

| Nr. | Parameter | Vraag | Voorstel gewijzigde parameter | Toelichting/onderbouwing | 5. Reactie HHM |
|-----|-------------------|---|---|---|--|
| 1 | 1. Kostprijsmodel | Aanbieder maakt ook kosten voor intermediaire verhuur van woningen aan jongvolwassenen. Dit is inhoudelijk gewenst om deze groep goede zorg te bieden. Echter zie ik dit niet terug in de kostprijsopbouw. Kan dit toegevoegd worden? | Toevoegen van vergoeding intermediaire verhuur van ong. 1k per jaar (cf. WMO Rotterdam) | In diverse andere gemeenten erkent de gemeente de noodzaak van intermediaire verhuur en dat een aanbieder hiervoor kosten maakt. O.a. in Rotterdam en Amsterdam worden de kosten deels vergoed. | Genoemde kosten zijn geen onderdeel van de ondersteuning die via het Wmo-contract wordt verlengd van de aanbieder. Derhalve zijn dit geen kosten die via dit tarief worden vergoed. |
| 2 | 1. Kostprijsmodel | Op welke wijze is in het kostprijs model rekening gehouden met de overstap van de gemeente van bekostiging op basis van arrangementen naar een pxq bekostiging? | Het effect van de overstap van arrangementen naar pxq meenemen in een parameter die het verlies van flexibiliteit en uitmiddeling compenseert | Het voorgesteld uurtarief voor huishoudelijke ondersteuning ligt nu onder onze kostprijs | De overstap leidt tot producten die apart beschreven zijn en van een tarief voorzien. Door de consultants wordt per inwoner een omvang bepaald; die kan worden geleverd en gedeclareerd. Er is geen aanleiding om andere elementen in het tarief op te nemen dan de kostprijscomponenten die in de AMvB zijn beschreven. |
| 3 | 1. Kostprijsmodel | Voor de indexatie 2026 wordt 4,03% voorgesteld op basis van 90% OVA en 10% PCC. Waarom wordt hier geen correctie bij opgeteld van de voorlopige en definitieve NZA-index van 1,15%? | Aanpassen van de index van 4,03% naar een NZA index van 4,03% + 1,15% correctie verschil voorlopige en definitieve index 2025. | Alle Zorginkopers (gemeente Krimpen aan den IJssel, zorgkantoren, verzekeraars) nemen de correctie wel mee in de index | De correctie geldt voor 2025 indien dat tarief is geïndexeerd op basis van een voorlopige index. Hier zijn de tarieven berekend op het actuele prijspeil 2025, dus is deze correctie niet nodig. |
| 4 | 1. Kostprijsmodel | In VVT was er in juli een salarisverhoging en er volgt nog een salarisverhoging. Als er nu gerekend wordt met een gemiddeld maandsalaris voor 2025 staan we gelijk op achterstand per 1 januari 2026 | Start berekening van de uurlozen niet op gemiddelden maar op daadwerkelijke nu geldende maandlonen. | Wanneer je start met een gemiddeld maandloon van het afgelopen jaar start je met een lager uitgangspunt dan moet worden betaald door de werkgever. Dit is daarom geen wenselijk uitgangspunt. | Voor indexatie op basis van jaarvakken (zoals van toepassing bij OVA en PPC) vormt het jaargemiddelde het uitgangspunt. Dat betekent dat de salarisverhoging van 1 juli al vanaf 1 januari in de indexatie is verwerkt. Bij indexatie op basis van de cao VVT is een situatie zoals in de vraag beschreven, mogelijk van toepassing. Dat is echter hier niet aan de orde. |
| 5 | 1. Kostprijsmodel | product begeleiding individueel 1: Functiemix: 80% MBO 3 / 20% MBO 4 Is deze verhouding voldoende voor preventie en duurzame begeleiding? | Verhoog het aandeel MBO 4 naar minimaal 40%. | De doelgroep vraagt om alertheid op terugval en het maken van juiste inschattingen. Een hoger opleidingsniveau draagt bij aan preventie en kwaliteit van begeleiding. | De gemeente neemt uw argumentatie over; de functiemix wordt bij Individuele Begeleiding 1 aangepast naar 50%MBO3- 50%MBO4. Wel wordt benadrukt dat bij de opbouw van het tarief rekening is gehouden met een functiemix van "hoger en lager" geschoold personeel, passend bij de diversiteit aan ondersteuningsvragen binnen de Wmo. De gemeente onderkent dat gebruikers van Wmo-begeleiding verschillen in de mate van complexiteit van hun ondersteuningsvraag. Er zijn cliënten met relatief lichte ondersteuningsbehoeften waarbij taken door lager geschoold personeel verantwoord kunnen worden uitgevoerd, evenals cliënten met complexe problematiek waarbij hoger geschoold personeel noodzakelijk is. Het is zorgaanbieders toegestaan om, binnen de geldende kwaliteitseisen, lager geschoold personeel in te zetten bijvoorbeeld onder supervisie van hoger geschoold personeel wanneer noodzakelijk. Met goede inwerkprogramma's, intervisie, supervisie, structurele casuïstiekbesprekingen en collegiale afstemming kan kennisdeling en deskundigheidsbevordering plaatsvinden, waardoor ook bij inzet van lager geschoold personeel de kwaliteit van ondersteuning gewaarborgd blijft. In het kader van maatwerk wordt per casus beoordeeld welke deskundigheid passend is. De aanbieder blijft verantwoordelijk voor de verantwoorde inzet van personeel, voor adequate supervisie en voor de borging van kwaliteit, veiligheid en continuïteit van de ondersteuning. U geeft aan dat inzet van producten een preventief karakter kent. De Wmo is niet primair gericht op preventie, maar op compensatie van beperkingen die mensen al ervaren. Dat is een belangrijk onderscheid met bijvoorbeeld de Jeugdwet waar preventie wel een kerndoel is. |
| 6 | 1. Kostprijsmodel | Is de overgang tussen begeleiding 1 en 2 niet te groot? | Overweeg een tussenproduct of meer geleidelijke opbouw in intensiteit. | De stap van begeleiding 1 naar 2 qua functiemix is groot. Er is behoefte aan praktische ondersteuning die ook door lager opgeleiden kan worden geboden, zoals hulp bij koken en wassen. | Zie het antwoord bij vraag 5. |

| Nr. | Parameter | Vraag | Voorstel gewijzigde parameter | Toelichting/onderbouwing | 5. Reactie HHM |
|-----|----------------------|---|---|--|--|
| 7 | 1. Kostpijnsmodel | Concept Productenboek 2026 Capelle aan den IJssel: product hoarding. Is er voldoende aandacht voor de GGZ-oorzaken van hoarding? | Versterk de GGZ-insteek en toeleiding naar behandeling. | De nadruk ligt nu vooral op de gevolgen (vervuiling, overlast). Meer aandacht voor de onderliggende GGZ-problematiek (zoals hechting, trauma, compulsie) is nodig voor duurzaam herstel. | De Wmo-adviseur hanteert bij de indicatiestelling een integrale benadering. Daarbij wordt niet uitsluitend gekeken naar de zichtbare ondersteuningsvraag, maar tevens naar de onderliggende problematiek die heeft geleid tot de huidige belemmeringen in het dagelijks functioneren. Deze bredere analyse maakt het mogelijk om een passende en doelgerichte voorziening te indiceren. Binnen de indicatiestelling worden doelstellingen opgenomen die niet alleen gericht zijn op het bieden van ondersteuning, maar ook op het bevorderen van motivatie en herstel. Wanneer blijkt dat de inwoner gebaat is bij behandeling binnen een ander domein (zoals de Zvw of GGZ), kan de Wmo-begeleiding worden ingezet ter ondersteuning en motivering van de inwoner om deze behandeling te aanvaarden en te volgen. De begeleiding heeft in die gevallen een overbruggend en activerend karakter: zij draagt bij aan het vergroten van de bereidheid tot behandeling, het creëren van een stabiele leefsituatie en het bevorderen van de samenhang tussen ondersteuning en zorg. Op deze wijze wordt de inzet van Wmo-voorzieningen doelmatig, tijdelijk en afgestemd op het realiseren van duurzame participatie en zelfredzaamheid. De gemeente ziet dan ook geen aanleiding voor aanpassingen. |
| 8 | 1. Kostpijnsmodel | Concept Productenboek 2026 Capelle aan den IJssel: product Begeleiding groep 1 en 2. Is het huidige aandeel hoger opgeleiden voldoende voor de complexiteit van de doelgroep? | Verhoog het aandeel MBO 4 en HBO in de functiemix | De doelgroep binnen dagbesteding heeft te maken met ernstige gedragsproblematiek, beperkte zelfinzicht en grote behoefte aan activering. Dit vraagt om begeleiders met methodische en psychosociale expertise. De huidige mix (bijv. 50% MBO 3 bij groep 2) is onvoldoende om duurzaam effect te bereiken. Meer inzet van hoger opgeleiden is nodig om gedragsverandering en stabilisatie te realiseren. | De gemeente ziet op basis van deze vraag geen aanleiding voor aanpassingen. Wmo-dagbesteding is bedoeld voor ondersteuning in het dagelijks functioneren en participatie, niet voor behandeling of structurele gedragsverandering. Behandeling (zoals gedragsveranderingstrajecten) valt onder de Zorgverzekeringswet (Zvw) of soms de Wet langdurige zorg (Wlz). De doelstelling van dagbesteding binnen de Wmo is mensen structuur, zingeving, en sociale contacten bieden, zodat zij zo zelfstandig mogelijk kunnen blijven meedoen in de samenleving. Er kan begeleiding zijn bij gedrag, zoals het leren omgaan met beperkingen of het aanleren van praktische vaardigheden. Maar dat is ondersteunend van aard, niet gericht op het doorbreken of behandelen van diepgeworteld gedragspatroon. Gedragsverandering vraagt een therapeutische of behandelende aanpak (denk aan GGZ, psycholoog, of gedragstherapeut), en dat hoort dus niet thuis in de Wmo-dagbesteding. |
| 9 | 1. Kostpijnsmodel | Waarom worden gemiddelde cao-salarissen gebruikt van het jaar 2025? Alle cao-salarissen voor 1-1-2026 zijn reeds bekend. Graag cao-salaris gebruiken van 1-1-2026. | Cao-salaris gebruiken van 1-1-2026. | | Niet voor alle cao's is de vigerende cao geldig tot ultimo 2026. Daarom worden de tarieven op prijspeil 2025 berekend en geïndexeerd naar 2026. |
| 10 | 1. Kostpijnsmodel | Wij zien dat de gemeente de keuze heeft gemaakt om van Resultaat Financiering af te stappen en over te gaan op PxQ. Kan de gemeente toelichting waarom zij dit gedaan hebben? | | | De gemeente volgt in haar werkwijze de recente uitspraak van de CRvB waarin is bepaald dat de inzet van Wmo-hulp moet voldoen aan de wettelijke eis van een concrete en toetsbare indicatieomvang, uitgedrukt in minuten/uren. Dit betekent dat opdrachtgever bij het toekennen van een maatwerkvoorziening duidelijk vastlegt hoeveel ondersteuning een inwoner ontvangt, zodat zowel de inwoner als de aanbieder weet welke inzet verwacht mag worden. Wanneer de omvang van de indicatie wordt vastgesteld in uren per week, past daar een inspanningsgerichte (pxq-)financiering bij. In dat model wordt de vergoeding bepaald door het aantal gerealiseerde minuten/uren (de prestatie) maal het overeengekomen tarief (de prijs). Opdrachtgever kiest hiermee voor een duidelijke, rechtmatige en transparante werkwijze die recht doet aan de uitspraak van de CRvB, én voor een logische koppeling tussen indicatie, uitvoering en bekostiging. Dit zorgt voor helderheid richting Capellenaren, uitvoerbaarheid voor aanbieders en een eenduidige basis voor toezicht en verantwoording. |
| 11 | 1. Kostpijnsmodel | Er is, in tegenstelling tot wat in sheet 4 van de marktconsultatie presentatie staat, voor dit kostprijsonderzoek geen uitvraag gedaan op de parameters. Hoe weet HHM of wordt aangesloten bij de regionale uitvoeringspraktijk? Waarom is er gekozen om geen uitvraag te doen? | Voorstel is om alsnog uitvraag te doen bij de verschillende aanbieders. Dit levert voor de functiemix en het verzuim een realistischer beeld op. | | Deze vragenronde levert inzicht op in mogelijke strijdigheden met de regionale uitvoeringspraktijk. Het is niet zo dat alleen een uitvraag daar voor zorgt. Bovendien zijn de gekozen parameterwaarden tevens gebaseerd op wat elders reëel is gevonden. |
| 12 | 1. Kostpijnsmodel | Welk kostprijsmodel wordt er gehanteerd? | De VNG heeft speciaal een rekentool ontwikkeld, die jaarlijks wordt hereikt, om tot een reële en transparante kostprijs te komen. Wij stellen voor dat deze wordt gehanteerd. | De gemeente dient transparant te zijn over de opbouw en de berekening van het tarief. | Het rekenmodel dat wordt gebruikt wordt zichtbaar in de rapportage van HHM. Daarmee wordt aan de transparantieplicht voldaan. |

| Nr. | Parameter | Vraag | Voorstel gewijzigde parameter | Toelichting/onderbouwing | 5. Reactie HHM |
|-----|------------------------------|---|--|--|---|
| 13 | 2. Maandsalaris & inschaling | Aanbieder ziet dat voor de complexe doelgroep jongvolwassenen een HBO/WO mix nodig is (cf. in jeugdzorg gebruikelijk is). Kan dit toegevoegd worden aan het model? | 90% HBO en 10% WO bij product individuele begeleiding. | Cf. de vele kostprijsonderzoeken naar jeugdzorg. Deze uitgangspunten voor benodigde zorg veranderen niet opeens van 17 jaar naar 18 jaar. | De Wmo is niet bedoeld voor behandeling, terwijl dat in de jeugdzorg wel aan de orde kan zijn. Bovendien kan een variant van verlengde jeugdzorg in voorkomende gevallen ook een oplossing bieden. Daarom blijft de productbeschrijving onveranderd (zie ook het antwoord bij vraag 5). |
| 14 | 2. Maandsalaris & inschaling | U gaat uit van minimale opleidingseisen. Bij verschillende doelgroepen mt verschillen in complexiteit van de problematiek zijn echter verschillende opleidingseisen relevant. | De productgroepen Begeleiding groep 1 en 2 splitsen naar verschillende doelgroepen en bijbehorende vereiste minimale opleidingsniveaus. Bij doelgroep GGZ is dit o.i. 80% HBO en 20% MBO-4. | De functiemix o.b.v. minimale opleidingseisen die is meegenomen in de kostprijsberekening voor Begeleiding groep 1 is volstrekt onvoldoende. Daar dit de belangrijkste kwaliteitsparameter is, zal er dus onvoldoende kwaliteit geleverd worden als we inderdaad met deze mix zouden gaan werken. Dit geldt zeker voor onze doelgroep GGZ. Hieronder zijn nl. ook veel cliënten met een hoog opleidingsniveau en persoonlijkheidsstoornissen. Zij vegen de vloer aan met alleen begeleiders van MBO-2 en MBO-3 niveau. Wij hebben daarom alleen medewerkers van HBO en HBO+ niveau in huis. Maar ook als je uit zou gaan van een functiemix die gemiddeld bij de verschillende doelgroepen nodig is, is de voorgestelde functiemix volstrekt onvoldoende. Zelfs bij een creche wordt een hoger niveau geëist. | Zie het antwoord bij vraag 8. |
| 15 | 2. Maandsalaris & inschaling | Grote vraag blijft: in de presentatie welke gehouden werd, wordt gesproken over het startpunt van gemiddeld maandsalaris voor 2025. Hierin is HHM enig in zijn soort, Berenschot houdt januari 2026 aan. | Start berekening van de uurlonen per 01-01-2026 | Wanneer je met gemiddelde per jaar start, verstrekt de zorgverlener voorfinanciering welke niet valt onder reële tarieven. Bovendien als een bureau Berenschot dit niet hanteert, lijkt het elkaar ook te "bijten". | Zie het antwoord bij vraag 9. |
| 16 | 2. Maandsalaris & inschaling | Er wordt uitgegaan van een beperkt deel vanuit de CAO SW. Terwijl herstelondersteunende zorg vanuit inhoud voor een groter gedeelte lijkt te passen bij CAO SW. Waarom wordt er niet gekeken naar opbouw vanuit de wmo-ondersteuningsbehoefte en de aard hiervan ipv huidige aanbieders? | | | De cao-mix is gebaseerd op de huidige aanbieders. Het is niet zo dat bepaalde vormen van ondersteuning uitsluitend worden geleverd door aanbieders met een specifieke cao. Het is algemene praktijk dat meerdere cao's van toepassing zijn bij Wmo-ondersteuning. |
| 17 | 2. Maandsalaris & inschaling | Voor inschaling salaris wordt uitgegaan van 93% van het maximumsalaris. Is er rekening gehouden met de verdere uitloop van de schalen binnen de CAO SW. | In de berekening: Groter aandeel SW, hogere berekening van max. bijv. 98%. Alleen worden dan anderen bevoordeeld, dus beter is een separaat SW tarief te maken, in de GRJW regio (regio Gouda e.o.) hebben ze dit in de nieuwe inkoop ook gedaan. | Hierbij een voorbeeld zodat jullie iets beter begrijpen wat we bedoelen: FWG 40 loopt tot 3.733,75 à SW 6 loopt tot 4.188,- FWG 45 loopt tot 4.102,26 à SW 7 loopt tot 4.573,- FWG 50 loopt tot 4.659,42 à SW 8 loopt tot 5.040,- FWG 55 loopt tot 5.230,32 à SW 9 loopt tot 5.574,- Overall zit dus zo'n 300-400 euro verschil tussen, als iemand dus de overstap maakt omdat hij boven in de schaal van FWG40 zit komt die duurder binnen bij ons. Aangezien SW voor ons 100% meetelt en in het onderzoek voor 20-30% worden we als SW organisatie hierdoor benadeeld. | Ja, daar is rekening mee gehouden. Met name omdat sinds dit jaar de uitloopschalen aan de reguliere schaal zijn toegevoegd, terwijl geen salarisverhoging is doorgevoerd. Dat betekent dat we voor 2025 het inschalingspercentage (93%) hebben berekend op de oude U1 trede als maximum van elke schaal. Berekeningen die vanaf 2026 worden gemaakt, worden dan gebaseerd op het nieuwe reguliere maximum van elke schaal (de oude U2-trede). |
| 18 | 2. Maandsalaris & inschaling | De gekozen bronnen voor het percentage van het maximumsalaris zijn niet allemaal recent. Wat maakt dat er vanuit gegaan wordt dat dit nog steeds actueel is? | | | De eerste reden is dat beide bronnen, ondanks een flinke tussenliggende periode, een gelijke uitkomst laten zien. De tweede reden is dat ons geen recentere bronnen bekend zijn die een wezenlijk andere uitkomst laten zien. |
| 19 | 2. Maandsalaris & inschaling | Bij de functiemix begeleiding individueel 1 en begeleiding in groep wordt een hoog percentage mbo3 geselecteerd. Mbo 3 wordt zeer beperkt ingezet door zorgaanbieders, wat uit het productenboek maakt bij begeleiding individueel 1 dat er toch voor een groot percentage mbo 3 inzet gekozen wordt? | | | Zie het antwoord bij vraag 5. |
| 20 | 2. Maandsalaris & inschaling | Kunt u bevestigen of bij de tariefberekening voor 2025 is uitgegaan van de salarissen ná de VVT cao-loonstijging van 4% per 1 juli 2025? Zo niet, wat is de reden om deze bekende cao-afspraken niet mee te nemen in de kostprijs? | | Uit de onderbouwing van het tarief kunnen wij niet afleiden met welke salarissen zijn gerekend. Het is belangrijk dat er vanuit wordt gegaan van de lonen na 1 juli 2025 om onderschatting te voorkomen. | De tarieven worden berekend op basis van het gemiddelde salaris conform de actuele cao's, berekend op heel 2025. Dus voor de cao VVT is dat inclusief de 4% salarisstijging die per 1 juli is doorgevoerd. |

| Nr. | Parameter | Vraag | Voorstel gewijzigde parameter | Toelichting/onderbouwing | 5. Reactie HHM |
|-----|------------------------------|--|---|--|---|
| 21 | 2. Maandsalaris & inschaling | Inschaling van 93% van het maximum van de schaal | Inschaling van 98% van het maximum van de schaal | Door de arbeidskrapte komen medewerkers binnen in een hogere trede van de schaal. Hierdoor zit de meerderheid van de medewerkers in de hoogste trede van de schaal. 93% is daarom niet meer realistisch als gemiddelde inschaling. | Dit zijn wij niet met de vraagsteller eens. Zie ook het antwoord bij vraag 18. |
| 22 | 2. Maandsalaris & inschaling | Voor het product begeleiding vinden wij dat er een te hoog percentage MBO3 en MBO4 in de functiemix is opgenomen. Voor begeleiding 1: 80% MBO3 en 20% MBO4, begeleiding 2: 80% MBO4 en 20% HBO, begeleiding 3 20% MBO4 en 80% HBO. Dit is niet realistisch, doet afbreuk aan de gewenste kwaliteit en komt daarmee ook niet overeen met onze functiemix. | Ons dringende voorstel: begeleiding 1: 100% MBO4, begeleiding 2: 60% MBO en 40% HBO en begeleiding 3: 20% MBO en 80% HBO. | | Zie het antwoord bij vraag 5 |
| 23 | 2. Maandsalaris & inschaling | Met de functiemixen die wordt voorgesteld zullen er lagere tarieven uitkomen, waarmee wellicht onbedoeld en onbewust, gestimuleerd wordt dat het meeste werk gedaan zal worden door lager opgeleid personeel. Hierdoor komt de kwaliteit van zorg onder druk te staan. | Onze oproep is om een aanpassing door te voeren in de functiemixen. | | De tarieven worden gebaseerd op de gekozen functiemixen, die de door de gemeente gewenste kwaliteit weerspiegelen. Daarmee zijn de tarieven straks reëel voor wat wordt gevraagd. Het is niet zo dat de functiemixen worden aangepast om tot een hoger tarief te kunnen leiden |
| 24 | 2. Maandsalaris & inschaling | U ZEGT bij Begeleiding individueel 1 dat er sprake is van een functiemix van 80% MBO 3 en 20% MBO 4. U geeft aan dat u hierbij gebruik heeft gemaakt van de productomschrijvingen en van uitkomsten in nabijgelegen gemeenten. Deze percentages zijn echter direct ontleend aan het productenboek. Kunt u aangeven op welke wijze u tot deze percentages bent gekomen en in welke nabijgelegen gemeenten u dit heeft bekeken? Zo nee, waarom niet? | Wij stellen daarom voor de functiemix bij Begeleiding individueel aan te passen naar 20% MBO3 en 80% MBO4. | In de praktijk zien wij dat het ambulante werk qua aard minder past bij medewerkers met een MBO3 niveau, waardoor binnen onze ambulante teams voornamelijk MBO4 niveau medewerkers en hoger werkzaam zijn. | Zie het antwoord bij vraag 5. |
| 25 | 2. Maandsalaris & inschaling | In de presentatie wordt uitgegaan van 94,9% van de maximum van de hoogste trede van de HbH schaal. Hoe is dit percentage tot stand gekomen. Wij constateren dat dit percentage lager is dan het percentage dat wij zien bij de gemeente Capelle aan den IJssel. | Doe een uitvraag bij de aanbieders en pas de periodiekmix hierop aan. | | De gekozen waarde is gebaseerd op uitvraag onder vele aanbieders in het land, ook in deze regio. Vraagsteller schijnt te kunnen concluderen dat deze 94,9% van het maximum salaris van de HbH-schaal lager is dan de praktijk in Capelle. Waarom dan niet dat percentage hier in de toelichting aangegeven en met een toetsbare bronvermelding? |
| 26 | 2. Maandsalaris & inschaling | In de presentatie wordt alleen een max percentage van de hoogste trede gedeeld, wij missen hier de verdeling over de verschillende treden. Deze is nodig om de vakantietoelage en eindejaarsuitkeringen goed uit te kunnen rekenen (in verband met de minimum uitkeringen die van toepassing zijn op de meeste treden). | Publiceer de periodiekmix met de stukken van de aanbesteding op 17 oktober. | | Mogelijk doelt de vraagsteller op het HbH-tarief. In de rapportage zullen we laten zien voor welke deel het minimum voor de VT en EJU is meegenomen en voor welk deel het (hogere) feitelijke percentage zoals bij de hoogste trede van toepassing is. |
| 27 | 3. Opslagen | Ik mis in het model dat er rekening gehouden wordt met inzet van externe inhuur | Opslag van 4% (bestaande uit 40% hogere kosten x 10% extra inzet). | Kostprijsonderzoek WMO Rotterdam, waarbij rekening gehouden moet worden dat door gewijzigde zzp-wetgeving er nu inzet plaatsvindt van uitzendkrachten die duurder zijn (door kosten voor bureau) dan voorheen zzp'ers. | Mogelijk doelt de vraagsteller op inzet voor Personeel Niet in Loondienst. Daarvoor is een opslag opgenomen (zie pagina 12 van de rapportage). Bovendien achten wij 40% hogere kosten buitenproportioneel. |
| 28 | 3. Opslagen | Balansbudget wordt meegenomen voor €1000,00. Echter ontvangt personeel 40% meer indien zij dit gebruiken voor een opleiding. | Verhoog de parameter balansbudget naar €1200,00 (niet iedereen gebruikt het voor opleiding). | | Wij volgen de bepalingen van de cao. |

| Nr. | Parameter | Vraag | Voorstel gewijzigde parameter | Toelichting/onderbouwing | 5. Reactie HHM |
|-----|-------------------|--|---|---|--|
| 29 | 5. Overhead | Voor de extramurale jeugdhulp in uw gemeente (aanbesteed in mei 2025) heeft u in de overhead een aandeel van 1,5% opgenomen voor de kosten voor kantoorvastgoed. In het tariefonderzoek voor WMO hanteert u 1,0%. Hoe verklaart u dit verschil? | Graag aandeel kosten voor vastgoed voor GHZ en GGZ aanpassen van 1,0% naar 1,5%. Daarmee komen de overheadpercentages uit op: 29,4% (GHZ) en 36,9% (GGZ). Vergelijkbaar met Jeugdhulp Capelle. | Een aandeel van 1,5% is meer realistisch t.o.v. onze werkelijke kosten voor kantoorvastgoed. Ook hanteert u 1,5% voor de jeugdhulp in Capelle. We zijn een integrale organisatie die zowel jeugdhulp als wmo-zorg (en andere financieringen) leveren met kantoorvastgoed die dienbaar zijn aan al deze zorgvormen. Ook andere gemeenten hanteren 1,5% (vb. Wmo en Jeugd Nissewaard). | Bij de jeugdzorg wordt veel ambulante dienstverlening bij de aanbieder uitgevoerd, die daarvoor meer ruimtes nodig hebben. Bij de Wmo zien we dat ambulante ondersteuning doorgaans bij de cliënt thuis wordt geleverd. Daarom is de opslag voor kantoorvastgoed bij de Wmo lager dan bij de jeugdzorg. |
| 30 | 5. Overhead | U ZEGT dat u bent uitgegaan van 1,0% aandeel voor de kosten van kantoorvastgoed. Kunt u aangeven hoe u tot deze 1,0% bent gekomen? Zo nee, waarom niet? | Wij stellen voor dat u uitgaat van een reëel percentage van 5%. | Uit eerdere kostprijsonderzoeken van Berenschot komt naar voren ldat een indicatief aandeel binnen de overhead van kantoorvastgoed ligt tussen de 4% en 7%. | Het is niet voor niets dat in de rekentool geen benchmarkwaarde voor deze parameter wordt gegeven; er zijn forse verschillen. Wij zien dat deze 1% gemiddeld voor de Wmo volstaat. Zie ook het antwoord bij vraag 29. |
| 31 | 6. Productiviteit | Het verzuim voor de huishoudelijke ondersteuning is met 7,48% erg laag ingeschat. De norm in de sector ligt boven de 9%. | Toepassen van een verzuim percentage van 9%, conform de sector, waarbij de productiviteit van 75% naar beneden gaat. | Gemeente Krimpen aan den IJssel rekent met een verzuimpercentage van 9,16% (in model bureau hhm), met een lagere productiviteit, en komt uit op een hoger uurtarief | Zoals aangegeven hanteren we een regionaal verzuimcijfer, gemeten over een periode van vier jaren aangezien ziekteverzuim een volatiel beeld te zien geeft. Mogelijk dat een actueel landelijk cijfer hoger is, maar als basis voor een tarief dat voor meerdere jaren wordt vastgesteld, achten wij dat niet reëel. |
| 32 | 6. Productiviteit | Voor het ziekteverzuim maakt u gebruik van de vernet verzuimcijfers, gemeten van 2020 tot en met 2024. Hiervan neemt u het gemiddelde verzuimpercentage van 7,48%. | 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 zien een stijgende lijn in het verzuim. Dit is ook te zien in het gemiddelde percentage van 2024 (7,81%) en de bekende verzuimcijfers voor Q1 en Q2 in 2025. Wij verzoeken HHM uit te gaan van de cijfers van 2024 en 2025 en deze te vergelijken met de cijfers van de zorgaanbieders in Capelle aan den IJssel om te beoordelen of dit een reëel percentage is. | Wij zijn van mening dat we de meeste actuele openbare bronnen hebben gehanteerd. Gelet op het volatiële verloop van het verzuim zijn wij tevens van opvatting dat steeds naar een langere periode moet worden teruggekeken, mede omdat het contract voor een langere tijd wordt aangegaan. |
| 33 | 6. Productiviteit | U gaat uit van 60 tot 100 indirecte uren per jaar bij individuele begeleiding 1 t/m 3. Als we dat afzetten tegen de direct cliëntgebonden tijd (werkbare uren minus niet-clientgeb. minus reistijd), is dat tussen 5,0% en 8,3%. Dat betekent dat we voor elk uur dat we contact hebben met een cliënt, we slechts 3 tot 5 minuten dosiervoering kunnen uitvoeren. Dat is amper genoeg tijd om een computer op te starten en het dossier van de cliënt erbij te pakken. En dus te weinig voor complete dossiervoering en het bijhouden van de ontwikkeling van de cliënt. Daarbovenop is er met deze norm geen tijd beschikbaar voor intercollegiaal overleg of uitgebreidere dossiervoering tijdens bijvoorbeeld kennismaking, intake, evaluaties, zorgmutaties of einde dienstverlening. | Wilt u: 1. Indirecte cliëntgebonden uren declarabel maken (dus uit de productiviteit halen)? Of 2: De indirecte cliëntgebonden uren ophogen naar 20% van de cliëntgebonden tijd (241 uur per jaar)? | Idealiter is de indirecte tijd en reistijd declarabel. Dit heeft uw gemeente ook zo ingericht voor extramurale jeugdhulp vanaf 2026 (aanbesteding in mei 2025). Als u hier niet voor kiest, adviseren we u om voor elk uur direct cliëntgebondentijd 10 minuten dossiervoering aan te houden (= 17%). Aangevuld met extra indirecte uren voor intercollegiaal overleg en uitgebreide dossiervoering op specifieke moment (vb. intake, evaluatie, einde dienstverlening). Dat komt neer op 20% indirecte tijd van 241 uur per jaar. | Deze vraag gaat erg uit van een mathematische benadering gekoppeld aan één uur begeleiding. Wij zien dat bij de Wmo-ondersteuning gemiddeld genomen kan worden volstaan met de gekozen aantallen indirecte uren. Wanneer daar reistijd bij opgeteld wordt (immers ook indirect clientgebonden), zijn er per fte tussen de 186 en 226 indirecte uren beschikbaar. Dat is volgens ons gemiddeld genomen voldoende, zeker als wordt bedacht dat er ook klanten bij zijn waarbij het werkelijk aantal minder zal zijn. |
| 34 | 6. Productiviteit | In de berekening van de productiviteit is uitgegaan van 28 niet cliëntgebonden uren. Kan de gemeente toelichten hoe zijn op deze uren zijn gekomen? | Pas de berekening van niet cliëntgebonden uren aan op de gemiddelde contractgrootte in de HbH-sector. | 28 uur op jaarbasis voor een volledige FTE is in de praktijk verre van haalbaar. De contractgrootte is in de praktijk vaak nog geen 12 uur terwijl bijvoorbeeld de opleidingstijd voor elke medewerker hetzelfde is. | Het gekozen aantal van 28 niet-clientgebonden uren is gebaseerd op de uitkomsten van een groot aantal kostprijsonderzoeken op basis van uitvraag onder aanbieders. |
| 35 | 6. Productiviteit | Uit het document opbouw tarieven Wmo concluderen wij dat er gebruik is gemaakt van de Rotterdamse Zorg om tot een berekening van het verzuim te komen. Wij constateren dat enerzijds deze bron de laatste 3 jaar precies hetzelfde verzuim berekend en daarnaast dat deze berekening sterk afwijkt (ruim 1,5%!) van de landelijke Vernet cijfers. Deze cijfers van 7-7,5% zien wij ook niet terug in onze eigen verzuimcijfers. | Wij stellen voor danwel de landelijke cijfers (Vernet) te gebruiken omdat deze een reëler beeld geven van he verzuim danwel een uitvraag te doen onder de aanbieders om een reëel beeld van het verzuim te krijgen. | Het gaat hier tenslotte om de berekening van reëel tarief. | Zie de antwoorden bij de vragen 31 en 32. |
| 36 | 6. Productiviteit | Wij constateren dat de gemeente bij de berekening van het verzuim het sectorbrede getal van de Rotterdamse Zorg gebruikt. Dit sectorbrede is een gemiddelde voor alle vorm van de VVT, echter de presentatie is gericht op huishoudelijke ondersteuning. Waarom kiest de gemeente hiervoor? | Wij stellen voor danwel de verzuimcijfers voor HbH te gebruiken omdat deze een reëler beeld geven van he verzuim danwel een uitvraag te doen onder de aanbieders om een reëel beeld van het verzuim te krijgen. | Het gaat hier tenslotte om de berekening van reëel tarief. | Zie de antwoorden bij de vragen 31 en 32. |

| Nr. | Parameter | Vraag | Voorstel gewijzigde parameter | Toelichting/onderbouwing | 5. Reactie HHM |
|-----|-------------------|---|--|---|---|
| 37 | 7. Risico-opslag | Innovatie bij de 2% | Verzoek voor het aanpassen van de risico-opslag naar 3% door toevoeging van 1% innovatie | U geeft aan dat de 2% risico-opslag geen opslag is voor innovatie. Een geïntegreerde vergoeding in het tarief een structurele en continue beloning biedt voor innovatie. Wij verzoeken dit op te nemen in het tarief. | De gemeente is van oordeel dat innovatie niet via het tarief moet worden vergoed, omdat er dan geen (substantieel) budget ontstaat. Bovendien is het voor elke ondernemer (aanbieder) belangrijk om te blijven ontwikkelen om de efficiëntie te verbeteren. Om deze redenen wordt geen opslag voor innovatie in het tarief opgenomen. |
| 38 | 7. Risico-opslag | Voor opslag risico in het kostprijsonderzoek is 2%. Er staat bij 'dit is geen opslag innovatie!' Waar komt de opslag voor innovatie vervolgens terug? | Bij opslag voor risico, innovatie én marge zien wij liever een percentage van 5%. | | Zie het antwoord bij vraag 37 |
| 39 | 8. Overige kosten | In de presentatie zijn onder bouwsteen 8 opslagen voor No show en Bezettingsgraad opgenomen. Die zien we niet terug in het document Opbouw tarieven. | Voor onze doelgroep GGZ: Opslag voor No Show i.c.m. Bezettingsgraad van 20%. | Onze doelgroep (GGZ) heeft een opkomstpercentage dagbesteding van ca. 75%. Vaak wordt er pas kort van te voren afgemeld. Oorzaken bijv. hele nacht liggen pieken en dan te moe zijn, het niet kunnen opbrengen om het huis uit te gaan etc. | De tarieven zijn gebaseerd op een gemiddelde groepsomvang. De aanbieder heeft daarbij ruimte om een verwachte afwezigheid te verwerken in de samenstelling van de groep, zodat de gemiddelde groepsomvang daadwerkelijk wordt gerealiseerd. Er is om die reden geen opslag voor no-show in het tarief verwerkt. |
| 40 | 8. Overige kosten | Voor de locatiekosten wordt verwezen naar NHC en NIC component van Wlz producten H900 en H001g. Nu wordt de NHC in 2026 fors herijkt; +13%. Wordt dit nog meegenomen? | Aanpassen van de prijzen voor locatiekosten naar de herijkte producten Wlz | Uit kostprijsonderzoeken komt naar voren dat de huidige NHC onvoldoende is en daarom verhoogt wordt. Daarom ook passend voor deze producten | Wij baseren ons op alle parameters op prijspeil 2025. Daarbij komt dat we, naast de opslag NHC/NIC, ook een (ruime) materiele vergoeding opnemen in het tarief. |