met de overhead. In het rekenvoorbeeld is deze berekening ook weergegeven.
45	9. Overige kosten	Begrijpen we het goed dat het in tabel 12 vermelde vervoerstarief een bedrag per rit is? En dat het tarief dus vergoed gaat worden op basis van 2 ritten (heen en terug) per dag?	Graag verduidelijken		Het vermelde vervoerstarief is het tarief per dag. De vergoeding per dag is voor het vervoer van en naar de locatie waar de dagbesteding wordt geboden.
46	9. Overige kosten	U gaat uit van vervoer met een max van 10 km. Gezien de omvang van de regio en het landelijke karakter is dit niet realistisch zeker als cliënten een specialistische dagbesteding nodig hebben. Het is onmogelijk om deze in elk dorp te realiseren.	Vervoerstarief voor de afstand 10-19 km toevoegen	Ons NAH dagcentrum heeft een regionale functie, wanneer de vervoerstarief niet toereikend is kunnen wij cliënten uit Dinteloord, Putte etc niet meer ontvangen.	Het vervoerstarief is gebaseerd op een gemiddelde. De gemeente willen bij voorkeur dat dagbesteding zo dicht mogelijk bij huis wordt geboden. Gelet op de locaties binnen de regio kan dat voor veruit de meeste cliënten. Dat er incidenteel een cliënt over een grotere afstand wordt vervoerd laat onverlet dat het uitgangspunt van gemiddeld tot 10 km blijft staan. Punt wordt niet aangepast.
47	9. Overige kosten	U gaat voor de vervoerstarieven uit van de Nza tarieven voor vervoer. De Nza is momenteel echter de tarieven aan het herijken (gereed juli 25) en daaruit zal waarschijnlijk blijken dat de vervoerstarieven te laag zijn.	De uitkomsten van het NZA onderzoek meenemen in de tarieven	In werkelijkheid zijn de door ons bij de professionele taxivervoerders gecontracteerde tarieven hoger dan de voorgestelde tarieven, ook wordt door ons alleen gebruik gemaakt van extern taxivervoer	Wij hanteren de vervoerstarieven van de Nza als adviestarieven. Wanneer het kostprijzenonderzoek inderdaad een fors andere uitkomst laat zien, licht het voor de hand dat de gemeenten dit aanpassen
48	9. Overige kosten	Het aantal reisbewegingen per week (13) is voor GHZ aan de lage kant.En de gemiddelde afstand is ook aan de lage kant. Waar is dit op gebaseerd?	Aantal reisbewegingen verhogen van 13 naar 16 en gemiddeld afstand naar 10 km enkele reis excl. woon-werkverkeer	XXX biedt zorg aan cliënten in de Brabantse wal van Ossendrecht naar Steenberghe. De onderlinge afstanden zijn groot en overstijgen de 5 km enkele reis dagelijks.	zie het antwoord bij vraag 37.
49	9. Overige kosten	Overige vraag voor de gemeente: gaan jullie met percelen werken? Dus dat je los kunt inschrijven voor basis- en of specialistisch? En/of voor begeleiding individueel licht of midden of zwaar?			Antwoord van gemeenten: Begeleiding wordt ingedeeld in 2 percelen, te weten Begeleiding individueel en Begeleiding Groep. Binnen deze percelen kan niet los worden ingeschreven op categorieën en/of tarieven.

50	9. Overige kosten	Klopt het dat er drie tarieven m.b.t. vervoer gaan gelden? Aparte tarieven voor basis, professioneel en rolstoel? Of wordt het uiteindelijk samengevoegd in een gemiddeld tarief? Dit laatste gaat onze voorkeur niet naar uit, want vervoer dan niet meer kostendekkend.	Apart tarief houden voor vervoer dagbesteding professioneel en apart tarief houden voor vervoer rolstoel.	Als een aanbieder het vervoer zelf regelt door een professioneel taxibedrijf in te zetten kan de aanbieder dit niet kostendekkend krijgen o.b.v. het tarief vervoer dagbesteding basis. Dus graag vervoer dagbesteding professioneel als apart tarief houden en niet middelen met vervoer dagbesteding basis. Dan zou het tarief ook lager worden dan het huidige tarief voor vervoer binnen de wmo. Dit kan niet de bedoeling zijn, want dan is <u>het niet kostendekkend meer</u> .	Nee, er zullen twee tarieven voor vervoer komen: voor vervoer zonder rolstoel hanteren we de tarieven 'Vervoer dagbesteding basis en vervoer dagbesteding professioneel' (de groene bedragen uit het overzicht), en voor het vervoer met rolstoel hanteren we het tarief voor 'Vervoer dagbesteding rolstoel'. Daarbij passen we de tarieven uit tabel 12 aan naar de huidige tarieven voor 2025.
51	9. Overige kosten	In de notitie opbouw tarieven wmo staat in tabel 12 aangegeven dat dit de vervoerstarieven zijn conform 2025, de tarieven die hierin getoond worden zijn echter de tarieven van 2024.	Tarieven aanpassen naar waarden opgenomen in de beleidsregel 2025 i.p.v. 2024.	Tarieven vorig jaar worden nu getoond ipv 2025.	Dat klopt, in de notitie stonden per abuis nog de oude waarden. Dit hebben we aangepast in de definitieve versie.
52	9. Overige kosten	Ik mis een bedrag voor activiteiten die cliënten tijdens hun dagbesteding uit kunnen voer (inkoop materialen etc.) Kan dit toegevoegd worden?	Voorstel om hier € 2 per dagdeel voor op te nemen.	Om cliënten een zinvolle dagbesteding te bieden is het noodzakelijk om hiervoor materialen aan te schaffen, deze kosten zie ik nu niet terug in de opbouw van de kostprijs/tarief.	Voor de materiële kosten rekenen we met een vergoeding van €6,50 per dagdeel.
53	9. Overige kosten	Ik mis een bedrag voor schoonmaak van de dagbestedingsruimtes. Kan dit toegevoegd worden?	Voorstel om hier € 2 per dagdeel voor op te nemen.	T.b.v. schone ruimtes van de cliënt wordt personeel ingezet. Is niet verdisconteerd in overheadpercentage, dus van mening dat dit apart toegevoegd moet worden.	De opslag voor materiële kosten is inclusief de kosten van schoonmaak.